

**Samson Igor Bidossessi GUEDEGBE**

**COMMENTAIRE ARTICLE PAR ARTICLE**

**DE LA**

**LOI N°2017- 05 DU 29 AOUT 2017 FIXANT LES CONDITIONS ET LA  
PROCEDURE D'EMBAUCHE, DE PLACEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE  
RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN REPUBLIQUE DU BENIN**

Les éditions du CREDIJ

**COMMENTAIRE ARTICLE PAR ARTICLE**

**DE LA**

**LOI N°2017- 05 DU 29 AOUT 2017 FIXANT LES CONDITIONS ET LA  
PROCEDURE D'EMBAUCHE, DE PLACEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE  
RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN REPUBLIQUE DU BENIN**

Les éditions du CREDIJ

**COMMENTAIRE ARTICLE PAR ARTICLE**

**DE LA**

**LOI N°2017- 05 DU 29 AOUT 2017 FIXANT LES CONDITIONS ET LA  
PROCEDURE D'EMBAUCHE, DE PLACEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE  
RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN REPUBLIQUE DU BENIN**

**Sous la direction de**

**Samson Igor Bidossessi GUEDEGBE**

**Agrégé des Facultés de Droit**

**Titulaire de la Chaire Unesco-DPHD**

**Avec le concours,**

**pour la présente édition, de**

**Modeste AÏKPE**

**Harris Kelvin M. AMOUA**

**Cheikh BRAHIMA**

**Kola Pierre C. OLANYGNAN**

Toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication, sans autorisation de l'auteur, constitue un délit de contrefaçon d'œuvre de l'esprit ou une piraterie d'œuvre littéraire punie par la loi n° 2005-30 du 10 avril 2006 relative à la protection du droit d'auteur et des droits voisins en République du Bénin.

# PREFACE

A l'annonce de l'adoption par l'Assemblée nationale le 21 mars 2017 et, plus encore, de la promulgation par le Président de la République le 29 août 2017 de **la loi fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail**, peu d'encre a coulé, même si des salives épaisses et, à la vérité pathogènes, ont pu être, à tort, mobilisées.

L'annotation mâtinée de commentaire que propose ici le Professeur Samson Igor Bldossessi GUEDEGBE vient mettre fin à cette éclipse de débat sérieux et serein pourtant nécessaire à une réforme aussi essentielle que celle de la législation sociale. Sa contribution a surtout le mérite de nous convier dans le corps de la loi pour en maîtriser le cœur, c'est-à-dire sa signification et son objet.

**Une signification, en effet, de raison.** Contrairement à ce que l'on a pu entendre, il ne s'agit pas d'une loi contre l'embauche, ni la main d'œuvre, mais d'une loi pour l'embauche dont l'ambition est surtout d'inciter à la main d'œuvre. On ne saurait en effet nier que le droit antérieur (loi n°... portant code du travail en république du Bénin) a fait le lit à un chômage dont le taux excessif et inadmissible ne saurait encore longtemps laisser insensible le législateur. Un déséquilibre caractérise l'offre et la demande d'emploi aux dépens de celle-ci alors que les jeunes de quinze (15) à trente-cinq (35) ans représentent plus de 60% de la population active. Particulièrement, les jeunes qui sortent des établissements d'enseignement supérieur connaissent un taux de chômage de plus de 27% qui s'élève au triple chez les jeunes de niveau secondaire et au quadruple chez ceux de niveau primaire. La difficulté ne semble pourtant pas être toujours l'insuffisance et encore moins l'inexistence de l'emploi. Les secteurs des petites et moyennes industries (PMI) et des petites et moyennes entreprises (PME) sont même caractérisés d'une part par la prolifération d'offres de stage et de contrat à l'essai dont on sait qu'ils sont souvent non concluants et, d'autre part par la propension du recours au bénévolat pour satisfaire les emplois générés par l'activité économique.

C'est parce que non seulement, les solutions juridiques, globalement rigides, ne sont pas appropriées à satisfaire la demande et l'offre d'emploi mais encore, et corrélativement, le manquement à ces dispositions législatives et conventionnelles donne lieu à des condamnations pécuniaires dont l'excès n'a d'égal que le souverain pouvoir d'appréciation que la loi avait accordé au juge. Par ailleurs, ce droit antérieur ne suffisait pas à répondre aux besoins d'organisation de la chaîne d'offre de main-d'œuvre que constituent les sociétés d'intérim auxquels la pratique a recours alors même que les fondements juridiques étaient quasi inexistantes.

Le législateur devrait ainsi corriger l'inadéquation de la législation à répondre aux nouveaux défis de la libéralisation de l'espace économique, de l'explosion démographique, ainsi que de l'ouverture du Bénin à un monde encore plus concurrentiel.

**Un objet, en réalité, sans comparaison.** Manifestement, la loi a visé, plus qu'avant, a renouvelé les solutions au problème de l'emploi, de sorte à assurer au droit applicable la flexibilité nécessaire à l'incitation des entreprises et à la mobilité des travailleurs. Il faut se résoudre à considérer que dans le contexte des Etats africains en construction, enserrés dans des exigences économiques, démographiques et sociales, le tort est plus grand de perpétuer des dispositions qui empêchent le plus grand nombre d'accéder à l'emploi et sclérosent, au moyen d'une factice protection, le peu de personnes qui réussissent à obtenir un emploi. En réalité, par la quasi intangibilité du contrat de travail à durée indéterminé, de l'extrême limitation du renouvellement du contrat à durée déterminée, de la rigueur des règles du dénouement du contrat de travail, le droit antérieur a manqué d'ouvrir l'espace de l'employabilité aux personnes qui en ont pourtant la capacité et la compétence, et a également rendu difficiles aux entreprises de faire occuper des postes pourtant existant si ce n'est que par des subterfuges tel que la multiplication des contrats à l'essai et le recrutement au moyen de stage bénévole. Fatalement, le régime institué par le droit antérieur ne pouvait qu'introduire un climat de méfiance continue dans les relations de travail : l'employeur et l'employé qui envisagent de rompre le contrat de travail se mettent à construire des torts à l'effet de justifier a posteriori la faute-prétexte de la rupture. Le mensonge et le harcèlement pourrissent ainsi la vie de l'entreprise, et les condamnations lourdes consécutives, fondées sur le principe de la réparation intégrale, finissent par réfréner l'ardeur de l'employeur à recruter, si l'ensemble de ces situations ne le conduisent pas à mettre la clé sous la porte.

Il fallait donc restaurer la vie au sein de l'entreprise et l'envie de recruter par la souplesse des dispositions relatives à l'embauche et à la rupture du contrat de travail ; par la flexibilité de celles relatives au contrat à durée déterminée dont la durée peut désormais être librement fixée par les parties et le renouvellement tout aussi librement établi par elles. Il fallait également renforcer la confiance des travailleurs dans la relation contractuelle au moyen de l'équilibre des forces et d'une prise en compte pertinente de la volonté des parties. Il fallait encore tenir le travail comme la valeur la plus élevée, dont la qualité de l'exécution est finalement le critère essentiel de maintien de l'emploi et de survie de l'entreprise. Il fallait surtout offrir des solutions nouvelles aux intermédiaires professionnels de la chaîne de l'emploi en accordant aux sociétés d'intérim l'encrage juridique qui leur manquait.

Cette mobilisation du législateur au profit de l'emploi n'est que la légitimation de la vocation du Bénin à devenir un espace de service qui met encore plus en relief la terre de transit qu'il n'a jamais cessé d'être.

La contribution du Professeur Igor Samson GUEDEGBE ne peut alors qu'être saluée. Il n'y a pas de doute qu'elle satisfera les besoins de tous les acteurs socio-économiques.

**Joseph DJOGBENOU**

**Agrégé des facultés de droit**

**Directeur du CREDIJ**

## **AVANT-PROPOS**

Une profonde mutation du droit social est intervenue en août 2017 par l'entrée en vigueur de la Loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de main d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

Elle est mue par la volonté du législateur de « rendre plus flexible le marché du travail et de l'emploi au Bénin ».

On relève une mutation de paradigme et une mutation conséquente du droit positif. En substance, la réforme du droit social ainsi intervenue révèle une évolution et une révolution de la matière, lesquelles ont suscité l'entreprise de la présente annotation.

**Samson Igor Bidossessi GUEDEGBE**

**Agrégé des facultés de droit**

**Titulaire de la Chaire Unesco-DPHD**

## LEXIQUE

1. **Accord des parties** : Manifestation de la volonté commune du travailleur et de l'employeur de mettre fin à l'amiable au contrat de travail. (Article 27, al. 4)
2. **Cautionnement** : Contrat par lequel un travailleur dépose des numéraires entre les mains de son employeur, à l'effet de garantir la restitution des liquidités que ce travailleur peut perdre ou dissiper à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. (Article 45, al. 1<sup>er</sup>)
3. **Conflit individuel du travail** : Conflit qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur. (Article 47).
4. **Contrat de placement ou de mise à disposition** : Contrat conclu par écrit entre l'entreprise de travail intérimaire ou société d'intérim et l'entreprise utilisatrice. (Article 18)
5. **Contrat de sous-traitance** : Convention par laquelle une entreprise dite entreprise principale fait appel à une autre, dite entreprise sous-traitante, pour l'exécution d'un ouvrage ou d'un service entrant dans l'objet de son activité. (Article 22)
6. **Contrat de travail** : Accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération. (Article 6, al. 1<sup>er</sup>)
7. **Contrat de travail à durée déterminée** : Contrat écrit comportant un terme certain fixé par les parties, ou un contrat dont le terme est soit subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas connu d'avance soit lié à la réalisation d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée. (Article 12)
8. **Contrat de travail à durée indéterminée** : Contrat dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sous réserve du préavis. (Article 11)
9. **Contrat de travail à temps partiel** : Contrat conclu pour une durée inférieure d'un cinquième (1/5<sup>ème</sup>) au moins à la durée légale ou conventionnelle de travail. (Article 14, al. 1<sup>er</sup>)
10. **Contrat de travail d'intérim ou contrat de mission** : Contrat conclu par écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire. (Article 18)

