

RRJP

RLPR

Bilingue

Bilingual

REVUE DE LA RECHERCHE **JURIDIQUE & POLITIQUE**

REVIEW OF LAW AND POLITICAL RESEARCH

ISSN : 2958-4310

 credaofficiel@gmail.com

 www.credaofficiel.com

RRJP | **BIMESTRIELLE**
RLPR | BIMONTHLY



Scientia - Intelligentia - Progressus

Vol 2. N°8 : Novembre – Décembre 2023



D. HAPPI
AVOCATS • ATTORNEYS



**INTERNATIONAL
CERTIFICATION**

ISSN : 2958- 4310



BIMESTRIELLE
BIMONTHLY



Happy New Year 2024

In this special and promising year 2024, we address our best wishes to the entire scientific community.



PUBLICATION DIRECTOR

**POUGA TINHAGA
Zachée**

Professor
Barrister / New-York / USA

 credaofficiel@gmail.com

 www.credaofficiel.com

COMITE SCIENTIFIQUE / SCIENTIFIC BOARD

ABANE ENGOLO Patrick Edgar

*Agrégé de Droit Public
Professeur Titulaire (Université de Yaoundé
2/Cameroun)*

AIVO Gérard

*Agrégé de Droit Public
(Université d'Abomey Calavi/Bénin)*

AKAM AKAM André

*Agrégé de Droit Privé
Professeur Titulaire, Doyen de la FSJP
(Université de Douala/Cameroun)*

AKONO ONGBA SEDENA

*Agrégé de Droit Public
(Université d'Ebolowa/Cameroun)*

ALAKA ALAKA Pierre

*Professeur de Droit Public
(Université de Douala/Cameroun)*

ATEMENGUE Jean de Noël

*Professeur Titulaire de Droit Public
(Université de Ngaoundéré/Cameroun)*

BEGNI BAGAGNA

*Agrégé de Droit Public
(Université de Douala/Cameroun)*

BIAKAN Jacques

*Professeur Titulaire de Droit Public
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

BIBOUM BIKAY François

*Professeur de Droit Privé
Vice-Doyen (SSSE) de la FSJP
(Université de Douala/Cameroun)*

BILONG Salomon

*Professeur de Droit Public
(Université de Dschang/Cameroun)*

BILOUNGA Steve Thierry

*Professeur Titulaire de Droit Public
(Université de Ngaoundéré/Cameroun)*

CLAVIER Jean-Pierre

*Professeur de Droit Privé
(Université de Nantes/France)*

DASCHACO TAMBUTOH John

*Professor / English Law
(University of Yaoundé 2/Cameroun)*

DJIEUFACK Roland

*Associate Professor / English Law
(University of Bamenda/Cameroun)*

EBOGO Franck

*Professeur de Science Politique
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

FOMETEU Joseph

*Professeur Titulaire de Droit Privé
(Université de Ngaoundéré /Cameroun)*

FONJA ACHU Julius

*Associate Professor / English Law
(University of Yaoundé 2/Cameroun)*

GICQUEL Jean-Éric

*Agrégé de Droit Public,
Professeur Titulaire (Université de Rennes
1/France)*

GUESSELE ISSEME Lionel Pierre

*Agrégé de Droit Public
Professeur Titulaire (Université de Yaoundé
2/Cameroun)*

KAM YOGO Emmanuel

*Professeur Titulaire de Droit Public
Vice-Doyen (PSAA) de la FSJP
(Université de Douala/Cameroun)*

KEUTCHEU Joseph

*Agrégé de Science Politique
Professeur Titulaire (Université de
Dschang/Cameroun)*

KIENOU Sanwé Médard

*Agrégé de Droit Public
(Université Nazi Boni / Burkina Faso)*

LOGMO MBELECK

*Professeur Titulaire de Droit Public (Université
de Douala/Cameroun)*

MOUELLE KOMBI Narcisse

*Agrégé de Droit Public
Professeur Titulaire (Université de Yaoundé
2/Cameroun)*

MAKUTA MWAMBUSA Pacifique

*Professeur de Science Politique
(Université officielle de Bukavu/République
Démocratique du Congo)*

MBALLA OWONA Robert

*Agrégé de Droit Public
Professeur Titulaire, Doyen de la FSJP
(Université de Bertoua/Cameroun)*

MBETIJI MBETIJI Michel

*Associate Professor /English Law
(University of Bamenda/Cameroun)*

MENGUELE Aristide

*Professeur de Science Politique
(Université de Douala/Cameroun)*

MOMO FOUPTHIM Claude

*Agrégé de Droit Public
Chef de Département de Droit public
(Université de Douala/Cameroun)*

MONKARE Amadou

*Professor / English Law
(University of Dschang/Cameroon)*

MOUCHE Ibrahim

*Professeur Titulaire de Science Politique
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

NGWA NFOBIN Eric Herman

*Associate Professor /Public Law
(University of Dschang/Cameroon)*

NJOYA Jean

*Professeur Titulaire de Science Politique
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

NNA Mathurin

*Professeur Titulaire de Science Politique
(Université de Ngaoundéré/Cameroun)*

NTUDA EBODE Joseph Vincent

*Professeur Titulaire de Science Politique
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

NYABEYEU TCHOUNKEU Léopold

*Professeur Titulaire de Droit Public
(Université de Ngaoundéré/Cameroun)*

OLINGA Alain Didier

*Professeur Titulaire de Droit Public
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

ONDOUA BIWOLE Viviane

*Professeur de Science Economique et de Gestion
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

OUMAROU Boubakari

*Professeur de Droit Public, Recteur
(Université de Garoua/Cameroun)*

OUSSENI ILLY

*Agrégé de Droit Public
(Université Thomas Sankara/Burkina Faso)*

OWONA NGUINI Mathias Éric

*Professeur Titulaire de Science Politique
Vice-Recteur (Université de Yaoundé
1/Cameroun)*

POKAM KAMDEM William

*Professeur d'Histoire Politique
(Université de Dschang/Cameroun)*

PONDI Jean Emmanuel

*Professeur Titulaire de Science Politique
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

SI MANSOUR Farida

*Professeur de Science Economique
(Université MAloud Mammeri Tizi-
Ouzou/Algérie)*

SOBZE Serge François

*Agrégé de Droit Public
(Université de Douala/Cameroun)*

SUNKAM KAMDEM Achille

*Agrégé de Droit Privé
(Université de Buea/Cameroun)*

TOE Souleymane

*Agrégé de Droit Public
(Université Thomas Sankara/Burkina Faso)*

TAMFUH YOMBO NYAKO Wilson

*Associate Professor /English Law
(University of Buea/Cameroon)*

TAMKAM SILATCHOM Guy Armel

*Agrégé de Droit Privé
(Université de Douala/Cameroun)*

VERNY Edouard

*Agrégé de Droit Privé
(Université de Paris 2/France)*

VOUDWE Bakreo

*Agrégé de Droit Privé,
Secrétaire Général (Université de
Ngaoundéré/Cameroun)*

YEBEGA NDJANA Nicolas Junior

*Professeur de Science Politique
(Université de Douala/Cameroun)*

ZANKIA Zulandice

*Professeur de Droit Public
(Université de Dschang/Cameroun)*

COMITE DE REDACTION / EDITORIAL BOARD

AGUEMON Khaled

*Docteur en Droit Privé
(Université Université de Lyon 3/ France)*

ALIYOU Sali

*Docteur en Droit Public
(Université de Dschang/Cameroun)*

ATIPO OKO Jordelin

Docteur en Droit Public (Université Marien Nguabi /Congo-Brazzaville)

BIKORO Jean Mermoz

*Agrégé de Droit Public
Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

BILOCK SOUMBOU Fabiole Stéphane

*Doctorant en Droit Public
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

DEGUENON Marc

*Docteur en Droit Privé
(Université d'Abomey-Calavi/Benin)*

DICKA John Éric

*Docteur en Droit Public
(Université de Paris Saclay/France)*

DOUNA NANG-WEYE Dieudonné

*Docteur en Droit Public
(Université de Ndjamena/Tchad)*

ESSOMBA Ambroise Louison

*Docteur HDR en Droit Public
(Université de Douala/Cameroun)*

EVINA Joseph Valérie

*Docteur en Droit Public
(Université de Douala/Cameroun)*

FON FIELDING FORSUH

*Doctor in Private Law
(University of Bamenda/Cameroon)*

GLOGAH KUASSI Pascal

*Docteur en Droit Privé
(Université Parakou/Bénin)*

IBIKOUNLE Charles

*Docteur en Droit Privé
(Université d'Abomey-Calavi/Bénin)*

KABADIANG ENGONO Clémentine

*Docteur en Droit Public
(Université de Douala/Cameroun)*

KEMDJO Tagne Frédéric Hermann

*Docteur en Droit Public
(Université de Douala/Cameroun)*

MBIATEM Albert

*Doctor in Political Science
(University of Buea/Cameroon)*

MBILONGO Alain Martial

*Docteur en Droit Privé
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

MFOYOUOM Guy Herman

*Docteur en Droit Public
Maitre-Assistant CAMES (Université de
Douala/Cameroun)*

MINLO ENGUELE Boris Rodrigue

*Doctorant en Droit Privé
(Université de Douala/Cameroun)*

MOUDOUDOU Placide II

*Docteur en Droit Privé
(Université Marien Nguabi/Congo-Brazzaville)*

MPACKO EKELLE Gédéon

*Docteur en Science Politique
(Université de Douala/Cameroun)*

NCHOTU Veraline

*Doctor in Public Law
Head of Department of Public Law (University of
Bamenda/Cameroon)*

NGNAMBE Bodelesse Junior

*Docteur en Science Politique
(Université de Douala/Cameroun)*

NGUEDIA MEIKEU Hortense

*Docteur en Droit Public
(Université de Douala/Cameroun)*

NGUEJO THAYOH Adelaïde

*Docteur en Droit Public
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

NJONGA MOUKALA Simon Degaulle

*Docteur en Droit Privé
(Université de Douala/Cameroun)*

NKAKE EKONGOLO David Bienvenu

*Professeur de Droit Public
(Université de Douala/Cameroun)*

NOAH ELOUNDOU Emile Steve

*Doctorant en Droit Public
(Université de Douala/Cameroun)*

NOUGA Bell Michaël

*Docteur en Droit Privé
(Université de Douala/Cameroun)*

OND OND Patrick

*Docteur en Droit Public
(Université de Ngaoundéré/Cameroun)*

PODA BAIMANAI Angelain

*Docteur en Droit Privé
(Université Thomas Sankara/ Burkina Faso)*

TANYI NKECHA George

*Doctor in Private Law
(University of Dschang/Cameroon)*

ZO'OBO ENDELEMANG Eric

*Docteur en Droit Public
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

ZOGO Willy Stéphane

*Docteur en Droit Privé
(Université de Yaoundé 2/Cameroun)*

COMITE PRATIQUE / PROFESSIONAL COMMITTEE

AMANG ARROYE Junior

Magistrat (Cameroun)

DALLE BETOME Yvan Cyrille

Administrateur des Greffes (Cameroun)

DJIBERSOU DAHAYE YOMA

Inspecteur des Impôts (Tchad)

DJINODJI Junias

Avocat au Barreau du Tchad

Docteur en Droit Privé

(Université Emikoussi/Tchad)

EKELLE NGONDI Michard Bériot

Magistrat / Docteur en Droit Public (Cameroun)

EYIKE Celestin

Capitaine (Cameroun)

DE HAPPI Vanessa

*Avocate aux Barreaux du Cameroun et du Québec
(Canada)*

KOUA Éric Samuel

Magistrat au Tribunal Administratif de

Bafoussam (Cameroun)

MOTENG DJOUM Guy Olivier

Avocat au Barreau du Cameroun (Cabinet

GOM Law Firm)

NGADJUI Lionel

Avocat au Barreau du Cameroun (Cabinet DE

HAPPI Avocats/Attorneys)

SOUTEVO Young S'OO

Administrateur Civil (République

Centrafricaine)

TIENTCHEU TCHEUKO Cyrille

Avocat au Barreau du Rwanda

TIGNOIG Loïc

Avocat au Barreau du Rwanda

COMITE ADMINISTRATIF / MANAGING BOARD

DIRECTEURS DE PUBLICATION / PUBLICATION DIRECTORS

POUGA TINHAGA Zachée

Professor/English Law

(University of Michigan/USA)

Lawyer at New-York Bar Association

BATOUM-BA-NGOUE Samuel Théophile

Professeur de Droit Public

(Université de Douala /Cameroun)

Ancien Vice-Doyen de la FSJP

(Université de Ngaoundéré/Cameroun).