11. **Convention collective ou accord collectif de travail** : Accord écrit relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclues entre, d'une part, un ou plusieurs syndicats ou unions syndicales de travailleurs ou représentants du personnel et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs pris individuellement ou en groupements professionnels (Article 46, al. 1<sup>er</sup>)
12. **Démission** : Résiliation du contrat de travail à l'initiative du travailleur. (Article 27, al. 3)
13. **Juridictions du travail** : Juridictions compétentes en matière de travail en République du Bénin. (Article 50, al. 1<sup>er</sup>)
14. **Licenciement** : Résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. (Article 27, al.2)
15. **Licenciement abusif** : Licenciement d'un salarié sans motif légitime. (Article 30)
16. **Licenciement irrégulier en la forme** : Licenciement 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. (Article 29, al. 1<sup>er</sup>)
17. **Licenciement pour motif économique** : Tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs résultant d'une suppression, d'une transformation d'emploi, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes. (Article 32)
18. **Période d'essai** : Période durant laquelle les parties apprécient respectivement les conditions de travail et la qualité des prestations effectuées. (Article 7, al. 2)
19. **Salaires** : Sommes ou allocations en nature susceptibles d'être évaluées en espèces dues par l'employeur en contrepartie de la prestation de travail, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul. (Article 41)
20. **Travail intérimaire** : Situation où un intermédiaire appelé travailleur, est employé par une entreprise de travail intérimaire ou société d'intérim appelée employeur, en vue d'être prêtée à une entreprise utilisatrice appelée cliente, pour y effectuer un travail déterminé. (Article 17)
21. **Travailleur** : Toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. (Article 2)



**LOI N°2017- 05 DU 29 AOUT 2017 FIXANT LES CONDITIONS ET LA  
PROCEDURE D'EMBAUCHE, DE PLACEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE  
RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN REPUBLIQUE DU BENIN**

L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté en sa séance du 21 mars 2017 ;

La cour constitutionnelle ayant rendu la décision de conformité à la constitution DCC 17-179 du 10 aout 2017, le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

**TITRE PREMIER**

**DU CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1<sup>er</sup> : La présente loi fixe les conditions et la procédure d'embauche, de placement de main- d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin. Elle régit les relations entre employeurs et travailleurs exerçant leurs activités professionnelles en République du Bénin.**

Cet article fixe le domaine de la loi, ci-après dénommée loi 2017. Il s'agit des conditions et de la procédure :

- d'embauche,
- de placement de main-d'œuvre,
- de résiliation du contrat de travail.

Elle s'applique aux relations de travail liées à toutes activités professionnelles exercées en République du Bénin.

Les dispositions de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin (Code du travail) restent applicables dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles de la loi 2017.

**Article 2 : Est considéré comme travailleur, au sens de la présente loi, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.**

**Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur.**

Qui est travailleur ? C'est à cette question que répond l'article 2 de la loi 2017. Le travailleur est nécessairement une personne physique. Il prend l'engagement de mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, dénommée employeur. Ce dernier s'oblige à le rémunérer.

Le statut juridique des contractants n'entre pas en ligne de compte pour qualifier une personne de travailleur. Seules les personnes répondant à la définition donnée par le législateur sont considérées comme travailleurs.

## TITRE II

### DES CONDITIONS ET DE LA PROCEDURE D'EMBAUCHE ET DE PLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

**Article 3 : Tout chef d'établissement ou d'entreprise ou tout employeur recrute librement son personnel qui bénéficie des prestations de sécurité et de santé au travail.**

**Toutefois, il est tenu de faire connaître aux services compétents du ministère chargé du travail, les postes de travail pour lesquels le recrutement a été opéré. Il procède également à l'immatriculation et à l'affiliation des travailleurs auprès des structures en charge de la protection sociale.**

Cette disposition accorde à tout employeur le droit de recruter librement son personnel. Dès lors que le recrutement est effectué, l'employeur est tenu, d'une part, d'en informer les services compétents du ministère en charge du travail avec indication du poste de travail concerné et, d'autre part, de procéder à l'immatriculation<sup>1</sup> et à l'affiliation<sup>2</sup> du salarié auprès des organismes de protection sociale<sup>3</sup>. Le personnel recruté bénéficie obligatoirement des prestations de sécurité et de santé au travail.

**Article 4 : Toute personne physique ou morale désirant faire du placement et servir d'intermédiaire en matière de recrutement de la main-d'œuvre se fait enregistrer au bureau d'emploi et de placement auprès des services compétents du ministère en charge du travail.**

A travers cette disposition, le législateur admet l'utilisation de la main-d'œuvre par le moyen d'intermédiaire, ce qui n'était pas consacré dans le code du travail mais prévu dans la loi n° 90-004 du 15 mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail et le décret n° 91-1 du 4 janvier 1991 portant modalité d'application de la loi n° 90-004 du 15 mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail.

Le législateur oblige tout intermédiaire faisant du placement de la main-d'œuvre, qu'il soit personne physique ou morale, non pas « de constituer et de faire enregistrer un bureau

---

<sup>1</sup> Opération administrative qui consiste à inscrire officiellement un travailleur sur la liste des assurés sociaux d'une caisse. Cette immatriculation, qui se traduit par l'attribution d'un numéro, est définitive. GUINCHARD (S.) DEBARD (T.) (dir.), *Lexique des termes juridiques*, 25<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2016-2017, p. 565.

<sup>2</sup> L'affiliation est une situation de droit qui consacre le rattachement d'un assuré social à une caisse déterminée. Le critère d'affiliation est, en principe, le lieu de résidence habituelle de l'assuré, cependant le lieu de travail reste utilisé pour certaines professions. GUINCHARD (S.) DEBARD (T.) (dir.), *Lexique des termes juridiques*, 25<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2017, p. 49.

<sup>3</sup> A l'heure actuelle, il s'agit de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).

d'emploi et de placement auprès des services compétents du Ministère chargé du Travail » comme l'indique l'article 7 de la loi ci-dessus citée, mais plutôt de se faire enregistrer « au bureau d'emploi et de placement auprès des services compétents du ministère en charge du travail ». L'exigence de cette formalité est, sans nul doute, justifiée par la nécessité d'établir l'existence de la personne de l'intermédiaire à toutes fins utiles (souci de protection des salariés travaillant dans ces conditions etc.).

Une lecture croisée de cet article avec les articles 17 et 21 de la présente loi convainc que les personnes soumises à cette formalité sont les entreprises de travail intérimaire ou sociétés d'intérim.

**Article 5 : Tout employeur peut utiliser les services d'un travailleur étranger. Les conditions et modalités d'utilisation des services d'un travailleur étranger sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.**

Cette disposition autorise tout employeur à recourir aux services d'un travailleur étranger. Les conditions et modalités d'utilisation de la main-d'œuvre ne sont toutefois pas précisées par le législateur comme cela a pu être fait dans le code du travail<sup>4</sup>. Celui-ci a plutôt renvoyé la détermination de ces conditions et modalités à un décret pris en conseil des ministres.

Jusqu'à la prise du décret visé, ce sont les conditions et modalités fixées par le code du travail<sup>5</sup> qui restent applicables sous réserve des dispositions de l'article 26<sup>6</sup>.

Le choix qui est fait par le législateur de recourir à un texte réglementaire (ici le décret) procède certainement de sa volonté de faciliter la modification des conditions et modalités au gré des réalités.

---

<sup>4</sup> Code du travail, articles 26 et suivants.

<sup>5</sup> Code du travail, Paragraphe 4 : Du contrat du travailleur étranger ou immigrant.

<sup>6</sup> Comp. article 26 du code du travail et article 16 de la loi 2017.

**TITRE III**  
**DE LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA CESSATION DES**  
**RELATIONS DE TRAVAIL**

**CHAPITRE I : DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**SECTION I : DES DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 6 : Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération.**

**Le contrat de travail est individuel, personnel et conclut librement.**

**L'existence du contrat de travail est constatée, sous réserve des dispositions de la présente loi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. En l'absence d'un écrit, la preuve peut être apportée par tout moyen.**

Cet article définit le contrat de travail, en énumère certains caractères, prévoit la place de la volonté des parties dans le choix de la forme du contrat et aborde la question de la preuve du contrat de travail.

Suivant l'alinéa 1<sup>er</sup>, le contrat de travail procède d'une rencontre de volontés entre le travailleur, nécessairement personne physique et l'employeur qui peut être une personne physique ou morale ; le premier s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité du second contre rémunération.

De l'alinéa 2 de cet article il ressort qu'un contrat de travail ne peut être conclu qu'entre un employeur et un salarié, d'où son caractère individuel. Il n'est donc pas un contrat collectif qui s'entend de celui « passé entre une personne et un groupe de personnes - il n'est alors qu'à moitié collectif - ou entre deux groupes de personnes »<sup>7</sup>. En outre, chacune des parties doit avoir donné personnellement son consentement sans y être contraint. Si l'engagement du salarié tient à l'appréciation des conditions de travail, l'employeur quant à lui ne s'engage qu'en considération des qualités personnelles du salarié<sup>8</sup>. Le consentement de l'employeur basé sur les aptitudes personnelles du salarié révèle le caractère *intuitu personae* du contrat de travail

S'agissant de la forme du contrat de travail, le principe est la liberté. Il peut donc être écrit, verbal ou même tacite. Par exception, le législateur peut imposer une forme particulière,

<sup>7</sup> ROUAST (A.), *Essai sur la notion juridique de contrat collectif*, thèse Lyon, 1909.

en l'occurrence l'écrit. Il en est ainsi par exemple du contrat à durée déterminée (article 12 alinéa 1<sup>er</sup>), du contrat de travail d'intérim (article 18 alinéa 2), du contrat de travail à temps partiel (article 12 alinéa 2).

Lorsque les parties ne sont pas tenues de passer leur contrat par écrit et n'y ont pas recouru, elles peuvent prouver l'existence de leur contrat par tout moyen. Il peut s'agir du témoignage, de l'aveu, de la présomption (fiche de paie, registre des salaires, etc.).

**Article 7 : Tout contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, peut être soumis à une période d'essai.**

**La période d'essai est celle durant laquelle les parties apprécient respectivement les conditions de travail et la qualité des prestations effectuées.**

**Le travailleur soumis à une période d'essai est rémunéré.**

Cette disposition traite de la période d'essai.

Qu'il s'agisse d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée les parties peuvent convenir d'une période d'essai. Celle-ci s'entend de la période « durant laquelle les parties apprécient respectivement les conditions de travail et la qualité des prestations effectuées ». Comme le souligne Antoine MAZEAUD, « l'essai est une période probatoire au cours de laquelle chaque partie au contrat examine si la relation contractuelle est en mesure de se prolonger »<sup>9</sup>

En comparant les dispositions de cet alinéa à celles de l'article 19 du code du travail, deux constats s'imposent. D'abord, le législateur a mis un terme à la redondance qu'il était possible de relever au niveau de l'article 19 selon lequel l'appréciation du travailleur porte sur « les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise ». En effet, l'expression « conditions de travail » intègre les conditions de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité et le climat social de l'entreprise. Ensuite, le législateur a fait preuve de clarté en laissant transparaître que l'employeur apprécie « la qualité des prestations effectuées », expression utilisée en lieu et place de « aptitude professionnelle du travail et son rendement ». En effet, tout part de la qualité des prestations

---

<sup>9</sup> MAZEAUD (A.), *Droit du travail*, 5<sup>ème</sup> édition Montchrestien, p. 295

effectuées et c'est l'appréciation de celles-ci qui permet d'établir l'aptitude professionnelle du salarié à tenir ou non l'emploi.

Il convient de souligner qu'en ce qui concerne la forme, il y a lieu de regretter la qualité rédactionnelle de la disposition qui, contrairement à l'article 19 du code du travail n'a pas distinctement lié à chaque partie l'objet de son appréciation. La rédaction de l'article 7 gagnerait alors en clarté par la substitution de la formule « le salarié et l'employeur » à l'expression « les parties » afin de faire jouer pleinement au mot « respectivement » sa fonction distributive.

Au sens de l'alinéa 3 du présent article le travailleur en période d'essai, a droit à une rémunération. Cette disposition laconique laisse subsister l'article 22 du code du travail aux termes duquel : « Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie dans laquelle a été engagé le travailleur, conformément aux classifications professionnelles de la convention ou de l'accord collectif applicable à l'entreprise ».

**Article 8 : La période d'essai doit être expressément prévue par écrit dans une clause du contrat.**

A travers cette disposition, le législateur fait obligation aux parties de stipuler par écrit dans le contrat la période d'essai convenue. Cela amène à soutenir que si les parties envisagent une période d'essai, leur contrat doit revêtir la forme écrite. La période d'essai ne peut donc faire l'objet d'un acte séparé du contrat de travail lui-même, dans la mesure où elle en est une clause, c'est-à-dire une disposition particulière<sup>10</sup>. Ce faisant, le législateur a généralisé cette mesure qui n'était exigée que dans des hypothèses limitativement citées à l'article 20 du code du travail. Bien que le législateur n'est pas indiqué la sanction encourue du fait du défaut de l'écrit, on doit pouvoir retenir que le contrat est définitivement conclut dès son origine. Il convient de souligner qu'une telle sanction a été prévue par le législateur du code du travail<sup>11</sup>.

**Article 9 : La durée de la période d'essai, renouvellement éventuel compris pour chaque catégorie de travailleur, est déterminée en fonction du délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur, compte tenu de la technicité et des usages de la**

<sup>10</sup> GUINCHARD (S.) DEBARD (T.) (dir.), *Lexique des termes juridiques*, 25<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2017, p. 191.

<sup>11</sup> Article 20 du Code du travail

Cet article traite de la détermination de la durée de la période d'essai. Cette durée est déterminée en fonction « du délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur compte tenu de la technicité et des usages de la profession. ». A cet égard, on peut chanter le requiem de l'article 21 du code de travail qui avait prévu des délais bien déterminés pour l'essai. Les critères de détermination de la période d'essai qui viennent d'être définis par le législateur (technicité et usage de la profession) semblent être porteurs d'insécurité dans la mesure où l'employeur pourrait abuser du salarié en lui faisant faire une période d'essai invraisemblablement longue. Mais en réalité, les parties ne sont pas si libres dans la fixation de la période d'essai qui leur plaît. Ni l'employeur, ni le salarié ne dispose d'un pouvoir discrétionnaire à cet effet. Les usages et la technicité de la profession sont des limites posées par le législateur à la liberté des parties. Les usages de la profession peuvent être compris comme étant une pratique professionnelle ancienne et constante qui dans l'esprit de ceux qui l'observent correspond à une obligation. Cette pratique doit présenter un triple caractère de constance, de généralité et de fixité. La technicité peut être comprise comme le caractère de ce qui appartient en propre à un art, à une science ou à un métier. Les parties auront donc à fixer la période d'essai en se référant à la manière dont il est procédé dans la profession et à la technicité de celle-ci. La question qu'on pourrait se poser est de savoir si ces limites constituent des « barrages de sable » ou de véritables garanties de protection des droits du salarié. « *Wait and see* ».

**Article 10 : Sauf clause particulière du contrat ou de la convention collective, l'essai peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sans préavis, ni indemnité, ni réparation.**

Cette disposition est classique<sup>12</sup>. Elle pose le principe de la rupture unilatérale de l'essai. Cette rupture peut intervenir à tout moment et la partie qui en prend l'initiative n'est pas tenue d'observer un préavis, de payer une quelconque indemnité ou réparer quelque dommage. Toutefois, il peut en être autrement par stipulation conventionnelle.

On peut regretter que le législateur n'ait pas prévu la possibilité de réparation en cas d'abus ainsi que l'avait prévu l'article 43 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail. Cette position du législateur laisse à désirer d'autant plus que l'exercice de tout droit subjectif, à l'exception des droits discrétionnaire, est susceptible d'abus et doit donner lieu à réparation en application de la théorie de l'abus de droit. Ainsi en a été décidé dans une espèce où il a été établi que le

---

<sup>12</sup> Voir Code du travail, article 24 alinéa 3.

patron a agi par malveillance ou avec une légèreté blâmable à l'égard du salarié<sup>13</sup>. la position du législateur de 2017 laisse à désirer.

## SECTION II

### DES DIFFERENTES FORMES DE CONTRATS DE TRAVAIL

#### SOUS-SECTION I

#### CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

**Article 11 : Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sous réserve du préavis. Il peut être conclu à plein temps ou à temps partiel.**

Le contrat de travail est qualifié de contrat à durée indéterminée lorsque l'échéance du contrat n'est pas fixée à l'avance par les parties et qu'il peut dès lors prendre fin à tout moment à l'initiative de l'une des parties sous réserve du préavis. Cette disposition traite de la définition du contrat de travail à durée indéterminée. Pour qualifier un contrat de travail d'un contrat à durée indéterminée, il faut la réunion de deux conditions cumulatives. Il faut d'une part, que le terme ne soit pas fixé à l'avance par les parties, et d'autre part, la possibilité pour les parties de cesser à tout moment le contrat sous réserve de préavis. La doctrine en a même déduit que : « l'employeur recrute le travailleur sans limitation de durée. C'est en quelque sorte l'embauche plénière... »<sup>14</sup>. Ce contrat peut être à temps plein, c'est-à-dire que le travailleur est engagé pour la durée légale du travail. Il peut également être conclu à temps partiel, c'est-à-dire que le salarié est engagé pour une durée inférieure d'un cinquième (1/5ème) au moins à la durée légale ou conventionnelle.

#### SOUS-SECTION II

#### DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

**Article 12 : Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat écrit comportant un terme certain fixé par les parties, ou un contrat dont le terme :**

- est subordonné à un évènement futur et certain dont la date n'est pas connu d'avance ;
- est lié à la réalisation d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée.

<sup>13</sup> CA n° 46/2ECCMS/99 du 15 décembre 1999, inédit.

<sup>14</sup>JAVILLIER (J-C), *Droit du travail*, L.G.D.J., Paris, 1981, p. 262.

A travers cette disposition le législateur précise la notion et la forme du contrat de travail à durée déterminée (CDD). S'agissant de la notion, le CDD est appréhendé à travers ses modalités. Il s'agit du contrat de travail dont le terme est :

- certain et fixé par les parties ;
- subordonné à un évènement futur et certain dont la date n'est pas connue d'avance ;
- lié à la réalisation d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée (contrat chantier).

Toutefois, « le CDD conclut pour la durée d'un chantier, mais laissant des imprécisions sur le terme de l'engagement est un CDI »<sup>15</sup>.

En ce qui concerne la forme, le législateur a rendu obligatoire l'écrit quel que soit la durée, le lieu d'exécution ou la qualité des parties. Les dispositions de l'article 10 du code du travail qui n'exigeaient l'écrit que dans des cas bien déterminés auront donc vécu.

**Article 13 : Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé indéfiniment.**

**Toutefois, à partir du quatrième terme du contrat à durée déterminée, toute décision de non renouvellement est précédée d'un préavis établis dans les conditions fixées au code du travail.**

**Dans le cas où le non renouvellement est à l'initiative de l'employeur, une indemnité de fin de collaboration est accordée à l'employé dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement fixée au code du travail.**

**Dans tous les cas, le caractère à durée déterminée d'un contrat relève de la qualification donnée par les parties.**

L'alinéa 1<sup>er</sup> du texte consacre la possibilité de renouvellement indéfini du contrat de travail à durée déterminée.

Il s'agit là de l'une des innovations majeures de la présente loi. En effet, le code du travail avait limité le nombre de renouvellement du CDD : « Tout contrat conclu pour une durée déterminée ne peut excéder deux (02) ans renouvelable une fois »<sup>16</sup>. La conséquence était que le CDD qui comporte un nombre indéfini de renouvellements se transforme en CDI<sup>17</sup>.