REDACTEUR EN CHEF / SENIOR EDITOR

NGAMBEKET Emmanuel Latendresse

Docteur en Droit Public (Université de Douala/Cameroun)

SECRETARIAT GENERAL / GENERAL SECRETARIAT

NFOR NFOR NDE NYAMBI

Doctor in Public Law

(University of Dschang/Cameroon)

OBENG Anthony

Docteur en Droit Privé

(Université Alassane Ouattara/ Côte d'Ivoire)

AMISSELEVET Edithe Berthile

Docteur en Droit Privé

*(Université Marien Ngouabi /Congo-
Brazzaville)*

TSANA NGUEGANG Ramsès

Professeur de Science Politique

(Université de Douala/Cameroun)

KIPPE ALOKI Cerada Etoile

Juriste Privatiste

(Université de Douala/Cameroun)

TOURE Aminata

Docteur en Droit Public

(Université de Bamako/Mali)

SOMMAIRE - SUMMARY

DOCTRINE:

➤ DROIT PRIVE

La chiromancie de la présomption d'innocence ou l'autopsie de la dépouille future d'un principe fondamental de la justice pénale au Cameroun : *Francois EDIMO*1

La dynamique législative de compromis entre exigences économiques et protection des salariés en droit béninois du travail : *Apollinaire GOUDOU*.....22

La liberté contractuelle dans les sociétés commerciales OHADA : *TCHINDA WANDO Omer*58

Le plafonnement de l'indemnité de licenciement en droit béninois et burkinabè à l'épreuve des droits de l'Homme : *ASSOGBA Lucien*76

Les juridictions d'exception face à la lutte antiterroriste en Afrique : *Abmzat GOUNOU KORA*.....108

Le statut de l'héritier principal dans les successions en Afrique noire : *NDONGO Jacques Rodrigue*.....136

Le traitement des erreurs judiciaires en droit pénal Camerounais : *Norbert DOURGA*.....153

Les peines privées en droit camerounais des successions : *NDONGO Jacques Rodrigue*.....192

Les garanties institutionnelles des droits de la défense devant le tribunal militaire au Cameroun : *NDO EBO Franck Christian*.....213

➤ DROIT PUBLIC

Le droit à l'information en droit fiscal : Cas des États d'Afrique francophone subsaharienne : *Alain Ghislain EWANE BITEG*.....230

La personne publique locataire dans le droit administratif des pays d'Afrique noire francophone : *NTYAMA ONDO Socrate Jacobi*.....266

L'affaiblissement des droits et libertés fondamentaux à l'ère du numérique en Afrique centrale : Cas du Cameroun et du Tchad : *Clémentine KABADLANG Epse ENGONO*.....303

La tutelle de l'état à l'aune du code camerounais de la décentralisation : *Madeleine Flore BOYOGUENO TSAGUEHE MASSENG*.....338

Le contrôle de la légalité des actes budgétaires par le juge administratif en droit camerounais : *CHECK IBRAHIM Degnia*.....365

Les compétences réaménagées de l'administration en matière électorale au Cameroun : *MEPAH serge Jules Emmanuel*.....396

Régime présidentiel ou régime parlementaire ? L'éternel dilemme du constituant nigérian : *Abdoul Kader ABOU KOINI*.....419

La redevabilité du Président de la République dans les Etats d'Afrique noire francophone : Cas du Cameroun : *MOUMI TLAKO Erica Ormela*.....452

➤ ENGLISH LAW

Factors that militate against the growth of trade and Investments in Cameroon : *KUTNJEM Hamza Monkaree*.....476

LEGISLATION :

Nouvelles mesures de la loi N° 2023/019 du 19 décembre 2023 portant loi de finances de la République du Cameroun pour l'exercice 2024.....510

DROIT PRIVE

La dynamique législative de compromis entre exigences économiques et protection des salariés en droit béninois du travail

Apollinaire GOUDOU

Docteur en Droit Privé

Enseignant-Chercheur à la Faculté de droit et de science politique

Université d'Abomey-Calavi (FADESP/UAC)

goudouapol@yahoo.fr

RESUME : Les récentes réformes du droit du travail au Bénin permettent de mettre en perspective la dialectique pour le moins conflictuelle qui caractérise les performances économiques et les droits des travailleurs. Elles apparaissent comme l'expression d'une nouvelle dynamique législative opérant un véritable changement de cap dans les relations de travail. Cette dynamique semble bien s'écarter de la posture traditionnelle du droit du travail dont l'essence réside dans la protection du salarié. Le législateur béninois, à travers les innovations apportées, s'engage dans une logique solitaire symptomatique d'une démarche législative visiblement émancipatrice et porteuse d'innovations assez controversées au regard des objectifs de protection des salariés.

MOTS-CLES : Dialogue social – Licenciement – Représentation syndicale – Droit de grève – Marché du travail

The legislative dynamic of compromise between economic requirements and the protection of employees in Beninese labour law

ABSTRACT : The recent labour law reforms in Benin allow us to put into perspective the dialectic that characterises economic performance and workers' rights, which is at the very least conflictual. They appear to be the expression of a new legislative dynamic bringing about a real change of direction in labour relations. This dynamic seems to be a departure from the traditional stance of labour law, the essence of which lies in the protection of the employee. The Beninese legislator, through the innovations introduced, is embarking on a solitary logic symptomatic of a legislative approach that is visibly emancipatory and brings about innovations that are quite controversial with regard to the objectives of protecting employees.

KEYWORDS : Social dialogue – Dismissal – Trade union representation – Right to strike – Labour market

Revue de la Recherche Juridique et Politique – RRJP

Review of Law and Political Research - RLPR

VOL 2. N°8 : Novembre – Décembre 2023

Le marché du travail, l'une des composantes essentielles du tissu économique, est de plus en plus encadré par la norme étatique¹. La dialectique pour le moins conflictuelle qui caractérise les intérêts des acteurs de ce marché, semble trouver en droit béninois du travail, une nouvelle expression à travers la dynamique législative actuelle qu'il convient d'analyser. Le droit du travail, tel qu'il a été conçu à l'origine, ne semble pas répondre aux exigences contemporaines de l'économie². Cette forme de dichotomie toujours observée au plan épistémologique entre « lois économiques » et « normes sociales » s'est effilochée au contact de la réalité et le droit du travail se retrouve dans un état, entre droits des travailleurs et performances économiques.

La spécificité de la réglementation des rapports de travail transparaît clairement au travers de la réalité décrite par SUPIOT pour qui, le droit du travail est constitué par un « acte de remise en cause du modèle individualiste dont le Code civil représentait la systématisation juridique »³ contrairement au droit civil et au droit pénal qui « forment une axiomatique qui déduit à partir de postulats de base un certain nombre de règles applicables à la société »⁴. Le droit du travail n'est donc pas « une construction juridique monumentale édifiée mûrement par le législateur, mais plutôt une sédimentation de textes réalisés au hasard des flux et des reflux de la conjoncture politique et sociale »⁵.

La protection du salarié couvre, selon Professeur David Gnahoui, une triple dimension : « la protection de la personnalité, la protection du patrimoine et le soutien de l'avenir économique du salarié »⁶ et s'entend également de la sauvegarde et de l'amélioration de ses droits. Les droits des travailleurs représentent l'ensemble de prérogatives reconnues à eux reconnues et garanties par des instruments juridiques. Ils sont essentiellement constitués des droits fondamentaux au travail tels qu'ils sont proclamés et consacrés par les normes de l'OIT, en l'occurrence la Déclaration des

¹ Voir F. GAUDU, « L'organisation juridique du marché du travail », *Dr. Soc.*, 1992, p.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 l'offre et la demande. Le marché du travail peut alors s'analyser comme la rencontre de l'offre et de 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.

² J.-M. SERVAIS, « Normes de travail internationales et cultures nationales. Mise en œuvre du droit du travail et cultures nationales », *RDT*, 2007, p. 124.

³ A. SUPIOT, « Délégation, normalisation et droit du travail », *Dr. Soc.*, 1984, N° 5, p.297.

⁴ Ch. NOËL, « Le droit du travail comme révélateur du conflit des normes juridiques et des valeurs », *Horizons philosophiques*, vol. 12, n° 2, 2002, URI: <http://id.erudit.org/iderudit/801209ar> DOI: 10.7202/801209ar., p.77.

⁵ A. SUPIOT, « Le juge et le droit du travail », *Dr. Soc.*, 1980, Num. spécial, p.60.

⁶ R. DAVID-GNAHOUI « Salariés précaires et pouvoirs de l'employeur à la lumière de la loi béninoise sur l'embauche », *Annales Africaines*, Numéro spécial, janvier 2021, p.140

droits et principes fondamentaux au travail⁷. Ces droits sont souvent mis en opposition aux exigences économiques qui sont liées aux objectifs économiques des pays. Il s'agit des données qui s'analysent au plan scientifique comme des objectifs de bien-être collectif que les pays se fixent en termes de performances auxquelles contribuent pour une large part, les entreprises. Les récents bouleversements du droit béninois du travail mettent en perspective cette liaison indestructible entre droit et économie.

En effet, depuis l'année 2016, il est à noter des réformes à travers lesquelles le législateur béninois a voulu actualiser la législation du travail⁸ 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 entre 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 maximale⁹ et du plafonnement des dommages-intérêts dus à l'occasion des licenciements abusifs¹⁰. 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 suppression¹¹.

Les bouleversements actuels de la législation béninoise du travail ne peuvent laisser indifférent car, en dépit de son jeune âge¹², le droit béninois du travail, à

⁷ La Déclaration des droits et principes fondamentaux au travail de l'OIT a été adoptée en 1998 et amendée en 2022.

⁸ Voir à cet effet, G. E. NONNOU, « Entre consolidation du marché et dérégulation : les équivoques d'une réforme du droit du travail au Bénin », *RDT*, juin 2018, p.12.

⁹Cf. 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.

¹⁰Cf. Art. 18 a-4 de la loi n° 2017-05 du 29 Août 2017 précitée.

¹¹ Le législateur a désormais fixé la durée de la grève à au plus dix jours par année. Article 13 de la loi 2018-34 du 05 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 loi du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin telle que modifiée par celle du 5 octobre 2018 a été modifiée et complétée à nouveau par la loi n° 2022-21 du 19 octobre 2022.

¹²Les raisons sont d'ordre historique. Les écrits assez abondants sur l'histoire du droit du travail en Afrique s'accordent sur la genèse relativement récente d'un droit du travail de l'Afrique noire

travers son histoire, avait montré très peu d'intérêt aux impacts économiques imputables à la législation du travail. C'était d'ailleurs une réalité partagée : l'humanisme prenait le pas sur le libéralisme dans les droits 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* »¹³. À contre-courant du modèle de travail forcé¹⁴ qui prévalait à l'époque coloniale, ce Code était considéré comme une véritable avancée dans la protection des droits accordés aux travailleurs. 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 hebdomadaire ; 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 de la proclamation de l'indépendance jusqu'à l'adoption de nouveaux codes du travail par ces mêmes États¹⁵.

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 structurels¹⁶, constitue un deuxième tournant dans l'histoire du droit du travail en Afrique. Les effets dramatiques de la crise ont particulièrement éprouvé les travailleurs et ont occasionné la réduction des salaires, la suppression d'emplois et la liquidation de nombreuses entreprises. Les syndicats, particulièrement actifs au cours de cette

francophone. Voir 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, p.3 et suivants ; A. FOKO, « La rémunération du travail et la paix sociale » in *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 *L'esprit du droit africain, Mélanges en l'honneur du Professeur POUGOUE*, p.438 et suivants.

¹³A. FOKO, « La rémunération du travail et la paix sociale », *op. cit.*, p.280.

¹⁴Aux 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.