<sup>15</sup>Cass. Soc. 15 /03/1972, Bull. civ. N°214. P. 195

<sup>16</sup> Code du travail, article 13 alinéa 1<sup>er</sup>

<sup>17</sup> Lecture combinée des articles 13 et 18 du Code du travail. Cour d'Appel de Cotonou, arrêt n°94/98 du 09 juillet 1998.

Le renouvellement d'un contrat de travail s'entend de la reconduction expresse du contrat de travail. La jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation l'a confirmé à plusieurs reprises lorsqu'elle affirmait par exemple que le contrat de travail à durée déterminée tacitement reconduit se transforme en un contrat de travail à durée indéterminée<sup>18</sup>.

On peut relever que contrairement à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 13 du code du travail qui précise que la durée maximale d'un CDD est de deux ans, l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 13 de la loi 2017 ne fait plus cas de la durée maximale du CDD. Est-ce à dire que les parties sont autorisées à conclure un CDD d'une durée quelconque, en l'occurrence, une durée supérieure à deux ans ? Une lecture formelle pourrait autoriser une réponse affirmative. Par ailleurs, il est possible de penser qu'on a plus besoin de fixer une durée maximale pour le CDD puisque que celui-ci peut faire l'objet d'un renouvellement indéfini.

Mais, une analyse approfondie permet de soutenir le contraire dans la mesure où les dispositions du code du travail ne sont abrogées que dans la mesure où elles sont contraires à la loi 2017. Or, la question de la durée maximale du CDD n'a même pas été réglementée dans la loi de 2017. Mieux, il ressort des travaux préparatoires des éléments qui pourraient attester de ce que cette durée de deux ans est maintenue. En effet, dans son intervention relative à l'indemnisation limitée à 9 mois, l'honorable Garba Yaya déclarait : « Si vous prenez quelqu'un qui a déjà eu peut être 10 renouvellement, il est à 20 ans de service... »<sup>19</sup>

Au surplus, il est un lieu commun que le CDD ne peut en aucun cas être conclu pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise<sup>20</sup>. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. La possibilité d'un CDD d'une durée extrêmement longue ou d'un CDD susceptible d'être renouvelé indéfiniment est contraire à ce principe.

Ensuite, le législateur soumet toute décision de non renouvellement du contrat de travail à durée déterminée, à partir du quatrième terme, au respect d'un préavis dont la durée est égale à celle réglementée dans le code du travail<sup>21</sup>. Cette décision peut être à l'initiative de l'employeur comme du salarié. L'exigence d'un tel préavis peut paraître curieuse dans la mesure où elle est traditionnellement attachée au Contrat à Durée Indéterminée. Mais, elle se justifie au regard de l'idée de stabilité du rapport de travail que le renouvellement jusqu'au

---

<sup>18</sup>Cass. Soc. 26 novembre 1971

<sup>19</sup>Vote de la loi sur l'embauche : les propos de quelques parlementaires

<sup>20</sup>

<sup>21</sup>Code du travail, article 53.

quatrième terme crée dans la conscience des parties du travail. Que va t- il se passer lorsque la décision de non renouvellement ne sera pas précédée d'un préavis ? La réponse à cette question ne coule pas de source. Il est fort à parier que le défaut de préavis sera sanctionné par le versement d'une indemnité pour réparation du préjudice subi. Suivant l'alinéa 3, l'employeur qui prend la décision de ne plus renouveler le CDD à partir du quatrième terme doit au salarié une indemnité qualifiée d' « indemnité de fin de collaboration ». Celle-ci est calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement prévue par le Code du Travail<sup>22</sup>.

Le législateur prévoit enfin que le caractère à durée déterminée d'un contrat relève de la qualification donnée par les parties. Il confère ainsi aux parties le pouvoir de qualification. Le juge serait-il alors lié par la qualification donnée par les parties ? Une réponse affirmative est inconcevable. En effet le juge a le pouvoir de vérifier « la concordance entre une situation particulière donnée et les conditions posées par la qualification légale »<sup>23</sup>. Il a « l'obligation de donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination qu'en aurait proposé les parties »<sup>24</sup>. Le juge doit pouvoir faire entrer tel ou tel contrat dans la catégorie juridique qu'il jugera appropriée au regard du contenu du contrat et des exigences légales. Ainsi, un contrat qualifié de contrat à durée déterminée par les parties peut bien cacher un ensemble de stipulations contractuelles qui en modifient la nature et que le juge devra restituer.<sup>25</sup>

### SOUS-SECTION III

#### DU CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

**Article 14 : Le contrat de travail à temps partiel est le contrat conclu pour une durée inférieure d'un cinquième (1/5) au moins à la durée légale ou conventionnelle de travail.**

**Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment la qualification du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou la durée mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail.**

<sup>22</sup> Code du travail, article 52 et Convention collective du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et para-public en république du Bénin, article 36.

<sup>23</sup> GUINCHARD (S.) DEBARD (T.) (dir.), *Lexique des termes juridiques*, 25<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2017, p. 885.

<sup>24</sup> CORNU (G.) *Vocabulaire juridique*, 8<sup>ème</sup> éd., Quadrige/ Puf, Paris, 2010, p. 747.

<sup>25</sup> DAKAR 4 mars 1969. TROM N°275 page 6079

L'article 14 traite de la notion du contrat de travail à temps partiel à travers sa définition et la forme requise.

Le législateur appréhende le contrat de travail à temps partiel comme celui « conclu pour une durée inférieure d'un cinquième (1/5) au moins à la durée légale ou conventionnelle de travail ». Par conséquent, l'arrêté n° 469/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 31 décembre 2004 fixant les dispositions relatives au travail à temps partiel, siège de la notion, a vécu.

Si une chose est lucide dans cette disposition, c'est que le contrat de travail à temps partiel est conclu pour une durée inférieure à la durée légale ou conventionnelle de travail. La difficulté de compréhension du texte réside dans l'expression « une durée inférieure d'un cinquième (1/5) au moins ». S'il est vrai que cette expression n'est pas simple à appréhender, il n'en demeure pas moins vrai qu'on peut s'accorder sur le fait qu'il s'agit d'une durée diminuée d'un 1/5 au moins de la durée légale ou conventionnelle de travail. Ainsi, on a un maximum pour la durée du temps de travail à temps partiel qui serait de 4/5 de la durée légale ou conventionnelle mais on n'aurait pas un minimum imposé. Pour tenter une expression mathématique de la durée du contrat à temps partiel, on pourrait affirmer qu'elle est située dans l'intervalle :  $] 0 ; \frac{4}{5} \text{ durée légale ou conventionnelle de travail}]$ . Ainsi, pour les entreprises non agricoles où la durée légale de travail est de 40 heures par semaine<sup>26</sup>, le cinquième de la durée ici légale est de  $40 \text{ heures} / 5$  soit 8 heures par semaine. Donc, un contrat à temps partiel est obligatoirement conclu pour une durée maximale de 32 heures par semaines ( $40 \text{ heures} - (8 \text{ heures au moins})$ ). Les contrats conclus pour une durée supérieure à 32 heures par semaine ne seraient donc pas des contrats à temps partiel. Ils s'agiraient sans nul doute de contrats à temps plein.

Le contrat de travail à temps partiel, au terme de l'alinéa 2, doit être écrit et comporter des mentions dont le législateur a établi une liste non exhaustive : la qualification du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou la durée mensuelle prévue et la répartition du contrat de travail.

**Article 15 : Le travailleur à temps partiel est rémunéré proportionnellement à son temps de travail.**

**Le travailleur à temps partiel, sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, bénéficie des droits reconnus aux travailleurs à temps complet par la présente loi, les règlements, conventions et accords collectifs.**

Le législateur pose le principe de la rémunération proportionnelle au temps de travail accompli par le travailleur à temps partiel. Il s'agit là d'un principe de pure logique puisque le temps passé dans l'entreprise ne correspond pas à la durée légale ou conventionnelle de travail. Le salarié peut ainsi être mensuellement rémunéré en deçà du SMIG sans que cela ne soit considéré comme une violation de la loi.

Une disposition similaire se retrouve en droit positif sénégalais. L'article L.137, alinéa 4 du code du travail sénégalais dispose en effet que : «... Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'établissement, le salaire des travailleurs à temps partiel est proportionnel à celui du travailleur qui, à qualification égale occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement...».

Tout comme le travailleur à temps complet, le travailleur à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux travailleurs dans les lois, règlements, conventions et accords collectifs. Ainsi, l'article prévoit en son alinéa 2 l'égalité des droits du travailleur à temps partiel par rapport au salarié à temps plein. A la différence du droit à la rémunération du travailleur à temps partiel (qui est en considération du temps de travail réduit), les autres droits sont conférés inconsiderément de sa durée de travail, comme s'il était un travailleur à temps plein.

Cette législation s'inscrit dans la logique de la convention n° 175 de l'OIT sur le travail à temps partiel qui exige que des mesures soient prises afin que : « les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps... »<sup>27</sup>.

#### **SOUS-SECTION IV DE L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE ETRANGERE**

**Article 16 : L'exercice d'une activité salariée par un travailleur de nationalité étrangère, dont le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée, est subordonné à l'accomplissement par l'employeur des formalités fixées par décret pris en Conseil des ministres.**

<sup>27</sup> Art. 4

Le législateur, ici, établit les modalités d'utilisation de la main-d'œuvre étrangère. Celle-ci peut être liée à son employeur par un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail à durée indéterminée. Il y a là une innovation majeure par rapport aux dispositions de l'article 26 du code du travail qui dispose que : « Pendant les deux premières années de sa résidence régulière sur le territoire et sous réserve des dispositions contraires d'un accord ou d'une convention passée par la République du Bénin, tout étranger ou immigrant ne peut exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée. ». En outre, le recours à la main-d'œuvre étrangère de la part de l'employeur, l'accomplissement de certaines formalités qu'un décret pris en conseil des ministres se chargera de déterminer. Le législateur ne fait ici aucune allusion à l'accomplissement de quelque formalité par le salarié. Ce n'est pas pour autant que le salarié n'en est pas assujetti. Ce point de vue procède d'un raisonnement tout simple : le code du travail assujetti le salarié à l'accomplissement de certaines formalités prévues aux articles 27 à 30 ; ces dispositions restent applicables dans la mesure où elles ne sont pas contraires à la présente disposition commentée qui, *a fortiori*, n'a pas traité de la question.