¹⁵La Centrafrique, le Burkina Faso et le Gabon ont adopté un nouveau code en 1962, la Côte d'Ivoire en 1965, le Cameroun en 1967.

¹⁶P. HUGON & N. PAGES, « Ajustement structurel, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone », Publication BIT, *Cahier de l'emploi et de la formation*, N° 28, 1998, p.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.

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 financières internationales¹⁷, que des réformes de la législation du travail ont été conduites dans plusieurs pays africains – dont le Bénin – et ont donné naissance à la deuxième génération de Code du travail¹⁸ qui, compte tenu de l'éveil syndical, a manifestement conservé la logique de protection des salariés.

Les principaux droits reconnus aux travailleurs trouvent leur origine dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) et plus spécifiquement dans la Déclaration de Philadelphie¹⁹. Ces droits ne sont plus figés mais sont appelés à évoluer en fonction du contexte économique, sans remettre en cause pour autant « *l'esprit de Philadelphie* »²⁰. 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 qu'il convient d'appeler le dépassement de l'exigence traditionnelle de la protection des salariés. Les rapports professionnels étant soumis à l'épreuve des conflits de valeurs et d'intérêts²¹, le respect de la législation du travail est souvent rendu difficile par des contraintes extra-juridiques. L'impression révélée est que le risque de transgression semble inhérent à l'encadrement préalablement normé des

¹⁷Il s'agit bien entendu de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international communément désignés comme les Institutions de Breton Woods.

¹⁸Voir P. HUGON & N. PAGES, *op. cit.*

¹⁹La Déclaration de Philadelphie de 1944 qui a consacré un certain nombre de droits aux travailleurs :

La liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ;
Tous les êtres humains, quelles 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.

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.

²⁰ Voir A. SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Editions du Seuil, Paris, 2010.

²¹ Voir Ch. NOËL, « Le droit du travail comme révélateur du conflit des normes juridiques et des valeurs », *Horizons philosophiques*, vol. 12, n° 2, 2002, URI: <http://id.erudit.org/iderudit/801209ar> DOI: 10.7202/801209ar.p.77.

relations de travail²². Ces contraintes externes tiennent entre autres aux réalités économiques²³. Ceci nourrit constamment et de façon irréductible la controverse entre le néolibéralisme²⁴ et la doctrine sociale²⁵. Le législateur béninois semble prendre sa position au cœur de cette controverse.

Au cœur de cette controverse, le législateur béninois semble adopter une position qui, loin de passer inaperçu, une série de réactions doctrinales qui vont de simples interrogations à l'expression de réelles inquiétudes²⁶. En effet, la position libérale du législateur béninois a déjà retenu l'attention à travers une série de réflexions, qui ont porté exclusivement sur le contenu de la réforme normative introduite par 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 Bénin²⁷. Pourtant, depuis 2016, la nouvelle dynamique qui caractérise le droit béninois du travail est façonnée par une série de textes normatifs. Alors qu'en plus de cette loi sur l'embauche - qui a focalisé les attentions - il y a eu la loi n° 2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin, le Décret n° 2020-459 du 23 septembre 2020 portant modalités d'organisation des élections professionnelles en République du Bénin, le Décret n° 2022-041 du 19 janvier 2022

²² 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.

²³ L'analyse économique du droit, qui est la perspective interdisciplinaire sans doute la plus connue et la plus répandue. En faisant appel à des concepts empruntés à la science économique, l'analyse économique du droit cherche le plus souvent à mettre au jour la rationalité économique sous-jacente des règles juridiques et les principaux effets prévisibles de leur changement. Dans ce cadre théorique, les règles juridiques sont vues comme des mécanismes incitatifs par lesquels le droit va influencer le comportement des agents économiques qui vont réagir aux incitations du système juridique. L'analyse économique du droit prétend donc fournir des éléments pour un jugement éclairé sur les institutions juridiques et sur les réformes proposées.

²⁴ A. AFFICHARD, « De l'analyse économique à l'évaluation du droit du travail. Quelques leçons sur un programme de recherches », *RDT*, 2009, p.631.

²⁵ Voir à cet effet, P. LOKIEC, « L'adaptation du travail à l'homme », *Dr. Soc.*, 2009, p.755 ; A. SUPLOT, « Travail droit et technique », *Dr. Soc.*, 2002, p.19. ; A. SUPLOT, « Le droit du travail bradé sur le marché des normes », *Dr. Soc.*, 2005, p.1087 et suivants.

²⁶

²⁷ Voir : R. DAVID-GNAHOUI « Salariés précaires et pouvoirs de l'employeur à la lumière de la loi béninoise sur l'embauche », op. cit. p.127 ; G. E. NONNOU, « Entre consolidation du marché et dérégulation : les équivoques d'une réforme du droit du travail au Bénin », *RDT*, juin 2018, p.12 ; B. C. LASSEHIN, « La flexibilité du droit béninois du travail entre protection du salarié et promotion de l'emploi : analyse à partir de la loi béninoise sur l'embauche », *Revue de l'ERSUMA*, 2020 – 2, n°13 ; 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*, Ed. CREDIJ, 2019.

portant création de la Commission nationale de concertation, de consultation et de négociations collectives.

La présente réflexion se veut plus holistique pour analyser la dynamique globale qui se dégage de l'ensemble de ces réformes normatives. S'il est admis que le droit du travail « porte les traces des luttes dont il est issu »²⁸, force est de constater que les luttes n'ont pas encore atteint leur épilogue. En effet, le droit du travail repose sur une permanente tension née de « l'existence de conflits d'intérêts entre l'employeur et les salariés »²⁹. Les termes du débat demeurent assez constants. Ils résident dans la recherche du difficile équilibre entre le pouvoir économique de l'employeur et la vulnérabilité du travailleur³⁰ ; le choix du contrat ou de l'imperium de la loi pour régir les relations de travail³¹ ; l'idéal de justice sociale et la libéralisation de l'économie³². Ces objectifs contradictoires sont autant de difficultés qui mettent à l'épreuve la mission de régulation des rapports du travail qui incombe au législateur.

De cette série de dualité de contradictions, il se dégage la problématique relative à la dialectique suivante : droits des travailleurs et performance économique. Lorsqu'on adhère à l'idée selon laquelle « L'économiste est toujours tenté de plaider qu'il représente le camp de l'efficacité, tandis qu'il incombe au juriste de défendre la cause de l'équité »³³, l'essence axiologique de la problématique réside dans la dialectique « équité » versus « efficacité ». Dans le but de la recherche d'une performance économique plus grande, quelle est la portée des compromis réalisés par le législateur béninois entre l'équité protégeant la vulnérabilité des travailleurs et la nécessité d'assurer la rentabilité des entreprises ?

La question n'est pas fondamentalement nouvelle. La problématique de la protection des salariés a été tout constamment débattue. Cependant, son actualité ne souffre d'aucune contestation dès lors que la métamorphose du droit du travail demeure un mouvement continu. Le droit du travail étant ainsi marqué par la recherche permanente de compromis entre la protection des travailleurs et la nécessité de garantir les performances économiques³⁴ l'objectif de la présente étude est de d'analyser au regard donnée constante, l'approche et la substance des

²⁸ B. TEYSSIE, « Propos autour d'un projet d'autodafé », *Dr. soc.*, 1986, p. 559.

²⁹ M.-A. MOREAU, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Paris, Dalloz, 2006, p.314.

³⁰ 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.

³¹ Voir A. SUPIOT, « Un faux dilemme : La loi ou le contrat ? », *Dr. Soc.*, 2003, p.59.

³² M.-A. MOREAU, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation, op. cit.*, p.107 ; P. EGGER & J. MAJERES, « Justice sociale et libéralisation : Les dilemmes de l'OIT », *Tiers-Monde*, 1997, Tome 38, n° 151.

³³ O. FAVEREAU, « Note critique sur le droit, l'économie, et le « marché » du travail », *RDT*, 2012, p.481.

³⁴ Voir G. LYON-CAEN, *Le droit du travail : une technique réversible*, Dalloz, 1995, p.7 et suivants.

réformes introduites dans le droit du travail depuis 2017. L'intérêt de cette étude est double.

Théoriquement, tant la démarche légistique que la substance des réformes porteuses d'innombrables innovations est à mettre en lien avec la préservation des droits des travailleurs. La position du législateur révèle sa proximité avec la doctrine libérale à travers les innovations majeures portées par les réformes du droit béninois du travail. Au plan pratique, l'efficacité des réformes normatives introduites représente une énigme à éclaircir. En effet, la démarche législative et le contenu de la série de réformes seront mis en lien avec l'objectif de l'attrait économique pour en dégager de façon concrète, les implications sur la situation des travailleurs.

La présente réflexion a fait l'option de ne pas isoler les considérations économiques au cœur du débat sur l'efficacité du droit du travail. Il s'agit donc d'intégrer aux éléments de réflexion les faits et situations qui nourrissent le droit du travail. La démarche permettra d'éloigner le risque de s'enfermer dans une vision trop idéaliste du droit du travail, sans aucune prise directe sur les réalités économiques qui pourtant semblent visiblement guider les récentes réformes du droit du travail au Bénin. En effet, la recherche avouée³⁵ de l'efficacité économique a conduit le législateur, dans le cadre des réformes, à adopter une dynamique qui semble ne pas tenir compte de certaines balises légales en s'émancipant visiblement de la logique de protection des droits des travailleurs (I) mais en conduisant à des innovations dont l'efficacité demeure controversée (II).

I- Une émancipation législative de la vision protectrice du salarié

La vocation première du droit du travail, depuis les origines est, d'assurer une protection aux travailleurs face à la puissance économique de l'employeur. Mais l'évolution du droit béninois du travail entreprise par le législateur béninois semble bien s'éloigner de la vision protectrice des travailleurs. Cette posture du législateur s'est manifestée dans l'approche légistique par un mouvement d'une double émancipation. L'émancipation du législateur au préjudice de la participation des travailleurs (A) et une émancipation au regard des normes supranationales (B).

³⁵ Cf. Exposé des motifs de la proposition de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail. Le législateur y a précisé que l'objectif est de permettre aux entreprises d'accroître leur productivité et leur compétitivité.

A. Une émancipation au préjudice de la participation des travailleurs

Le législateur béninois semble davantage être préoccupé par le contenu des réformes entreprises que de la démarche de leur adoption. Pourtant, la procédure d'élaboration d'une loi impacte lourdement sur son application. Ainsi en matière sociale, la démarche qui garantirait au mieux l'effectivité des normes reste celle qui implique les différents acteurs concernés par leur mise en œuvre. Dans le contexte des réformes assez profondes, le législateur court ainsi le risque d'inefficacité en donnant le plein pouvoir à sa volonté exclusive (1) et en évitant le dialogue social pourtant très recommandé (2).

1- *L'expression de la volonté exclusive du législateur*

Tant à l'occasion de l'élaboration des lois que de leur interprétation, la controverse est au cœur de la méthode du droit du travail³⁶. Le caractère sensible attaché aux relations de travail fait de celles-ci l'un des critères de la cohésion sociale appelée à faciliter l'effectivité des normes sociales. La recherche de la cohésion justifie la tendance constitutionnelle qui, en même temps qu'elle confère à la loi la primauté de régir les relations de travail, indique l'approche participative qui doit présider à l'élaboration des lois à caractère social. En effet, est du ressort du champ de la compétence législative, la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et du droit de grève et de la sécurité sociale³⁷.

Mais cette compétence doit être exercée dans une approche participative consacrée à un double niveau. Le premier niveau est la collaboration entre les pouvoirs législatif et exécutif. Le second niveau réside dans l'exigence de recourir aux avis et recommandations du Conseil économique et social lors de l'élaboration des normes à caractère social³⁸. Bien que destinée à consolider une cohésion sociale et à garantir l'effectivité des normes, cette approche souffre d'insuffisances pratiques qui tendent à obscurcir les finalités des lois votées dans le cadre des récentes réformes du droit béninois du travail.

En matière d'encadrement des relations de travail, le Gouvernement a en charge l'élaboration des projets de loi³⁹. Dans ce contexte, comme le dénonçait Borenfreund, l'origine véritable des textes de lois sont les bureaux des ministères, les commissions d'experts, « *autant de structures très changeantes et restreintes qui travaillent*

³⁶ M. VILLEY, *Philosophie du droit, les moyens du droit*, Dalloz, Paris, 2001, p.20 et suivants.

³⁷ Voir les articles 3 et 98 de la Constitution béninoise du 11 décembre 1990.

³⁸ Aux termes de l'article 139 de la Constitution béninoise du 11 décembre 1990, le Conseil économique et social compléter avec le rôle du CES en la matière.

³⁹ Aux termes de l'article 105 de la Constitution béninoise, les projets de loi sont délibérés en Conseil des ministres car l'initiative des lois appartient concurremment au président de la République et aux membres de l'Assemblée nationale.

sous le contrôle plus ou moins prononcé du Gouvernement, et dont la légitimité est bien fragile »⁴⁰. La réalité des procédures de vote des lois révèle que les parlementaires, en dépit de leur souveraineté n'ont pas toujours les moyens de modifier les options choisies et arrêtées par le Gouvernement⁴¹. Ceci est de nature à éluder les possibilités de réels débats tant sur les options philosophiques que sur le contenu des projets de lois. En matière de droit du travail, cette situation entretient ainsi une obscurité manifestement préjudiciable à la protection des travailleurs. En effet, malgré l'habilitation des organes destinés à énoncer en lieu et place de la multitude ce qui est le plus adéquat pour elle⁴², l'élaboration législative ne peut être faite par une « *inspiration subite* ».

Il est donc à relever dans l'élaboration des textes de loi en droit du travail, une insuffisance qui résulte du défaut d'implication du Conseil économique et social, un organe au sein duquel sont représentés les partenaires sociaux. Dans un second temps, le processus d'élaboration des normes de travail permet l'implication du Conseil économique et social qui est habilité à donner son avis sur les projets de loi ainsi que la loi de programme à caractère économique et social lui sont obligatoirement soumis pour avis. Même si le Président de la République omet de consulter le Conseil sur les propositions et projets de réformes à caractère économique, social, celui-ci 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 général⁴³. La nature contraignante du dialogue social béninois est manifestement sujette 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 CES sur les projets de loi à caractère social, il ne s'expose à aucune sanction en cas de manquement.

De même, le législateur n'est pas, à proprement parler, soumis à une contraignante obligation d'engager le dialogue social préalablement à l'adoption d'une loi à vocation sociale. En effet, une interprétation stricte des dispositions constitutionnelles⁴⁴ conduit à la conclusion que la démarche législative peut éviter le

⁴⁰ G. BORENFREUND, G. BORENFREUND, « Le droit du travail en mal de transparence ? », *Dr. Soc.*, 1996, *Op. cit.* p.461..

⁴¹J.M. BELORGEY, « Vous avez dit législation sociale ? », *Dr. soc.*, 1994, p.531.

⁴²C. SPECTOR, « La théorie du législateur » in *Rousseau. Les paradoxes de l'autonomie démocratique*, sous la direction de C. SPECTOR, Paris, Michalon, « Le Bien Commun », 2015, p. 89-98. URL : <https://www.cairn.info/rousseau--9782841867929--page-89.htm>.

⁴³Art. 139 de la Constitution du Bénin.

⁴⁴ 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.

recours au dispositif dialogue social. La preuve en est que la Cour constitutionnelle n'a pas détecté un défaut de conformité à la Constitution liée au défaut de consultation des partenaires sociaux⁴⁵. A travers les dernières réformes, il est à constater un changement de paradigme dans la démarche d'élaboration des normes de travail. En effet, trouvant ses origines dans la lutte des classes ouvrières, le droit du travail avait toujours gardé les reflets marquant l'existence de conflits comme si ce dernier participe de son essence⁴⁶ de telle sorte que, la régulation des relations de travail, conduite par le pouvoir normatif, a souvent été l'expression d'une conception protectrice du salariat. Le législateur béninois semble omettre cette réalité historique qui recommande des concertations lors de l'élaboration des règles de travail. La démarche du législateur semble être influencée par la vision du patronat réclamant une plus grande flexibilité du marché du travail⁴⁷. Cette classique et constante demande a été alors relayée par le pouvoir exécutif. Aujourd'hui, le législateur a souverainement décidé de mettre en avant la compétitivité des entreprises.

Comme l'a détecté le GUEDEGBE, la solitude volontairement entretenue par les organes dotés de pouvoir normatif est à l'origine de la qualité parfois approximative des lois. Telles que des maladresses dans la présentation formelle et des défauts de clarté du style rédactionnel observées dans la loi n° 2017-05 fixant les conditions et la procédure d'embauche⁴⁸.

2- *Le principe du dialogue social ignoré*

S'il est admis, à l'instar du Professeur Sohounou que, « rien ne vaut un dialogue social de qualité pour éviter la dramatisation et l'exacerbation des conflits sociaux »⁴⁹, la mission de l'Etat de l'instituer et d'y recourir devient une nécessité impérieuse. Le dialogue social s'entend de 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 sociale⁵⁰.

⁴⁵ Cf Décision de la Cour constitutionnelle, DCC n°18-141 du 28 juin 2018.

⁴⁶ Voir dans ce sens G. BORENFREUND, « Le droit du travail en mal de transparence ? », *Dr. Soc.*, 1996, p.461; G. LYON-CAEN, « A propos de quelques ouvrages de doctrine », *Dr. Soc.*, 1978, p. 292.

⁴⁷ Cf. Exposé des motifs de la proposition de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017, Op. cit.

⁴⁸ S.I.B. GUEDEGBE, *op. cit.*, p.3-4.

⁴⁹ E. SOHOUNOU, « 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*, n° 1, 2019, N° spécial, p.26.

⁵⁰ 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

Il 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 économique⁵¹. L'exigence d'un dialogue social de qualité a contraint les pays africains à créer des cadres devant favoriser son déroulement. La Commission nationale de concertation de consultation et de négociations collectives créée par décret n° 2021-338 du 07 juillet 2021, a récupéré l'ensemble des missions du CNDS.

Au Bénin, au moment des réformes de 2017 et 2018, le cadre institutionnel du dialogue social était composé au plan national du Conseil national du dialogue social (CNDS)⁵² et du Conseil national du travail (CNT)⁵³. Au sein desdits organes siègent les premiers destinataires des normes sociales adoptées c'est-à-dire les partenaires sociaux.

Or ces différentes institutions se sont vues privées de toutes opportunités de se prononcer sur les lois n° 2017-05 et 2018-34 dans la mesure où elles n'ont pas été consultées préalablement à leur adoption. Pourtant, l'empreinte desdites lois sur le droit du travail n'est guère à démontrer.

L'idée véhiculée par la Convention n° 144 de l'OIT est que le dialogue social, l'un des piliers de l'OIT⁵⁴, 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 syndicale⁵⁵ 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 1998⁵⁶. 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.

sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. Voir à cet effet, BIT, *Le dialogue social tripartite au niveau national : Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance*, Genève, BIT, 2013, p.12.

⁵¹P. AURELLI & J. GAUTIER, *Consolider le dialogue social*, Rapport du Conseil Économique et Social, Paris, 2006, p.4.

⁵² 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.

⁵³ 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 ... ».

⁵⁴ 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.

⁵⁵Cf. Art. 31 de la Constitution béninoise du 11 décembre 1990 révisée le 07 novembre 2019.

⁵⁶ Voir OIT, Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail et son suivi, Genève, 1998.

En effet, contrairement au droit français⁵⁷, la nature contraignante du dialogue social béninois est manifestement sujette 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 CNT⁵⁸, il ne s'expose à aucune sanction en cas de manquement.

Pour mieux comprendre cette mise à l'écart du dialogue social, il convient de rappeler par ailleurs que depuis les années 1990⁵⁹, 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 contestations pouvant aller jusqu'au recours à la grève⁶⁰. C'est donc la crise de confiance ainsi installée entre les syndicats et le gouvernement⁶¹ qui expliquerait pourquoi ce dernier cherche à éviter le débat à l'occasion de l'élaboration de certaines « *normes sensibles* »⁶².

Par ailleurs, la propension des partenaires sociaux, notamment celle des représentants des travailleurs, à monter les enchères, peut également être une explication de la trop forte prudence des pouvoirs publics à développer le dialogue social. Ceci étant, et quelques 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 flexibilisation⁶³ au marché béninois du travail. Au demeurant, le contournement du dialogue social a ôté aux dites lois

⁵⁷ Voir à cet effet, la 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* ».

⁵⁸Cf. Art. 286 du Code béninois du travail.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ Voir à cet effet N. ZATO KOTO YERIMA, *La pratique du dialogue social au Bénin. Bilan et perspectives*. Cotonou, Ed. 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* ».

⁶¹A. CHABI IMOROU, *Audit et analyse du paysage syndical au Bénin*, Cotonou, Ed. COPEF, 2019, p.81.

⁶² 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.

⁶³P. LOKIEC, « Le discours sur la flexibilité, le droit du travail et l'emploi », *RDT*, 2003, p.48.

une partie de leur légitimité et ce d'autant plus qu'elles sont porteuses d'une véritable métamorphose du droit béninois du travail⁶⁴.

Enfin, il est force 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 consensus dans le traitement des affaires* »⁶⁵ en Afrique. Le Dialogue est donc un attribut de la culture africaine et y est considéré comme une « *grande vertu* »⁶⁶. 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 est de puiser dans le droit du travail communautaire même si celui-ci est encore en gestation.

A- Une émancipation au détriment des normes supranationales

Les normes internationales de l'OIT intègrent un fond normatif du droit social devant servir de balises aux normes internes. L'approche adoptée par le législateur semble s'écarter de ces balises que constituent les normes internationales de travail (1). Il s'est également écarté de l'esprit déjà visiblement porté par le projet d'acte uniforme de l'OHADA relatif au droit, qui, bien qu'inachevé, est « *animé par divers esprits plus ou moins visibles* » (2).

1- La faible anticipation sur le projet communautaire de l'OHADA

La loi ne disposant que pour l'avenir⁶⁷, 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 tarder 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* »⁶⁸ susceptibles d'inspirer ou d'alimenter les lois nationales. Le projet d'Acte uniforme

⁶⁴ 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. Voir 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*, Ed. CREDIJ, 2019, p.3-4. L'auteur a relevé par endroits, des absences de cohérence et de clarté.

⁶⁵J. D. BONGOUKOU, « L'esprit des droits africains » in *L'esprit du droit africain*, *op. cit.* ; p.169.

⁶⁶A. Cisse NIANG, « A propos des sources du droit du travail : le dialogue social » in *Les Horizons du Droit OHADA, Mélanges en l'honneur du Pr F.M. SAWADAOGO*, *op. cit.* ; p.3.

⁶⁷Cf. Art. 2 du Code civil.

⁶⁸ Ph. AUVERGNON, « Des esprits présents dans le projet d'AU OHADA portant droit du travail » in *L'esprit du droit africain*, *op. cit.*, p.117.

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'en écartant sur des aspects manifestement sensibles. Dans la nouvelle loi, la partie relative à l'embauche montre l'effort d'anticipation du législateur notamment en ce qui concerne l'encadrement des contrats de travail atypiques, à savoir le contrat de travail à temps partiel⁶⁹ et le contrat de travail intérimaire⁷⁰. 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 Cameroun⁷¹, de la Côte d'Ivoire⁷², du Mali⁷³, du Sénégal⁷⁴. Quant au travail à temps partiel, il est prévu dans les codes du travail du Sénégal⁷⁵, du Mali⁷⁶, de la Côte d'Ivoire⁷⁷. Aussi, cette intervention législative, en même temps qu'elle participe du mouvement d'uniformisation du droit en Afrique francophone, contribue utilement à combler un vide juridique. En effet, jusqu'à l'intervention du législateur béninois, la pratique du travail intérimaire s'est développée en dehors de tout encadrement juridique. Ceci a créé un sentiment d'insécurité juridique tant pour les salariés que pour les employeurs soumis aux aléas d'une interprétation casuistique par les juges.

Il en est également ainsi pour le licenciement irrégulier en la forme qui s'est vu attribuer une sanction spécifique, identique⁷⁸ aussi bien en droit béninois qu'en

⁶⁹Cf. 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* ».