## SOUS-SECTION V

### DU TRAVAIL INTERIMAIRE

Depuis le code du travail du Bénin de 1998, existait déjà le placement de main d'œuvre qui était le titre d'un chapitre comportant 3 articles (278, 279 et 280) mais qui curieusement ne faisaient nullement allusion à l'idée d'un rapport social triangulaire tel que semble le faire les articles 4, 17, 18, 19, 20 et 21 de la loi 2017.

**Article 17 : Le travail intérimaire est la situation où un intermédiaire appelé travailleur, est employé par une entreprise de travail intérimaire ou société d'intérim appelée employeur, en vue d'être prêtée à une entreprise utilisatrice appelée cliente, pour y effectuer un travail déterminé.**

La définition du travail intérimaire est l'objet de cette disposition. C'est une opération à travers laquelle un travailleur intérimaire est embauché par une entreprise de travail intérimaire ou société d'intérim appelée employeur, pour être placé dans une entreprise utilisatrice ou cliente afin d'y effectuer un travail donné.

En précisant que le travailleur intérimaire est appelé à effectuer dans l'entreprise cliente « un travail déterminé », le législateur indique clairement qu'on ne saurait recourir au travailleur que pour l'exécution d'une mission précise dans l'entreprise utilisatrice.

Par ailleurs, il ressort de la disposition commentée que dans un travail intérimaire, l'employeur doit être organisé sous la forme d'une entreprise ou d'une société<sup>28</sup>.

**Article 18 : Le travail intérimaire se caractérise par deux contrats :**

- **Un contrat de travail d'intérim conclu par écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire appelé contrat de mission ;**
- **Un contrat de placement ou de mise à disposition conclu par écrit entre l'entreprise de travail intérimaire ou société d'intérim et l'entreprise utilisatrice.**

Cette disposition porte sur les contrats caractéristiques du travail intérimaire. Le travail intérimaire met nécessairement en jeu deux contrats obligatoirement passés par écrit. D'une part, un contrat de travail d'intérim liant l'entreprise de travail intérimaire (employeur) au travailleur intérimaire (salarié). La particularité de ce contrat de travail réside dans le fait que le travailleur intérimaire est appelé à accomplir la prestation de travail au sein d'une entreprise autre que celle de son employeur. D'autre part, un contrat de placement ou de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

Le travailleur intérimaire n'est juridiquement lié qu'envers l'entreprise de travail intérimaire ou la société d'intérim. En revanche, il n'existe aucun lien juridique entre le travailleur et l'entreprise utilisatrice. Mais on peut noter que même si le salarié travaillant pour l'entreprise cliente est juridiquement sous la subordination juridique de l'entreprise intérimaire ou la société d'intérim, c'est l'entreprise utilisatrice qui exerce concrètement ce lien de subordination sur le travailleur prêté. Ainsi, on a pu dire du salarié intérimaire qu'il a

---

<sup>28</sup> Comp. Code du travail français, article L1251-2 « est entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés en fonction d'une qualification convenue, qu'elle embauche et rémunère à cet effet. ».

un employeur de droit (l'entreprise de travail intérimaire ou la société d'intérim) et un employeur de fait (l'entreprise utilisatrice).

On peut s'interroger sur la compétence juridictionnelle en cas de litige survenant dans les rapports entre l'entreprise utilisatrice et le salarié prêté. Dans la mesure où il n'existe pas un contrat de travail entre eux, le litige ne sera pas porté devant la juridiction sociale. Le juge civil est sans nul doute compétent pour connaître de la responsabilité civile délictuelle de l'un ou de l'autre. Il en va autrement des litiges nés des rapports contractuels entre l'entreprise utilisatrice et l'employeur intérimaire. La partie fautive peut voir sa responsabilité contractuelle engagée. Par ailleurs, lorsque le litige est lié à des éléments qui mettent en relation le salarié prêté et la société d'intérim (comme le paiement du salaire ou les cotisations sociales), on pourra saisir la juridiction sociale.

**Article 19 : Toute entreprise de travail intérimaire, avant de commencer son activité et durant celle-ci, justifie d'une assurance couvrant le risque d'exploitation.**

A travers cette disposition, le législateur oblige toute entreprise de travail intérimaire ou société d'intérim à souscrire, avant le démarrage de ses activités, une assurance qui doit être maintenue aussi longtemps que l'activité est exercée. L'aléa couvert est, selon les termes du législateur « le risque d'exploitation » de l'activité. Concrètement, cette assurance permet de garantir le paiement du salaire, des cotisations sociales etc. qui pourraient être dus au travailleur intérimaire.

Toute entreprise qui ne pourrait justifier d'une telle assurance de façon permanente ne devrait pas pouvoir exercer cette activité.

**Article 20 : La mission de travail intérimaire doit comporter un terme fixé dans le contrat de placement ou de mise à disposition.**

**Lorsque le terme ne peut être précisé à l'avance, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.**

**Le travailleur intérimaire ne relève pas de l'effectif de l'entreprise utilisatrice.**

Le travailleur intérimaire ne peut effectuer sa prestation dans l'entreprise utilisatrice ou cliente que pour une durée déterminée. Aussi, le législateur a-t-il exigé qu'un terme soit fixé dans le contrat de placement ou de mise à disposition.

Dans l'hypothèse où il est impossible de fixer par avance le terme, le contrat doit être conclu pour une durée minimale. Bien entendu, cette durée n'est qu'indicative, le contrat ayant pour terme la réalisation de son objet.

On peut néanmoins constater que le législateur ne prévoit l'obligation de fixation d'un terme ou d'une durée minimale que dans le contrat de placement. Il semble ne pas se préoccuper du contrat de travail entre le travailleur intérimaire et la société d'intérim. On peut donc penser que ce contrat est régi par les dispositions générales sur le contrat du travail. Il peut donc être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée, à temps partiel ou à temps plein.

Le législateur indique que le travailleur intérimaire ne relève pas de l'effectif de l'entreprise utilisatrice. Cela relève de l'évidence et doit être considéré comme la conséquence logique de l'absence d'un contrat de travail entre le travailleur intérimaire et l'entreprise cliente. Cela dit, le travailleur intérimaire relève de l'effectif de l'entreprise de travail intérimaire.

**Article 21 : Est interdite toute forme d'utilisation de main-d'œuvre par le moyen d'intérimaires, sauf dans le cadre exclusif des dispositions relatives au travail intérimaire.**

**Toute activité de travail intérimaire s'exerce dans le cadre des présentes dispositions.**

En droit béninois, la forme exclusive d'utilisation de la main d'œuvre par le moyen d'intermédiaires est le travail intérimaire tel qu'il est réglementé dans la présente loi. Cette interdiction confère un monopole exclusif d'exercice du placement de la main d'œuvre par les entreprises ou sociétés d'intérim.

## **SOUS-SECTION VI DE LA SOUS-TRAITANCE**

**Article 22 : Le contrat de sous-traitance est une convention par laquelle une entreprise dite entreprise principale fait appel à une autre, dite entreprise sous-traitante, pour l'exécution d'un ouvrage ou d'un service entrant dans l'objet de son activité.**

Cet article définit le contrat de sous-traitance qui procède d'une convention passée entre une entreprise principale et une entreprise sous-traitante chargée d'exécuter un ouvrage ou un service relevant de son domaine d'activité.

L'entreprise sous-traitante exécute l'ouvrage ou le service avec ses propres salariés.

La définition du tâcheronnat donnée par le code du travail peut être rapprochée de celle du contrat de sous-traitance. L'article 75 du code du travail dispose en effet que : « Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un travail déterminé ou la fourniture de certains services moyennant un prix négocié. ».

**Article 23 : L'entreprise sous-traitante est indépendante de l'entreprise principale et soumise, en sa qualité d'employeur de main-d'œuvre salariée, aux dispositions de la présente loi.**

Cette disposition souligne l'indépendance de l'entreprise sous-traitante à l'égard de l'entreprise principale. Cette indépendance rend compte de l'inexistence d'un lien de subordination entre l'entreprise principale et l'entreprise sous-traitante. Cette dernière est assujettie aux dispositions de la loi 2017 en tant qu'employeur.

### SECTION III

#### DE LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

**Article 24 : Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une des parties. La proposition de modification doit être notifiée par écrit à l'autre partie qui dispose d'un délai de réflexion de huit (08) jours francs.**

**Lorsque la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, le contrat peut être rompu par l'employeur et cette rupture lui est imputable. La rupture n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise.**

A travers l'article 24, le législateur rend possible la modification du contrat de travail en cours d'exécution. L'initiative de cette modification appartient aussi bien à l'employeur qu'au salarié.

La partie qui prend l'initiative est tenue de notifier la proposition de modification à l'autre partie. La notification doit être effectuée par écrit. La partie à laquelle est adressée la

proposition de modification dispose d'un délai de réflexion de 8 jours francs. C'est dire qu'elle ne peut donner son acceptation qu'après ce délai. L'institution de ce délai, faut-il le souligner, relève de l'ordre public de protection.

Le silence du législateur quant à la forme de l'acceptation ou du refus permet d'affirmer que le salarié est libre d'adopter la forme qui lui plaira.

Le refus par le travailleur d'une proposition de modification substantielle (comme le changement de poste, la modification de la rémunération ou du lieu d'exécution du travail) initiée par l'employeur donne à ce dernier la possibilité de rompre le contrat de travail. L'employeur qui rompt le contrat dans ces conditions est considéré comme l'auteur de la rupture. En clair, cette rupture devrait s'analyser comme un licenciement.