⁷⁰ 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.

⁷¹ Art 26 du Code du travail du Cameroun.

⁷² Art.11.3 et suivants du code du travail de la Côte d'Ivoire.

⁷³ Art. L.313 du Code du travail du Mali.

⁷⁴ Art. L.226 et suivants du Code du travail du Sénégal.

⁷⁵ Art. L.137 du Code du travail du Sénégal.

⁷⁶ Art. L.113 du Code du travail du Mali.

⁷⁷ Art. 21.2 a-3 du Code du travail de la Côte d'Ivoire.

⁷⁸ 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*

droit communautaire. Sur un tout autre registre davantage marquant, l'unité de logique entre le droit béninois et le projet d'Acte uniforme portant droit du travail semble résulter 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 OHADA⁷⁹ que par la réforme du droit du travail béninois⁸⁰. 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 salaire⁸¹, le législateur communautaire ne fixe qu'un plancher (de trois mois de salaire)⁸².

Ce nouveau levier de « flexibilité » du marché du travail, déjà consacré en droit français⁸³, 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 OHADA⁸⁴. 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 de tirer 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 compare⁸⁵ et en droit communautaire OHADA⁸⁶. Or, le plafonnement des indemnités en cas de

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 ».

⁷⁹ Art. 47 du projet de l'acte uniforme portant droit du travail dans l'espace OHADA.

⁸⁰ 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.

⁸¹ 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 ».

⁸² 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 ».

⁸³ Cf. Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

⁸⁴ 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... »

⁸⁵ Art. L.1235-3 du code du travail français.

⁸⁶ Cf. Art. 46 et suivants du Projet de l'Acte uniforme de l'OHADA portant droit du travail.

licenciement abusif opéré par le législateur béninois est, contrairement à d'autres législations, caractérisé par une véritable rigidité⁸⁷ qui amplifie la controverse sur sa réelle légitimité. Certains l'assimilent d'ailleurs à une « *autorisation à licencier pour peu de frais* »⁸⁸. S'il est compréhensible qu'une telle mesure répond à une nécessité économique, liée à la survie de petites et moyennes entreprises, il est cependant difficilement contestable qu'elle remet en cause le principe de la réparation intégrale qui pouvait garantir au salarié licencié la réparation du préjudice effectivement subi⁸⁹. 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 propice⁹⁰. 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. Il semble bien que l'avancée du projet de l'Acte uniforme portant Droit du travail en matière de la reconnaissance du droit à la formation des salariés⁹¹ et la consécration dudit droit par des législations comme celle du Mali⁹² n'interpelle pas encore le législateur béninois.

Il résulte de ce qui précède que l'adoption des réformes du droit du travail béninois, partiellement à contrecourant du projet d'unification du droit du travail en

⁸⁷ 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. Voir à cet effet l'article L.1235-3 du code du travail français et l'article 47 a-6 du Projet de l'Acte uniforme de l'OHADA portant droit du travail. Voir également, Ch. DAGBEDJI, « Le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, vers une application flexible », *Petites Affiches*, avril 2020, n° 69, p.11.

⁸⁸ CGT, « Loi MACRON : le plafonnement des indemnités de licenciement et la Constitution », *Droit ouvrier*, sept. 2015, n° 806, p.501, (Publication faite par la Confédération Générale des Travailleurs au titre d'un droit de réponse).

⁸⁹ 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 a plusieurs fois été mis en œuvre par la jurisprudence. Arrêt du 11 Décembre 2014, Cass. Civ. 2^{ème} Ch. civ., *Recueil Dalloz*, 2015, p. 549 ; Arrêt du 03 mai 2018, *Recueil Dalloz*, 2018, p.1009, arrêt du 14 septembre 2017, *Recueil Dalloz*, 2017, p. 1847. Voir 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.

⁹⁰ Voir à cet effet Ph. AUVERGNON, « Des esprits présents dans le projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail » in *L'esprit du droit africain, op. cit.*, p.117.

⁹¹ Voir 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'Etat et des employeurs dans la mise du droit à la formation des salariés.

⁹² 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.

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 sur lesquelles il faudra, d'ores et déjà, convaincre les acteurs, notamment les organisations des travailleurs qui semblent prendre pour référence les normes internationales de travail.

2- *La faible influence des normes internationales de travail*

Les normes internationales du travail sont les instruments juridiques élaborés par l'OIT à travers le pouvoir normatif de ses mandants et dont la finalité est de fixer les principes et droits fondamentaux au travail. Le respect desdites normes ne peut s'apprécier exclusivement à l'aune du nombre de ratification des conventions⁹³ qui, dans le contexte béninois paraît assez élevé⁹⁴. Les destinataires traditionnels des normes internationales du travail étant juridiquement les Etats membres de l'OIT, ceux-ci ont l'obligation de respecter les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des conventions. En effet, la logique de l'OIT étant de consacrer des normes minima qui servent de référence à une protection minimale à accorder aux travailleurs. Ainsi, la norme internationale du travail, par son contenu est appelée, tout au moins, à servir de référence, d'orientation, d'inspiration pour les législateurs nationaux.

Le premier indicateur qui renseigne sur la faible influence des normes internationales de travail sur les réformes en droit du travail est la tendance affirmée par le législateur béninois de remettre en cause l'idéologie protectionniste qui a toujours prévalu lors de l'élaboration des normes sociales.

De façon concrète, le législateur béninois a pris l'option de s'émanciper de cette logique de protection en adoptant des réformes qui semblent s'éloigner de l'esprit de certaines normes de l'OIT. Une série de normes internationales de travail sont susceptibles d'être substantiellement convoquées à la lumière des réformes entreprises ces dernières années par le législateur béninois. Il s'agit notamment de la convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, la convention n° 87 sur la liberté

⁹³ P. LYON-CAEN, « L'application par la France des Conventions internationales du travail », *Droits fondamentaux*, n° 8, janvier 2010 – décembre 2010, p.2. L'auteur précise qu'« *il ne suffit pas de ratifier les conventions, encore faut-il s'y conformer* ».

⁹⁴ Le Bénin a ratifié 27 des 38 conventions de l'OIT.

syndicale et la protection du droit syndical, la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociations collectives et la convention n° 96 sur les bureaux de placement payants.

Certes, une avancée est consacrée par la nouvelle loi sur l'embauche au regard de la facilitation de l'exercice de la profession d'intermédiaire et de placement de la main d'œuvre. En effet, toute personne physique ou morale désireuse d'offrir les services de placement de main d'œuvre ou de servir d'intermédiaire en matière de recrutement doit se faire enregistrer au bureau d'emploi et de placement auprès des services compétents du ministère en charge du travail⁹⁵. Si, à travers cette facilité, l'esprit de la Convention n° 96 sur les bureaux de placement semble être respecté, le sort des autres conventions de l'OIT est manifestement différent. L'illustration de l'émancipation du législateur béninois est assez visible au regard de l'encadrement de la liberté syndicale. La liberté syndicale⁹⁶ et le droit de négociation collective⁹⁷ sont des droits fondamentaux en milieu de travail. Ils font partie des principes fondateurs de l'OIT. Ils apparaissent comme des droits matriciels qui permettent de garantir et promouvoir les autres droits des travailleurs⁹⁸. Le caractère sous développé de l'économie béninois ne peut servir de motif à la non prise en compte de la liberté syndicale.

A l'instar des autres droits de l'homme, les droits syndicaux doivent être respectés quel que soit le niveau de développement du pays. Sans remettre en cause les conditions de création des organisations syndicales, le législateur béninois a cependant soumis les droits syndicaux notamment le droit de grève à des restrictions qui s'écartent de la logique de la promotion de la liberté syndicale⁹⁹ telle que consacrée par les conventions n° 87 et 98 élevées au rang de normes prioritaires de l'OIT.

Sur un autre registre, l'encadrement de la période d'essai peut être analysé à la lumière de la convention n° 158 de l'OIT. Ce lien a été, à différentes occasions,

⁹⁵ Cf. art. 4 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017.

⁹⁶ Cf. Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale.

⁹⁷ Cf. Convention n° 96 de l'OIT sur les bureaux de placement payants.

⁹⁸ Le caractère particulièrement sensible des principes a conduit l'OIT à créer le Comité de la liberté syndicale dont la mission est d'examiner les plaintes pour violation du droit à la liberté d'association, qui est l'un des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Tous les États membres de l'OIT sont censés respecter ces principes fondamentaux, qu'ils aient ou non ratifié les conventions s'y rapportant. Les plaintes sont déposées par des organisations de travailleurs ou d'employeurs contre un État Membre

⁹⁹ Cf. Loi n° 2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

mis en évidence par les juges français¹⁰⁰ qui, pour apprécier la durée de l'essai, se sont fondés sur les principes posés par la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail. La dérogation prévue par le paragraphe 2 de l'article 2 qui permet le licenciement pendant la période d'essai mais à condition que celle-ci soit d'une durée raisonnable. C'est ainsi qu'a été qualifiée de déraisonnable, « *au regard des exigences de la Convention n° 158 de l'OIT, une période d'essai dont la durée, renouvellement inclus, atteint un an* »¹⁰¹. A défaut de consacrer l'applicabilité directe de la convention n° 158 de l'OIT, le législateur béninois aurait gagné en clarté en consacrant le délai raisonnable, pour qu'en cas de durée excessive pour la période d'essai, le juge puisse détenir le pouvoir de la déclarer contraire aux dispositions de la Convention¹⁰². En effet, celui-ci a conféré aux parties au contrat de travail, la liberté de fixer la durée de l'essai¹⁰³ alors même que l'autonomie contractuelle en matière de relation de travail est propice à l'utilisation de la technique de la fraude par l'employeur. Ceci recommande de maintenir la veille compte tenu du soupçon de l'intention malicieuse de l'employeur en cas de fixation de la durée de l'essai¹⁰⁴. C'est pourquoi il apparaît opportun que la convention n° 158 de l'OIT soit mobilisée pour exiger une durée raisonnable pour la période d'essai. Cependant, il est utile pour le législateur de garder en esprit que « *la notion de raisonnable, surtout en droit international, est une notion particulièrement fuyante, et qu'elle est, bien souvent, l'aveu d'une absence de véritable consensus entre les Etats* »¹⁰⁵.

Le peu d'attention, qui est portée aux normes internationales de travail à l'occasion de la série de réformes entreprises par le législateur béninois, s'analyse comme un non-respect de certains engagements pris par le Bénin en tant que pays membre de l'OIT. Le faible niveau de développement de l'économie ne peut servir de motif raisonnable pour justifier cette dynamique législative qui consiste à s'émanciper des normes internationales de travail. Dans la démarche d'élaboration de ses normes, l'OIT est à la recherche constante d'un équilibre qui consiste à adopter des normes dont les exigences ne sont pas trop élevées au risque de ne pas être applicables dans tous les Etats membres mais en même temps porteuses d'un minimum de mesures significativement utiles pour assurer la protection des travailleurs. Bien que désignées comme un *soft law* parce que dénuées d'obligations

¹⁰⁰ Voir Cass. soc. 11 janvier 2012, n° 10-17.945, *Recueil Dalloz*, 2012, p.226. ; Cass. soc., 29 mars 2006, pourvoi n° 04-46.499.

¹⁰¹ Cass. soc., 26 mars 2013, n° 11-25.580

¹⁰² J. MOULY, « Contrat de travail. Cadre. Période d'essai. Durée de six mois renouvelable une fois. Convention OIT n° 158. Dérogation. Durée raisonnable », *Dr. soc.*, 2012, p. 231.

¹⁰³ Art 9 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017

¹⁰⁴ Voir à cet effet J. MOULY, « Contrat de travail. Cadre. Période d'essai. Durée de six mois renouvelable une fois. Convention OIT n° 158. Dérogation. Durée raisonnable », *op. cit.*, p. 322.