Le législateur recherche ainsi un équilibre entre l'intérêt du salarié et l'intérêt de l'entreprise. Un tel licenciement serait abusif lorsque la modification proposée par l'employeur n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise

**Article 25 : En cas de modification proposée par l'employeur en raison de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, le travailleur qui refuse par écrit cette modification est licencié avec paiement du préavis et de l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions d'attribution de cette dernière indemnité.**

**Lorsque la proposition de modification substantielle émane du travailleur, et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat peut être rompu par le travailleur et cette rupture lui est imputable.**

L'alinéa premier du texte traite des conséquences attachées au refus opposé par le salarié à une proposition de modification émanant de l'employeur et motivée par la situation économique ou la réorganisation de l'entreprise. Ce refus qui est forcément notifié par écrit emporte licenciement du salarié. Cela va s'en dire dans la mesure où le salarié ne répond plus aux aspirations de l'entreprise. L'employeur est alors tenu au "paiement du préavis". Cette expression employée par le législateur est impropre si elle est utilisée pour désigner le paiement de l'indemnité de préavis. Le cas échéant, l'employeur sera également tenu au paiement de l'indemnité de licenciement.

Le refus opposé par l'employeur à une proposition de modification substantielle faite par le travailleur entraîne la possibilité pour ce dernier de rompre le contrat de travail. Le travailleur qui rompt le contrat dans ces conditions a démissionné.

## SECTION IV

### DE LA MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

**Article 26 : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, acquisition, transformation de fonds, mise en société, ou tout autre cause , tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.**

La disposition de l'article 26 est classique<sup>29</sup>. Elle porte sur les conséquences de la modification de la situation juridique de l'employeur sur les contrats de travail en cours.

Il arrive que la situation juridique de l'employeur soit modifiée en cours d'exécution du contrat. Il en est ainsi, comme le relève le législateur, en cas de succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, acquisition, transformation de fonds, mise en société. Cette liste n'est pas exhaustive en raison de l'expression "notamment" employée par le législateur. A cet égard, il convient de relever que le législateur se fait redondant en ayant encore recours à l'expression "ou toute autre cause" en fin de liste<sup>30</sup>.

Le législateur affirme la survie ou le maintien des contrats de travail en cours au jour de la modification de la situation juridique de l'employeur, entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. De la sorte, tout licenciement justifié par la seule modification de la situation juridique de l'employeur est sanctionné<sup>31</sup>. Doivent être considérés comme en cours, les contrats de travail en cours d'existence et d'exécution. Il faut se placer au jour de la modification ceux des contrats de travail qui survivent à la modification. La position du législateur consacrant la survie des contrats en cours relève du fait que le contrat de travail n'est pas conclu en considération de la personne de l'employeur<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup>Code du travail, article 60 al. 1<sup>er</sup> .

<sup>30</sup> Une seule de ces deux expressions suffisait à rendre compte du caractère non limitatif de la liste

<sup>31</sup> Cham. Soc. TPI Cotonou, 21 décembre 2000, jugement n° 82/00, affaire LOKO Romain Deen c/ SOBEBRA C. Etienne.

<sup>32</sup> Le contrat de travail n'est conclu qu'en considération de la personne du travailleur.

**CHAPITRE II**  
**DE LA PROCEDURE EN MATIERE DE CESSATION DES RELATIONS DE**  
**TRAVAIL**  
**SECTION I**  
**DES DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 27 : Le contrat de travail cesse par :**

- **Licenciement ;**
- **Démission ;**
- **Accord des parties ;**
- **Survenance du terme du contrat à durée déterminée.**

**Le licenciement est la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.**

**La démission est la résiliation du contrat de travail à l'initiative du travailleur. Elle résulte de la manifestations de volonté non équivoque du travailleur de mettre fin au contrat.**

**L'accord des parties est la manifestation de la volonté commune du travailleur et de l'employeur de mettre fin à l'amiable au contrat de travail.**

**La survenance du terme entraîne le fin du contrat de travail à durée déterminée**

Le législateur énumère et définit les modalités de cessation du contrat de travail. Celles-ci sont le licenciement, la démission, l'accord des parties et la survenance du terme en cas de contrat à durée déterminée.

Il définit le licenciement comme «la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. » Ce faisant la loi 2017 ne limite pas le licenciement au seul cadre du contrat de travail à durée indéterminée contrairement à la tendance qui a prévalu pendant longtemps<sup>33</sup> et

---

<sup>33</sup> PELISSIER (J.), SUPIOT (A.) et JEAMMAUD (A.), *Droit du travail*, 24<sup>ème</sup> éd, Dalloz, Paris, 2008, p.567.

qui a toujours la faveur d'une partie de la doctrine<sup>34</sup>. C'est-dire que le licenciement peut intervenir aussi bien dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée que dans celui d'un contrat à durée déterminée.

Pour le législateur, la démission s'entend de la « la résiliation du contrat de travail à l'initiative du travailleur » dont la volonté de mettre fin au contrat de travail ne doit pas être équivoque. La généralité des termes utilisées par législateur permet de considérer que la démission, qui n'était possible que dans le cadre d'un CDI peut aujourd'hui intervenir également dans le cadre d'un CDD.

La cessation du contrat de travail par accord des parties suppose, selon le législateur, que celles –ci manifestent leur volonté commune « de mettre fin à l'amiable au contrat de travail.» La rupture par accord des parties du contrat de travail tel que définie révèle une extension du domaine d'application de ce mode de cessation du contrat de travail qui n'était expressément prévu que dans le cadre d'un CDD.<sup>35</sup>

Enfin, le législateur énonce que la survenance du terme du contrat de travail à durée déterminée emporte sa cessation.

## SECTION II

### DES PROCEDURES DE CESSATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

#### SOUS-SECTION I

#### DE LA CESSATION PAR LICENCIEMENT

**Article 28** : Le licenciement ne peut intervenir que pour un motif légitime.

**Le licenciement est notifié au travailleur par écrit avec indication du motif.**

**Aucune décision de licenciement ne peut être prise sans que le travailleur n'ait eu préalablement la possibilité de s'exprimer sur le motif de la décision envisagée, sauf le cas de licenciement collectif pour motif économique.**

**Le licenciement est subordonné au respect d'un préavis dont le délai préfixé commence à courir le lendemain du jour de la notification du licenciement.**

<sup>34</sup> GUINCHARD (S.), DEBARD (T.) (D.), *Lexique des termes juridiques*, 24<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2016-2017, p. 655.

<sup>35</sup> Code du travail, article 42.

A travers cette disposition, le législateur fixe les conditions du licenciement.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, il subordonne tout licenciement au respect d'un motif légitime. Le législateur a préféré l'expression « motif légitime » à celle de « motif objectif et sérieux » utilisée par le code du travail<sup>36</sup>. Que faut-il entendre par motif légitime ? Le législateur ne donne aucune définition de la notion. On en déduit une délégation législative au juge autrement dit il revient au juge de préciser le contenu exact de cette notion. Il pourrait à cet effet s'inspirer de la doctrine d'où il ressort qu'est légitime, « ce qui est justifié »<sup>37</sup> ou encore ce qui est « fondé en droit »<sup>38</sup>. Ainsi l'employeur ne peut valablement licencier que si la cause du licenciement est justifiée.

Le législateur rend obligatoire la notification écrite du licenciement au travailleur. L'écrit doit mentionner le motif du licenciement. En raison de la généralité des termes utilisés par le législateur, il est possible d'envisager une notification du licenciement par écrit électronique

A l'alinéa 3, le législateur oblige l'employeur à donner au travailleur la possibilité de s'exprimer sur le motif de la rupture du contrat de travail projeté par l'employeur. Il peut s'agir d'une convocation à un entretien préalable ou d'une demande d'explication. Par cette obligation, le législateur institue une véritable tentative préalable de conciliation qui peut aboutir éventuellement à une solution alternative au licenciement<sup>39</sup>.

L'employeur n'est toutefois pas tenu à cette obligation lorsque le licenciement en cause est un licenciement collectif pour motif économique.

Le législateur exige de la part de l'employeur qui entend licencier le salarié qu'il observe un préavis dont le délai est préalablement fixé. Le point de départ du préavis est fixé au lendemain du jour de la notification du licenciement.

---

<sup>36</sup> Code du travail, article 45 alinéa 1.

<sup>37</sup> GUINCHARD (S.), DEBARD (T.) (Dir.), *Lexique des termes juridiques*, 24<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2016-2017, p. 643.

<sup>38</sup> CORNU (G.), *Vocabulaire Juridique*, 8<sup>e</sup> éd. Quadrige/ Puf, Paris, 2010, p.541

<sup>39</sup> GUEDEGBE (S.I.B), « la violation des règles de procédures du licenciement en droit du travail béninois », R.B.S.J.A., Supplément du n°32, 2014, p.106

**Article 29** : 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 juridiction du travail accorde au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation de ces règles sans que le montant de cette indemnité ne puisse excéder deux (02) mois de salaire brut.

L'indemnité n'est due qu'à compter d'un (1) an de travail effectif.

Par cette disposition, le législateur fixe la qualification et la sanction du licenciement qui bien que sous-tendu par un motif légitime est effectué :

- sans observation de la formalité de notification de la rupture ;
- sans observation de la formalité de l'indication du motif ;
- ou sans que le travailleur n'ait eu la possibilité de s'expliquer ;
- ou pendant le congé.

Rejetant la qualification de licenciement abusif dans ces divers cas, le législateur opte pour celle de « licenciement irrégulier en la forme.», formule utilisée dans d'autres droits étrangers<sup>40</sup> Une telle option appelle plusieurs observations. D'abord, on ne saurait effectivement, dans la pureté des principes, qualifier de tel licenciement d'abusifs. En effet, il n'y a dans ces manquements aucune manifestation d'abus de droit mais plutôt une violation de la règle de droit. Ensuite, la qualification de « licenciement irrégulier en la forme » consacré par le législateur laisse croire que les règles violées constituent toutes des règles de formes, ce qui est discutable. A titre d'illustration et comme l'indique Antoine MAZEAUD, « la lettre de licenciement ne se borne pas à notifier le licenciement ; elle

---

<sup>40</sup>Loi n°97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant code du travail de la république du Sénégal, art. L. 51 (expression motif légitime en droit sénégalais)

constitue la plus sûre garantie des droits de la défense ».<sup>41</sup> D'ailleurs, la doctrine souligne qu'il est difficile d'élaborer une construction qui réalise l'unité des règles procédurales du licenciement en règle de forme : « Aussi curieux que cela puisse paraître, c'est la détermination des hypothèses de licenciements irréguliers quant à la forme qui est entourée des plus grandes incertitudes. »<sup>42</sup> Aussi, a-t-on proposé une qualification diversifiée qui indique nettement l'irrégularité commise au cas par cas.

C'est dire qu'aucun autre acte que la lettre de licenciement indiquant le ou les motifs ne peut permettre au salarié de prendre connaissance très exactement des faits qui lui sont reprochés. A cet égard, l'absence de notification ou d'indication du motif ne saurait être considérée comme une simple question de forme.

Le législateur fixe à 2 mois de salaire brut au maximum, l'indemnité de licenciement dans les hypothèses de licenciement ci-dessus énumérés. Sous réserve des observations ci-dessus faites à propos de la qualification des licenciements en cause, cette indemnité maximale paraît raisonnable lorsqu'est en cause une règle de pure forme, dans la mesure où il faut le préciser, le motif du licenciement est légitime.

L'indemnité ainsi déterminée ne peut profiter, suivant le dernier alinéa du texte, qu'au salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins un an de travail effectif. Cette disposition paraît illogique. L'absence de logique tient à l'inexistence d'un lien quelconque entre l'indemnité résultant du fait dommageable (les manquements de l'employeur) et l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

**Article 30 : Tout licenciement abusif du travailleur donne lieu à réparation.**

**La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances du licenciement.**

**En cas de contestation, la preuve de l'existence du motif légitime incombe à l'employeur.**

**Le montant de la réparation est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice.**

**Toutefois, le montant de la réparation, ne peut être inférieur à trois (03) mois de salaire**

<sup>41</sup> MAZEAUD (A.), *Droit du travail*, 7<sup>e</sup> éd., Montchrestien, Paris, 2010, p. 382.

<sup>42</sup>TCHAKOUA (J.-M.), « Libres propos sur les licenciements en Droit camerounais », *Juridis Périodique* n° 25, Jan-Févr-Mars, 1996, p. 74.

Le législateur prévoit la réparation de l'abus dont pourrait se rendre coupable l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier le salarié.

Pour se rendre compte de l'existence de l'abus, le juge peut s'intéresser aux causes et aux circonstances du licenciement (alinéa 2). Ce sont là des éléments indicatifs qui peuvent permettre au juge de forger sa conviction de l'abus. L'employeur est tenu de prouver l'existence du motif légitime qui sous-tend son acte en cas de désaccord. Lorsque l'employeur licencie son salarié sans motif, il n'a pas abusé de son droit de licencier le salarié, il a violé la loi ; un tel licenciement est qualifié de licenciement sans cause. L'abus ne peut être retenu que lorsque l'employeur a agi dans l'intention de nuire ou en détournant son droit de licencier de sa fonction sociale. A cet égard, les éléments indicatifs relevés par le législateur et notamment les circonstances du licenciement sont édifiantes.

La réparation est fonction de l'existence et de l'étendue du préjudice (alinéa 4). Le salarié qui ne peut justifier d'un préjudice ne peut prétendre à une quelconque réparation. Et celui à qui il en a été causé un ne peut prétendre qu'à une réparation à la mesure de l'étendue du préjudice subi.

Il convient de relever que l'abus de droit tel que le consacre le législateur n'est pas conforme à la théorie de l'abus de droit selon laquelle est constitutif d'une faute pouvant donner lieu à réparation civile dans les conditions du droit commun, le fait, pour le titulaire d'un droit, de le mettre en œuvre soit de manière anormale, en dehors de sa finalité, soit dans le seul but de nuire à autrui<sup>43</sup>.

**Article 31 : Pour la fixation du montant de la réparation, le salaire à prendre en considération est le salaire mensuel brut moyen des douze (12) derniers mois d'activité du travailleur.**

**Cette réparation ne se confond ni avec l'indemnité pour non observation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement.**

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, le législateur appelle le juge à « prendre en considération » la moyenne des salaires bruts perçus par le salarié au cours des douze mois d'activité ayant précédé le licenciement abusif pour fixer le montant de la réparation. La formule n'est toutefois pas aisée à appréhender.

<sup>43</sup> GUINCHARD (S.) DEBARD (T.) (dir.), *Lexique des termes juridiques*, 25<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2016-2017, p. 33.

Est-ce à dire que le montant de la réparation auquel a droit le travailleur victime d'un licenciement abusif varie en fonction du montant du salaire mensuel brut moyen des douze mois d'activité du travailleur ? Une réponse positive ne saurait être défendue. En effet, le montant de la réparation de l'abus reproché à l'employeur à l'occasion du licenciement du travailleur dépend notoirement du dommage causé à ce dernier. Et ce dommage n'est pas forcément lié au niveau de salaire. On ne saurait faire dépendre le montant de la réparation du niveau plus ou moins élevé du montant du salaire mensuel brut moyen des douze mois d'activité du salarié victime de licenciement abusif sans méconnaître le principe de la réparation intégrale.

Il faut plutôt considérer que le législateur précise ici, après avoir indiqué à l'alinéa 5 de l'article 30 que le montant de la réparation ne peut pas être inférieur à trois (03) mois de salaire brut ni excéder neuf (09) mois, le salaire brut à prendre en considération pour identifier le plancher et le plafond auxquels est tenu le juge. Ainsi, le juge fixe librement le montant de la réparation sans que toutefois ce montant ne soit inférieur à trois mois de salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois d'activité du salarié ou supérieur à neuf mois du même salaire.

Suivant l'alinéa 2, le licenciement abusif donne lieu à réparation sans préjudice de l'indemnité pour non observation du préavis ou de l'indemnité de licenciement. Dans cette perspective, le non-respect du préavis ne s'analyse pas en un licenciement abusif. Cela se conçoit bien parce que l'employeur qui ne respecte pas le préavis n'a pas abusé de son droit de licencier le travailleur, il a violé la loi.

**Article 32 : Constitue un licenciement pour motif économique, tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs résultant d'une suppression, d'une transformation d'emploi, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes.**

L'article 32 définit le licenciement pour motif économique. Cette définition était portée par l'alinéa 3 de l'article 45 du Code du travail d'où il ressort clairement que le licenciement pour motif économique est tout licenciement dont le motif tient à la suppression ou à la transformation substantielle du poste du travail occupé par le salarié pour des raisons

tenant soit aux changements technologiques, soit à l'organisation, aux difficultés économiques ou à la fermeture de l'entreprise.

La définition de l'article 32 manque de clarté. En effet, le licenciement économique n'est pas effectué « pour un ou plusieurs motifs résultant d'une suppression, d'une transformation d'emploi ... ». Le motif du licenciement économique ne résulte pas d'une suppression ou d'une transformation d'emploi. Si tel est le cas, quel serait alors le motif ? Il devra encore être identifié. Or, il faut comprendre que c'est la suppression ou la transformation de l'emploi occupé par le salarié qui est plutôt le motif. C'est alors le licenciement lui-même qui résulte ou tient à une suppression ou à une transformation d'emploi. Le législateur de 1998 l'a si bien compris qu'il dispose que : « Le motif du licenciement peut tenir à la suppression ou à la transformation substantielle du poste de travail occupé par le salarié pour des raisons tenant soit aux changements technologiques, soit à l'organisation, aux difficultés économiques ou à la fermeture de l'entreprise »<sup>44</sup>.

**Article 33 : En cas de litige à la suite du licenciement pour motif économique, la charge de la preuve incombe à l'employeur.**

L'article 33, qui met à la charge de l'employeur « la preuve » en cas de litige à la suite du licenciement pour motif économique, n'est pas si clair qu'on pourrait le penser. En effet les litiges qui peuvent naître à la suite d'un licenciement pour motif économique sont variés. La question est donc de savoir ce que l'employeur doit prouver. En tout état de cause, il revient à l'employeur de prouver la régularité du licenciement.

Lorsqu'il résulte du licenciement pour motif économique un litige, c'est à l'employeur de prouver la régularité du licenciement.

**Article 34 : La fermeture de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement.**

Le législateur impose à l'employeur le respect du préavis et le versement de l'indemnité de licenciement en cas de fermeture de l'entreprise. Cette règle ne reçoit exception que dans l'hypothèse de fermeture de l'entreprise pour cas de force majeure.

**Article 35 : La procédure concernant le licenciement pour motif économique n'est pas applicable en cas de protocole amiable de départ librement négocié entre l'employeur et le travailleur.**

**L'employeur est tenu d'en informer l'Inspecteur du travail en lui communiquant une copie du protocole amiable.**

Le licenciement pour motif économique est soumis à une procédure particulière. L'article 35 en fait une règle supplétive de volonté. En effet, l'employeur et le salarié peuvent librement négocier un protocole amiable de départ qui permet d'écarter cette procédure.

L'employeur a toutefois l'obligation d'en informer l'inspecteur du travail et de lui fournir une copie de l'accord amiable intervenu.

## SOUS-SECTION II

### DE LA CESSATION PAR DEMISSION

**Article 36** : La démission est expressément notifiée par écrit à l'employeur. Elle peut être également constatée.

**La démission implique le respect d'un préavis dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement. Toutefois, l'employeur peut dispenser le travailleur d'effectuer le préavis sans avoir à payer une indemnité compensatrice.**

**En cas de démission abusive, le travailleur peut être condamné à des réparations pour préjudice causé à l'employeur dans les mêmes conditions que celles préalablement définies.**

La démission est soit notifiée par écrit à l'employeur soit constatée. Ainsi elle peut être écrite ou tacite. Dans ce dernier cas, c'est l'abandon de poste par le salarié qui permet de constater la démission.