¹⁰⁵ L. FLAMENT, « Le raisonnable en droit du travail », *Dr. soc.* 2007, p. 16.

juridiques précises à caractère obligatoire¹⁰⁶, les normes internationales de travail répondent néanmoins à un besoin capital. Il s'agit en réalité d'instituer des balises à caractère universel susceptibles de contenir certaines velléités de compromission de la protection des travailleurs. Cette nécessité a conduit à l'adoption de certaines conventions internationales du travail qui sont susceptibles d'être directement applicables en droit interne. C'est le cas entre autres, des conventions reconnaissant un droit à des individus ou des organisations et qui peuvent être évoqués par les justiciables au soutien de leurs prétentions¹⁰⁷.

II- Des innovations législatives controversées au regard des exigences économiques

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 à la logique classique de protection du salarié. 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 (A), qu'il veut plus flexible, tout en prenant le risque de fragiliser la collectivité des travailleurs (B) qui représentent un acteur à la fois social et économique dont l'intervention participe de l'équilibre du marché du travail.

A- Une dynamisation controversée du marché du travail

En dépit de la déclaration de Philadelphie qui décommande d'assimiler le travail à une marchandise, le concept marché du travail tel que consacré par la doctrine économique et s'entendant comme la rencontre de la demande et de l'offre du travail, demeure bien usitée en droit. La dynamisation du marché suppose un

¹⁰⁶ Les critiques formulées à l'encontre de la démarche de l'OIT sont nombreuses mais portent, pour l'essentiel, sur l'efficacité de la Déclaration à mettre en œuvre les droits fondamentaux au travail. Pour la plupart, elles dénoncent la forme de régulation retenue en tant que réponse inadéquate aux défis de la mondialisation.

¹⁰⁷ La convention n° 87 sur la liberté syndicale, de 1948, qui prévoit notamment que « les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ».

équilibre¹⁰⁸ qui vise la satisfaction des besoins croisés des principaux acteurs que sont les travailleurs et les employeurs. La série de réformes engagées par le législateur semble s'écarter de cet objectif d'équilibre en aggravant la vulnérabilité du travailleur (1) et en entretenant l'illusion d'une augmentation des emplois (2).

1- L'aggravation de la vulnérabilité du salarié

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 indéterminée¹⁰⁹ ou la protection contre le licenciement¹¹⁰. 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 ». ¹¹¹ Cette constance transparaît 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. Au-delà d'une réforme, les normes nouvellement adoptées, constituent une véritable « révolution »¹¹² et créent une « fracture sérieuse avec le droit antérieur »¹¹³.

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)¹¹⁴, de la fixation libre de la durée de l'engagement à l'essai¹¹⁵ et de l'encadrement des dommages-intérêts en cas

¹⁰⁸ Voir G. E. NONNOU, *op. cit.*

¹⁰⁹ 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.

¹¹⁰ 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.

¹¹¹ A. SUPLOT, « Le travail bradé sur le marché des normes », *Dr. Soc.*, 2005, p. 1087.

¹¹² I. S. GUEDEGBE, *Commentaire article par article de la loi n° 2017-05 du 29 Août 2017 op. cit.*, p.3.

¹¹³ G. E. NONNOU, « Entre consolidation du marché et dérégulation : les équivoques d'une réforme du droit du travail au Bénin », *RDT*, juin 2018, p.18.

¹¹⁴ 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.

¹¹⁵ 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.

de licenciement abusif¹¹⁶. En consacrant un renouvellement illimité¹¹⁷, 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 ponctuel¹¹⁸. Le caractère précaire du CDD avait conduit l'ensemble des législations francophones d'Afrique, à l'instar du droit français, à en délimiter le champ¹¹⁹ et à plafonner la durée en limitant entre autres le nombre de ses renouvellements¹²⁰.

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. Dans le principe, le contrat à durée indéterminée doit être considéré comme étant la forme normale du contrat de travail et le CDD comme une exception dont le recours doit être au regard des besoins circonstanciels de main-d'œuvre¹²¹.

Bien que constituant une orientation fondamentalement nouvelle dans le contexte africain, la réforme consacrant le renouvellement illimité du CDD n'est pas une innovation du législateur béninois. Le droit comparé nous en fournit un autre exemple. En effet, l'une des multiples réformes suscitées par la crise grecque résidait dans le renouvellement illimité du CDD¹²². Le contexte économique de l'époque, particulièrement critique, a servi de caution à cette réforme. Cependant, à la différence du législateur béninois, les réformateurs grecs ont conditionné le renouvellement indéfini 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 ...* »¹²³. En omettant d'émettre de telles réserves au

¹¹⁶ Voir, *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.

¹¹⁷ 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* ».

¹¹⁸ B. AMOUSSOU & G. E. NONNOU, *Rapport d'étude sur la loi n° 2017-05*, *op. cit.*, p. 27.

¹¹⁹ Art. L.1242-1 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* ».

¹²⁰ 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).

¹²¹ F. GAUDU, « L'accord sur la « modernisation du marché du travail » : érosion ou refondation du droit du travail ? », *Dr. Soc.*, 2008, p. 268.

¹²² B. PALLI, « Le droit du travail confronté à la faillite de l'État : le cas de la Grèce », *Dr. Soc.*, 2013, p.4 et suivants.

¹²³ *Idem*.

renouvellement illimité du CDD, le législateur béninois soumet le sort du salarié à l'entière et souveraine volonté de l'employeur qui décide de sa survie professionnelle. Une démarche analogue 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'essai¹²⁴ en conférant aux parties le pouvoir de fixer librement ladite durée¹²⁵. 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 travail¹²⁶. 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'adhésion¹²⁷. Ces nouvelles réalités de vulnérabilité s'ajoutent aux situations qui classiquement, caractérisent la vulnérabilité des travailleurs.

2- L'illusion d'une possible augmentation d'emplois

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* »¹²⁸. L'objectif de la 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 2017-05 est de redonner confiance aux investisseurs et aux créateurs d'entreprises 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 initiées par la réforme de 2017 cherche à mobiliser tous les moyens disponibles, susceptibles de contribuer à la réalisation de

¹²⁴ 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 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* ».

¹²⁵ 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.

¹²⁶ 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* ».

¹²⁷ Voir à cet effet, T. SACHS, « L'ordre public en droit du travail : une notion dégradée », RDT, 2017, p. 586.

¹²⁸ A. SUPIOT, « Le travail bradé sur le marché des normes », *Dr soc.*, 2005, p. 1087.

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 temporaire¹²⁹ et aux contrats de travail à temps partiel¹³⁰.

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* »¹³¹. 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 avec les contraintes du travail ; pour l'employeur, il constitue un instrument de « *gestion rationnelle* »¹³² 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 chômage¹³³.

Mais on ne saurait reconnaître les mêmes avantages au contrat de travail intérimaire qui, au demeurant, n'était pas étranger au marché béninois du travail¹³⁴. Sa réglementation vient par conséquent combler un vide juridique qui pourrait néanmoins conduire à son usage abusif. En réalité, 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 utilisatrice¹³⁵. Il s'agit d'une forme de marchandisation de la main-d'œuvre caractérisée par la précarisation du travail.

Toujours dans la recherche de flexibilité, le législateur a édicté d'autres mesures telles que la rupture conventionnelle¹³⁶. 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 des rapports contractuels. Il convient

¹²⁹ Cf. Art. 14 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.

¹³⁰ Cf. Art. 17 de la loi précitée.

¹³¹ B. AMOUSSOU & G. E. NONNOU, *Rapport d'étude sur la loi n° 2017-05*, Cotonou, 2020, p.22.

¹³² *Idem*, 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* ».

¹³³ Voir 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*. Voir également A. SUPIOT, « La travail, liberté partagée », *Dr. Soc.*, 1993, p. 715.

¹³⁴ Voir *infra* ; Section I.

¹³⁵ Contrairement à ce qui se passe en droit français. En effet, l'article L.1251-43 6° du C. trav. 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* ».

¹³⁶ Art. 38 de la loi n° 2017-05 précitée.

de noter également l'assouplissement de la procédure de licenciement pour motif économique qui pourra désormais échapper à l'emprise de l'inspection du travail¹³⁷ 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 active¹³⁸. Cependant, l'exigence d'un formalisme stricte 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 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* »¹³⁹ ?

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* »¹⁴⁰. Aussi, l'économie informelle devrait pouvoir être également appréhendée par le droit. Ainsi, il est à noter que l'une des faiblesses les plus marquantes du droit du travail au Bénin et aussi dans beaucoup de pays africains reste son inapplication aux rapports de travail informels. Au demeurant, l'ampleur du phénomène et de la problématique liée au travail informel - provoquant la 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 tradition¹⁴¹, celui-ci demeure tout de même

¹³⁷ Art. 35 de la loi n° 2017-05 précitée.

¹³⁸ Voir à cet effet, O. SIDIBE, « Quel futur pour le droit du travail en Afrique », *op. cit.* à compléter.

¹³⁹ *Idem*, p. 20.

¹⁴⁰ Y. PESQUEUX, « L'économie informelle, une bonne « mauvaise pratique ? » », *Revue française de gestion*, n° 228-229, Sept. 2012, p.217.

¹⁴¹ Voir 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 *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* ».

l'une des principales causes de l'ineffectivité du droit du travail en Afrique¹⁴² et se révèle 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.

Il importe de questionner le but ultime de la réforme de flexibilisation. Puisque les emplois informels ont toujours été qualifiés d'emplois précaires, on est en droit de se demander si le législateur cherche à mettre l'informel et le formel au même diapason. Un tel soupçon paraît légitime dans la mesure où le nouveau dispositif fragilise la situation des salariés du circuit qualifié de formel et semble mettre en définitive les deux types d'emploi dans la même logique de précarisation. Cette logique de précarisation est renforcée par la dynamique de fragilisation de la collectivité des travailleurs.

B- Un risque de fragilisation de la collectivité des travailleurs

La collectivité des travailleurs est essentiellement structurée autour des organisations syndicales dont l'arme ultime, pour assurer la défense des intérêts des membres, reste le droit de grève. L'affaiblissement des mouvements syndicaux au Bénin tient dans une large mesure à la remise en cause du droit de grève (1). Au surplus, la représentativité syndicale organisée dans le but de crédibiliser les organisations syndicales est loin de contribuer au renforcement de ces dernières parce que, jusque-là, inaboutie (2).

1- Le droit de grève remis en cause

L'exercice du droit de grève, vu comme une expression de la liberté syndicale¹⁴³, constitue l'une des activités syndicales dont la densité a marqué les esprits ces dernières années au Bénin¹⁴⁴. Comme le faisait remarquer le Professeur Bonnin, si parfois la sympathie s'exprime à l'égard des travailleurs en grève, ce sont très bien souvent les conséquences néfastes qui sont redoutés tant par les

¹⁴² Ph. AUVERGNON, « Modèles et transferts normatifs en droit du travail de pays africains », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, 2005, p. 136.

¹⁴³ J. R. BELLACE, « L'OIT et le droit de grève », *RIT*, vol. 153, 2004, n° 1, pp. 46 et suivants. 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.

¹⁴⁴ Voir E. C. MONTCHO AGBASSA, « Chronique de l'exercice du droit de grève au Bénin de 2013 à 2018 », *Revue scientifique du CRADAT*, n° 3, 2020, p. 57 et suivants.

populations que par les pouvoirs publics¹⁴⁵. Ceci explique la posture actuelle du législateur béninois qui a fini par décider de la quasi-suppression du droit de grève. Cette situation de remise en cause du droit de grève par le législateur procède d'une série d'interventions législatives¹⁴⁶ rythmées par une frénésie d'une jurisprudence constitutionnelle¹⁴⁷. En effet, suite à la consécration constitutionnelle du droit de grève, le législateur a, par la loi n° 2001-09 du juin 2001, fixé les conditions d'exercice dudit droit. La mise en œuvre de cette loi se heurte à une question que le Professeur Montcho-Agbassa, à travers un diagnostic chronologique, a identifié comme la problématique centrale sur laquelle la position de la Cour constitutionnelle s'est révélée éminemment inconstante. Il s'agit en l'occurrence du caractère absolu ou non absolu du droit de grève¹⁴⁸. La dernière de la série de décisions de la Cour constitutionnelle en date du 28 juin 2018, a expressément dénié au droit de grève, tout caractère absolu en donnant pouvoir au législateur ordinaire d'en limiter ou d'en interdire l'exercice¹⁴⁹.

¹⁴⁵ V. BONNIN, « Les limitations du droit de grève fondées sur les droits des tiers au conflit », *Dr. Soc.*, 2014, p. 424

¹⁴⁶ Le législateur béninois a, depuis la loi n° 2001-09 du juin 2002, voté une série de lois relatives à l'exercice au Bénin du droit de grève. Il s'agit de : La loi n° 2005-43 portant Statut Général des Personnels Militaires des Forces Armées Béninoises ; La loi n° 2011-25 portant règles générales applicables aux personnels militaires, des forces de sécurité publique ; Loi n° 2017-43 modifiant et complétant la loi n° 2015-18 du 13 juillet 2017 portant statut général de la Fonction publique ; La loi n° 2018-01 portant statut de la magistrature en République du Bénin votée par l'Assemblée nationale le 04 janvier 2018.

¹⁴⁷ Une série de quatre Décisions rendues par la Cour constitutionnelle révèle l'instabilité de la position de ladite Cour. Tantôt le caractère absolu du droit de grève reconnu, c'est le cas de la DCC 06-034 du 04 avril 2006 qui décide que « le droit de grève [...] est un droit absolu au profit de l'ensemble des travailleurs dont les citoyens en uniforme des forces armées. Le législateur ordinaire ne pourra porter atteinte à ce droit. Il ne peut que dans le cadre d'une loi, en tracer les limites et, s'agissant des militaires, opérer la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels dont la grève est un moyen et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ». Le juge constitutionnel, dans une autre décision, celle DCC 18-001 du 18 janvier 2018, a précisé qu'en application des dispositions des articles 31 de la constitution et 11 de la Charte Africaine des droits de l'Homme et des peuples, « seul le constituant peut interdire l'action syndicale et le droit de grève, le législateur n'étant habilité qu'à encadrer leur exercice ». Entre temps, La Cour a décidé par la décision DCC 11-065 du 30 septembre 2011 que le droit de grève, bien que fondamental et consacré par l'article 31 précité, n'était pas absolu. Il est susceptible de limitations pouvant « aller jusqu'à l'interdiction dudit droit aux agents dont la présence est indispensable, pour assurer le fonctionnement des éléments du service dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays ; qu'ainsi l'Etat, par le pouvoir législatif, peut aux fins de l'intérêt général et des objectifs à valeur constitutionnelle, interdire à des agents déterminés, le droit de grève ».

Une dernière Décision DCC 18-141 du 28 juin 2018 vient sans équivoque remettre en cause le caractère absolu du droit de grève. La cour constitutionnelle a ainsi décidé que si l'article 31 reconnaît et garantit le droit de grève, « son exercice intervient dans le cadre de la loi qui peut le restreindre voire l'interdire, le même législateur étant habilité en vertu de l'article 98 al. 1-6 de la Constitution à en poser le principe fondamental ».

¹⁴⁸ E. C. MONTCHO AGBASSA, *op. cit.* p. 59.

¹⁴⁹ Voir Décision DCC 18-141 du 28 juin 2018 précitée.

Fort de l'habilitation à lui conférée par cette emblématique institution chargée de l'interprétation de la Constitution¹⁵⁰, le législateur a gagné en aisance à restreindre le droit de grève en réduisant la durée maximale de la grève au détour de la loi n° 2018-34 du 05 Octobre 2018¹⁵¹. Aussi, les travailleurs béninois — qu'ils soient salariés régis par le code du travail ou agents publics¹⁵² — 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 »¹⁵³. 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* »¹⁵⁴. Ces restrictions du droit de grève sont de nature à désorienter les travailleurs et laissent subsister des interrogations. Ramener à dix jours par an la durée maximale de grève, est-ce une simple limitation ou une suppression pure et simple¹⁵⁵ 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 souvent marqué par des grèves anarchiques, parfois à durée illimitée, suspectées par les gouvernements successifs comme des grèves à visée politique¹⁵⁶.

La réforme de 2018 sur l'exercice de droit de grève consacre une restriction de portée générale quel que soit le secteur d'activité¹⁵⁷. Même si elle ne peut être analysée *stricto sensu* comme une suppression du droit de grève¹⁵⁸, *de facto*, elle finira par en être la cause car la grève est réduite à une portion telle qu'elle ne pourra plus produire d'effets sur l'employeur. La conséquence est que les travailleurs se trouvent davantage fragilisés parce que dépourvus de l'une des armes essentielles dont ils

¹⁵⁰ *Idem*.

¹⁵¹ Cf. Loi n° 2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

¹⁵² L'Art. 2 de la loi n° 2018-34 du 05 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...* ».

¹⁵³ Art. 13 de la loi n° 2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

¹⁵⁴ Cf. Art. 13 a-2 de loi n° 2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002.

¹⁵⁵ Voir E. C. MONTCHO AGBASSA, *op. cit.* p. 57 et suivants, L'auteur décrit de façon chronologique les mouvements de grève qui ont pendant des années agité le front social au Bénin ainsi que leurs conséquences dans les différents secteurs de l'économie béninoise.

¹⁵⁶ 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 05 février 2020.

¹⁵⁷ Cf. l'art. 2 et 13 de la loi n° 2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

¹⁵⁸ Au sens strict, la loi n'opère pas la suppression du droit de grève de l'ensemble des salariés mais plutôt pour une catégorie d'agents publics.

disposent pour défendre et promouvoir leurs intérêts. Cette limitation a une portée assez large dans la mesure où elle prive les travailleurs de toute possibilité de s'opposer à des réformes d'envergure. L'illustration en est davantage donnée par la toute récente réforme législative du droit de grève intervenue en décembre 2022¹⁵⁹. Le législateur béninois a décidé de retirer le droit de grève aux travailleurs intervenant dans des domaines d'activités présentant selon lui, des spécificités¹⁶⁰. Sont concernés, tous les agents publics et les salariés qui sont régis par le code du travail. Si le champ des d'activités visées est limité, l'extension de l'interdiction de grève aux salariés du secteur privé semble prendre une proportion particulièrement large.

En effet, le législateur inclut dans le champ des personnels interdits de grève au Bénin, les agents des entités ou organismes nationaux ou internationaux opérant sur le territoire national et dont les activités concourent à la réalisation des missions des personnels et agents nationaux frappés par l'interdiction de grève¹⁶¹. Cette interdiction joue, nonobstant les stipulations des conventions d'établissement dont bénéficient les organismes internationaux.

Au-delà du champ, le caractère absolu de l'interdiction tel que consacré révèle la portée de l'atteinte à la liberté syndicale. En effet, le non-respect de l'interdiction constitue une infraction qui, en plus des sanctions disciplinaires fait courir aux travailleurs des peines d'amende et d'emprisonnement¹⁶². Face à ce nouvel épisode qui décide de la suppression du droit de grève à une frange non négligeable de salariés, les organisations syndicales sont restées impuissantes. L'une des causes de cette impuissance est liée au système de représentativité syndicale non efficient.

2- La représentativité syndicale inachevée

La notion de représentativité syndicale a pour finalité d'instituer une véritable collectivité des travailleurs¹⁶³. Le législateur, en consacrant expressément la

¹⁵⁹ Loi n° 2022-21 du 19 octobre modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin, telle que modifiée et complétée par la loi n° 2018-34 du 05 octobre 2018. Pour ce qui est du contexte de l'avènement de cette loi, elle a été adoptée juste au lendemain de la grève de l'ASECNA qui a paralysé le secteur aéroportuaire en Afrique.

¹⁶⁰ Aux termes de l'article 2 de la loi n° 2022-21, les personnels militaires, les personnels paramilitaires, les personnels des services de santé, les personnels des secteurs d'activités portuaires, aéroportuaires, ferroviaire et fluvial, de l'eau, de l'énergie et des hydrocarbures ne peuvent exercer le droit de grève.

¹⁶¹ Cf. Art 2 al. 3 de la loi n° 2022-21.

¹⁶² Aux termes de l'art 11 de la loi n° 2022-21 « toute violation de l'interdiction de grève est sanctionnée par une amende d'un million (1 000 000) à cinq millions (5 000 000) de francs CFA et d'un emprisonnement de trois (03) mois à deux (02) ans ».

¹⁶³ Voir à cet effet, A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, op. cit. p. 142. ; G. BORENFREUND, « Propos sur la représentativité syndicale », *Dr. soc.*, 1988, p. 476.

liberté syndicale, a créé le contexte propice à la pluralité syndicale¹⁶⁴. La représentativité syndicale, identifiée comme l'un des moyens appropriés pour tirer meilleur profit de cette pluralité permet d'en contenir les effets négatifs. Elle permet d'éviter les concurrences anarchiques entre les organisations syndicales. Elle suppose également « *la conformité ou la concordance entre les opinions, les positions et les attitudes exprimées par le représentant avec celles de ceux qu'il représente* »¹⁶⁵. Au Bénin, la toute première réforme de la représentativité syndicale a été opérée dès 1999¹⁶⁶. Depuis lors, la représentation des organisations syndicales obéit à des critères de majorité issue des élections professionnelles¹⁶⁷. La représentativité syndicale est alors acquise à partir des scores électoraux obtenus sur la base d'une liste électorale constituée des travailleurs régulièrement déclarés. Ainsi les organisations syndicales, pour être représentatives, doivent obtenir au moins 20 % des suffrages exprimés¹⁶⁸. Le critère de représentativité est essentiellement quantitatif et ne peut donc être soumis à une autre forme d'appréciation. Cette modalité de représentativité est d'ordre public¹⁶⁹, parce qu'elle n'est susceptible d'aucune transaction ou dérogation conventionnelle entre organisations syndicales¹⁷⁰.

Certes, il est reproché à la représentativité électorale de faire courir le risque de transformer les organisations syndicales en « *des professionnels de la représentation [...] qui n'ont plus de liens, autres qu'électoraux, avec les salariés qu'ils sont censés représenter et qui n'ont plus qu'une connaissance assez théorique de la situation réelle et des attentes de ces salariés* »¹⁷¹ et par la même occasion « *d'aggraver l'institutionnalisation des syndicats et, ce faisant, leur déracinement social* »¹⁷². En dépit de cette réserve doctrinale, le critère de l'audience par la voie électorale paraît assez cohérent pour déterminer la légitimité des organisations syndicales. Car, au-delà du nombre d'adhésion, le degré de l'audience

¹⁶⁴ Voir Convention n° 87 de l'OIT concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

¹⁶⁵ G. DION, « Représentativité et représentation », *Relations industrielles*, Mars 2021, p.317-331. <https://doi.org/10.7202/027696ar>.

¹⁶⁶ Voir Décret n° 99-436 du 13 septembre 1999 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité.

¹⁶⁷ Cf. Art. 3 du Décret n° 2020-459 portant modalités d'organisation des élections professionnelles au Bénin. Il y est indiqué que « *les élections professionnelles sont organisées tous les cinq (05) ans aussi bien pour les centrales et confédérations syndicales que pour les syndicats de base* ». L'ancien Décret n° 2006-132 du 29 Mars 2006 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité.

¹⁶⁸ Art. 4 du Décret n° 2020-459.

¹⁶⁹ Art. 5 du Décret n° 2020-459 portant modalités d'organisation des élections professionnelles au Bénin.

¹⁷⁰ Cass. Soc., 18 mai 2011, n° 10-60.406, Voir [Brèves] : « Représentativité d'un syndicat : le critère d'audience est d'ordre public absolu », *Lexbase, Le Quotidien* du 25 mai 2011.

¹⁷¹ K. YON, « Représentation du travail et représentativité syndicale aux marges du salariat : le cas de la distribution directe », *Travail et Emploi* n° 131, 2012, p.105.

¹⁷² D. ANDOLFATTO & D. LABBE, *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Paris, Gallimard, cité par K. YON, *op. cit.* p.105.

publique dont bénéficie l'organisation syndicale détermine la force de sa légitimité. Au surplus, l'efficacité de la mission assignée aux organisations syndicales représentatives nécessite qu'une réelle forte légitimité les caractérise. En effet, les centrales et confédérations représentatives sont celles qui doivent « *prendre part aux activités des organes consultatifs de concertation et de négociations collectives au niveau national* »¹⁷³.

Cependant, la réforme de la représentativité syndicale, telle qu'implémentée recèle une insuffisance majeure ; celle qui procède de la limitation de la représentativité aux syndicats de base et aux centrales et confédérations syndicales¹⁷⁴. La représentation des organisations syndicales ne concerne que les deux extrémités de la structuration verticale des regroupements syndicaux. Alors que le législateur a lui-même fixé, de façon souveraine les différents niveaux de structuration verticale des organisations syndicales en reconnaissant les syndicats d'entreprise ou des syndicats de base¹⁷⁵, les fédérations syndicales¹⁷⁶ et les Centrales et Confédérations syndicales¹⁷⁷, il n'a pas daigné organiser la représentativité au niveau intermédiaire. Ainsi, les fédérations syndicales ne sont départagées par aucun critère de représentativité. Cette omission semble bien être opérée à dessein. En effet, des différentes modifications introduites par le pouvoir étatique dans le système de représentation syndicale depuis l'année 1999, il ressort que le pouvoir étatique a délibérément décidé de sortir les fédérations syndicales du système de représentation¹⁷⁸. Les fédérations syndicales regroupent les syndicats évoluant dans

¹⁷³ Art. 8 al. 2 du Décret n° 2020-459.

¹⁷⁴ Voir Art. 5 du Décret n° 2020-459.

¹⁷⁵ Les syndicats d'entreprise ou syndicats de base constituent l'unité syndicale de référence qui regroupe des membres dont les activités professionnelles n'ont cours que dans les limites d'intervention de ladite entreprise.

¹⁷⁶ La fédération syndicale qui est le regroupement, sur le plan vertical, de différents syndicats évoluant dans la même branche ou dans le même secteur d'activités et qui lui sont affiliés.

¹⁷⁷ La centrale syndicale qui est le regroupement de syndicats, de fédérations syndicales et d'unions syndicales ; la confédération syndicale qui réunit des syndicats, des fédérations syndicales et des unions syndicales.

¹⁷⁸ L'art. 1^{er} du Décret n° 99-436 du 13 septembre 1999 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité précise que « *Les organisations syndicales de travailleurs sont structurées en syndicats de base, fédérations syndicales et confédérations ou centrales syndicales* ». Aux termes des articles 4,5 et 6 du même décret, aucune distinction n'est faite entre les trois niveaux d'organisation, il est précisé que le caractère représentatif des organisations syndicales est déterminé par les résultats des élections professionnelles et que pour être représentative, une organisation syndicale doit obtenir au moins 25 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Par la suite, le Décret n° 2013-553 du 30 Décembre 2013 portant modalités d'organisation des élections professionnelles au Bénin, en son article premier décrète que les élections professionnelles concernent « les entreprises, établissements et services disposant de syndicats régulièrement constitués ainsi qu'aux autres organisations syndicales de travailleurs à tous les échelons ou niveaux ». A cette étape des réformes, les fédérations syndicales sont manifestement concernées par les modalités de représentation.

la même branche professionnelle¹⁷⁹ qui, au plan pratique, constitue « *une référence structurante, qui informe sur les relations professionnelles et leur devenir* »¹⁸⁰. Omettre ces branches professionnelles revient à mettre à l'écart un maillon important outillé à faire valoir des spécificités liées aux différents secteurs d'activités. Puisqu'il est admis que l'accès à la représentativité permet de renforcer la participation des travailleurs au dialogue social et à la négociation collective¹⁸¹, la mise à l'écart des fédérations syndicales présente des risques évidents d'affaiblissement des mouvements syndicaux. En effet, lorsque dans une branche professionnelle, les activités syndicales sont animées par plusieurs fédérations, la qualité du dialogue et de la négociation collective s'en trouverait inévitablement affectée faute de représentativité.

Certes, la branche professionnelle est difficile à appréhender au plan juridique en ce sens qu'il n'y a objectivement pas de critères juridiques susceptibles de servir de référent à ce qui peut juridiquement être désigné comme telle. Cependant, elle n'en demeure pas moins une réalité juridique. L'illustration en est donnée par le Conseil d'Etat français, qui décide que la branche professionnelle est une notion « *qu'il appartient au ministre, sous le contrôle du juge administratif, de définir* »¹⁸². Dans le contexte économique béninois, cette définition se fait toujours attendre. L'organisation des branches professionnelles souffre d'un déficit de visibilité qui semble justifier la banalisation des fédérations syndicales habilitées à les représenter. Ceci est d'autant plus perceptible que, malgré la diversité des secteurs d'activités, on ne dénombre aujourd'hui que trois conventions de branches signées entre les

L'exclusion des fédérations syndicales est intervenue à l'occasion de la réforme de la représentativité syndicale portée par le Décret n° 2006-132 du mars 2006 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité. Les fédérations syndicales sont exclues de la représentativité. L'article 6 dudit décret précise que « pour être représentatif, le syndicat de base doit obtenir au moins 40 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Les centrales ou confédérations syndicales doivent obtenir au moins 15 % des suffrages exprimés pour être représentatives ». Dans la même logique, le dernier Décret n° 2020-458 du 23 septembre 2020 portant différentes formes d'organisations syndicales de travailleurs et critères de leur représentativité en République du Bénin confirme la solution d'exclusion en modifiant simplement le score conférant la représentativité. Ainsi, aux termes de l'art. 5 du Décret, « pour être représentatif, le syndicat de base doit obtenir au moins 20 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Les centrales ou confédérations syndicales doivent obtenir au moins 20 % des suffrages exprimés pour être représentatives ». Ces dispositions écartent ainsi les fédérations syndicales de la représentation syndicale au Bénin.

¹⁷⁹ Cf. Art. 2 du Décret n° 2020-459.

¹⁸⁰ J. PORTA, « La branche professionnelle : déconstruction et restructuration », *Le Droit Ouvrier*, n° 842, Septembre 2018, p. 586.

¹⁸¹ G. BORENFREUND, « Représentativité syndicale et négociation collective », *Dr. Soc.*, avril 2013, p. 300.

¹⁸² C.E, 4 mars 1960, p. 342, cité par J. PORTA, *op. cit.*, p. 574.

employeurs et les syndicats des branches concernées¹⁸³. La réforme de la représentativité syndicale, au lieu de renforcer la dynamique évolutive des différents secteurs, tend à fragiliser la syndicalisation dans les branches professionnelles. L'achèvement de la réforme de la représentation syndicale nécessite alors l'identification et la structuration des branches professionnelles et leur intégration dans le système de la représentation syndicale.

CONCLUSION

L'analyse de l'ensemble des réformes récentes adoptées par le législateur béninois révèle que le droit du travail a tendance à sortir du champ classique de protection des travailleurs¹⁸⁴ pour assurer une nouvelle mission, celle de favoriser la performance économique des entreprises. S'il apparaît que cette posture du droit du travail tend à se généraliser, du modèle en cours au Bénin se dégage un élan souverainiste qui caractérise la démarche du législateur et qui transparaît à travers un double mouvement. Le premier, assez insidieux, est d'ordre procédural. Le législateur a en effet mis à l'écart tout ce qui est de nature à rendre difficile la procédure d'élaboration des réformes ou d'en compromettre l'adoption. C'est ainsi qu'il faut comprendre la mise à l'écart du dialogue social durant la phase préparatoire des réformes. Dans la même logique, l'inspiration que devrait susciter le projet 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 OHADA¹⁸⁵ se fait sentir eu égard à des contenus assez distants.

Le second mouvement, davantage substantiel, concerne la flexibilisation des relations de travail. Le constat est que cette flexibilisation du marché du travail béninois a été accompagnée de la 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

¹⁸³ Source : Direction générale du travail/Direction des Relations professionnelles. Il a été enregistré à la Direction des relations professionnelles trois (03) conventions de branches. Il s'agit de la convention collective des professionnels de Banque, La Convention collective des praticiens des institutions de système financier décentralisé désignés comme le secteur de la microfinance et enfin la Convention collective des acteurs de la presse.

¹⁸⁴ A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 3^e Ed., 2015, p. 97. L'auteur fait le constat que, « Victime de son succès, le droit du travail, n'est plus [...] seulement le droit des travailleurs ».

¹⁸⁵ Expression inspirée par : *De l'esprit du droit africain*, Mélanges en l'Honneur de P-G. POUGOUE, *op. cit.*

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'activité¹⁸⁶ soulève une autre préoccupation, celle de 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.

En somme, il apparaît justifié d'affirmer, à l'instar d'une doctrine autorisée, que « *le paradigme du droit du travail* » n'est plus un modèle imperturbable mais apparaît désormais un projet en constante évolution, que l'on peut construire, mais aussi déconstruire en fonction des contingences¹⁸⁷. Dans la dynamique actuelle, le libéralisme économique reprend ses droits et se rend alors plus visible à travers sa forte influence sur la réglementation du travail. Le constat est fait : « *l'économie semble prendre le pas sur le social* »¹⁸⁸.

¹⁸⁶ J. AFFICHARD, A. LYON-CAEN & S. VERNAC, « De l'analyse économique à l'évaluation du droit du travail : Quelques leçons d'un programme de recherche », *RDT*, 2009, p. 632 et suivants.

¹⁸⁷ Voir G. E. NONNOU, « Entre consolidation du marché et dérégulation : les équivoques d'une réforme du droit du travail au Bénin », *op. cit.*, p. 13.

¹⁸⁸ Ch. DAGBEDJI, *op. cit.*, p. 11.

PROTOCOLE DE REDACTION

La RRJP comprend trois (03) rubriques : une rubrique de doctrine, comportant des articles de doctrine (**Droit Public, Droit Privé, English Law et Science Politique**), une rubrique de jurisprudence comprenant des notes de jurisprudence et une rubrique de législation qui permet de diffuser les normes de principe, nouvellement entrées en vigueur.

- Le nombre de pages du texte ne doit pas être inférieur à 10 et ne doit pas excéder 30 ;
 - La police est en Times New Roman, 12 et l'interligne 1,15 ;
 - Les notes de bas de page sont en *Garamond*, taille 10, interligne simple ;
 - Les noms des auteurs (en lettres majuscules) doivent être accompagnés des prénoms (en lettres minuscules). Les noms et prénoms des auteurs sont intégralement rédigés ;
 - Les titres des ouvrages, les noms de revues et de journaux, sont en italique ;
 - Les titres d'articles sont entre guillemets ;
 - Les citations en langues étrangères peuvent être utilisées dans la mesure où elles sont accompagnées de leur traduction, en bas de page ;
 - Le renvoi aux sites Internet est accepté, avec mention de la date et de l'heure de la consultation ;
 - Les abréviations doivent avoir été développées une première fois avec le sigle qui sera ensuite utilisé entre parenthèses ;
 - Les contributeurs doivent préciser leurs noms, leurs fonctions, leurs grades institutions de rattachement, leurs numéros de téléphone et leurs adresses email ;
 - Insérer un résumé de huit (08) lignes au maximum en français et en anglais ;
 - Insérer des mots clés en bas du résumé (cinq (05) au maximum) ;
 - La RRJP se charge de la mise en forme des contributions selon les standards internationaux.
- ❖ Les soumissionnaires peuvent envoyer leurs projets d'articles à tout moment.
Les contributions doivent être envoyées en deux exemplaires sous format électronique (*versions PDF et WORD*) à l'adresse ci-dessous.

SOUMETTEZ MAINTENANT ! SUBMIT NOW !

Edition – Administration - Abonnement
Courriel : credaofficiel@gmail.com
Tel: +1 (438) 923 4320 (Canada) / +237 653 53 38 81
Site web : www.credaofficiel.com
B.P: 5026/ Douala/Cameroun
Dépôt légal : Janvier 2024
© Copyrights 2024

:

CERCLE DE REFLEXION SUR LE DROIT EN AFRIQUE
CENTER OF REFLECTION ON LAW IN AFRICA

N°546/RDA/C19/SAAJP



CREDA

Recherche - Science - Leadership

CRELA

Research - Science - Leadership

L'accessibilité du Droit

Accessibility of Law



+1 (438) 923 4320



+237 653533881



credaofficiel@gmail.com



www.credaofficiel.com