Le salarié qui projette de démissionner doit respecter le préavis conformément aux dispositions de l'article 53 du Code du travail. L'employeur a alors le temps d'organiser le départ du salarié. A défaut, le salarié a l'obligation de verser à l'employeur l'indemnité pour non observation du préavis prévue à l'article 55 du Code du travail. S'il arrive que l'employeur dispense le travailleur d'effectuer le préavis, il n'aura pas à payer une indemnité compensatrice. Cette mesure n'assure pas la protection du salarié. En effet, imaginons un salarié TATAMPILLON qui a trouvé mieux ailleurs mais qui ne peut pas quitter son employeur étant tenu de respecter le préavis. Il a dû signer un contrat avec le nouvel employeur dont la date de démarrage correspond à la fin du préavis. S'il est dispensé du préavis par l'employeur il n'aura aucun ni d'un côté ni de l'autre. On ne peut pas vouloir

d'une chose et de son contraire. Il convient d'obliger l'employeur qui a décidé de dispenser le salarié d'effectuer le préavis de payer une indemnité compensatrice.

Le travailleur ne peut pas non plus abuser de son droit de démissionner. Tout abus de sa part ouvre droit à l'employeur à une réparation conformément aux articles 30 et 31 de la Loi 2017.

### SOUS-SECTION III

#### DE LA CESSATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

**Article 37 : Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance prévue au contrat.**

**Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit. L'inobservation de cette disposition par l'une des parties peut ouvrir droit pour l'autre partie à une réparation d'un montant maximal équivalant aux rémunérations prévues pour la période restant à courir jusqu'au terme du contrat sans excéder neuf (9) mois de salaire brut.**

A l'alinéa 1, le législateur rappelle le principe de la cessation de plein droit du contrat de travail à durée déterminée à l'échéance prévue au contrat. Il cite cependant limitativement trois cas dans lesquels le CDD peut cesser avant l'arrivée du terme. IL s'agit de

-faute lourde ;

-force majeure ;

-accord des parties constaté par écrit

En dehors de ces cas, la partie qui rompt le CDD peut être contrainte de payer à l'autre en guise de réparation du préjudice causé, le montant maximal des rémunérations correspondantes à la période restant à courir dans la limite de neuf (9) mois de salaire brut. Ce plafonnement établi par le législateur soulève deux préoccupations. D'abord, quel peut être le fondement de cette limitation ? Elle vise sans nul doute à éviter des condamnations fantaisistes qui peuvent être préjudiciables aux intérêts de l'une ou l'autre des parties. Ensuite quelle peut en être la conséquence ? Elle pose le problème de la réparation intégrale du préjudice puisqu'il peut arriver que le dédommagement dû par le responsable ne couvre pas tout le dommage.

#### SOUS-SECTION IV

#### DE LA CESSATION PAR ACCORD DES PARTIES

**Article 38 : Qu'elle soit à durée déterminée ou indéterminée, l'employeur et le travailleur peuvent convenir des modalités amiables de rupture de leur relation de travail.**

Le législateur consacre la rupture conventionnelle du contrat de travail qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée. L'employeur et le salarié peuvent ainsi « convenir des modalités amiables de rupture de leur contrat de travail ».

Cette disposition paraît vague et lapidaire. Les parties peuvent-elles convenir de tout ? Un besoin de sécurité est nécessaire pour que le salarié ne soit pas une proie facile pour l'employeur. En France, l'indemnité à accorder au travailleur ne peut pas être inférieure à l'indemnité de licenciement.

**TITRE IV : DES CONDITIONS**  
**CHAPITRE I : DE LA DUREE DU TRAVAIL**  
**SECTION I : DES DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 39 : La durée légale du travail ne peut excéder quarante (40) heures par semaine. La durée quotidienne du travail effectif par travailleur ne peut excéder huit (8) heures, sauf dérogation fixée par décret pris en Conseil des ministres ou par les conventions collectives. Toutefois dans les exploitations agricoles, la durée légale de travail est fixée à deux mille quatre cents (2400) heures par an.**

**Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires ou à la récupération des heures de travail perdues.**

A travers l'alinéa 1<sup>er</sup>, le législateur fixe la durée légale de travail. Elle est, dans tous les secteurs, à l'exception du secteur agricole, de quarante heures au maximum par semaine et de huit heures au maximum par jour. Cette durée n'est toutefois pas fixée de manière impérative. Ainsi, il est possible d'instituer par décret en conseil des ministres ou par convention collective une durée différente de celle indiquée. Dans le secteur agricole, cette durée est de 2400 heures par an.

Par principe, la durée légale de travail ne peut être dépassée. Il ne peut en être autrement qu'en application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires ou à la récupération des heures de travail perdues. Conformément à l'article 143 alinéa 3 du Code du travail, « Des décrets pris après avis du conseil national du travail fixent, par catégorie de culture et par saison, le maximum du nombre d'heures de travail pouvant être effectuées par semaine. ».

**SECTION II:**  
**DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Article 40 : Pour répondre aux demandes des travailleurs ou aux besoins de l'entreprise, l'employeur est autorisé à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés, après avis des délégués du personnel, s'il en existe, et informe l'inspecteur du travail.**

**A défaut de conventions ou d'accords collectifs, un arrêté du ministre en charge du travail pris, après avis du conseil national du travail, fixe les modalités d'application de l'horaire individualisé.**

Cette disposition offre à l'employeur la possibilité de déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et de pratiquer des horaires individualisés, ce qui constitue une évolution majeure du droit du travail béninois. Cette possibilité reste cependant soumise à certaines conditions. En effet, la pratique des horaires individualisés n'est admise que si les travailleurs le souhaitent ou si les besoins de l'entreprise le commandent. L'avis des délégués du personnel, s'il en existe, est obligatoirement requis et l'inspecteur du travail doit en être informé. On peut regretter que le législateur n'ait pas précisé la nature de l'avis du délégué du personnel. S'agirait-il d'un avis conforme, d'un avis consultatif, ... Il doit s'agir d'un avis consultatif ; le soin étant laissé au juge d'apprécier souverainement la pertinence des besoins de l'entreprise susceptibles de justifier les horaires individualisés.

L'alinéa second précise que la fixation des modalités d'application de l'horaire individualisé est fixée par arrêté du ministre du travail à défaut de conventions ou accords collectifs.

**CHAPITRE II**  
**DU SALAIRE ET ACCESSOIRES**  
**SECTION I**  
**DE LA DETERMINATION DU SALAIRE**

**Article 41 : Au sens de la présente loi, le salaire recouvre , quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, les sommes ou les allocations en nature susceptibles d'être évaluées en espèces dues par l'employeur en contrepartie de la prestation de travail.**

**Le salaire est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi.**

Cette disposition consacre une nouvelle définition du salaire. Il s'agit des sommes ou des allocations en nature susceptibles d'être évaluées en espèces dues par l'employeur en contrepartie de la prestation de travail, quel que soit le nom par lequel elles sont désignées et le mode de calcul par lequel elles sont fixées. Ainsi que le prévoit l'alinéa 2, les parties sont libres de fixer le salaire sous réserve de se conformer aux prescriptions des conventions collectives et de la loi.

**Article 42 : Le salaire minimum pour chaque catégorie professionnelle est fixé par voie des conventions collectives de travail. A défaut, un décret est pris en Conseil des ministres après avis du Conseil national du travail.**

La fixation du salaire minimum pour chaque catégorie professionnelle relève des conventions collectives de travail. Le législateur place ainsi les acteurs même du monde du travail (employeur et salarié) au cœur de la fixation du salaire minimum. Ce n'est qu'en cas de carence de leur part que l'exécutif, par décret pris en conseil des ministres, après du Conseil national du travail fixe le salaire minimum. Il en sera généralement ainsi lorsque ces acteurs seront incapables de fixer un montant consensuel en raison de divergences profondes.

## **SECTION II**

### **DU PAIEMENT DU SALAIRE**

**Article 43 : Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal en République du Bénin, par chèque ou par virement à un compte bancaire, postal, électronique ou en espèces, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.**

L'article 43 réaffirme le principe du paiement du salaire en monnaie ayant cours légal en République du Bénin. Le salaire ne peut donc être payé qu'en Franc CFA au jour d'aujourd'hui en République du Bénin. Par ailleurs, il fixe limitativement les modalités de paiement du salaire : espèce, chèque et virement à un compte bancaire, postal ou électronique. Les prescriptions de cet article sont d'ordre public. La sanction est alors la nullité.

### SECTION III : DE LA PRESCRIPTION

**Article 44 : L'action en paiement du salaire est reconnue au travailleur.**

**L'action en paiement de salaires, y compris les indemnités de congé payé, en fourniture ou remboursement de prestations en nature est éteinte au terme d'un délai de prescription de trois (03) ans.**

**Le délai de prescription court du jour où les salaires et les prestations sont exigibles. L'action de l'employeur contre le travailleur est soumise à la même prescription.**

**L'action en paiement de l'indemnité de licenciement, de la réparation, de toutes autres indemnités ne répondant pas à la nature juridique du salaire ainsi que pour toutes les contestations sur le paiement du montant du salaire, est prescrite par dix (10) ans.**

« L'ouvrier a droit au salaire ». Dès lors qu'il n'a pas été payé, le travailleur dispose d'une action en paiement du salaire contre l'employeur. Il dispose d'un délai de trois ans pour agir en paiement de salaires, y compris les indemnités de congé payé, en fourniture ou remboursement de prestations en nature. Ce délai court à compter du jour où les salaires et les prestations peuvent être exigés. Toute action de l'employeur contre le salarié est également contenue dans ce même délai de prescription de trois ans.

Par contre, le délai de prescription est de dix ans lorsqu'il s'agit d'une action en paiement de l'indemnité de licenciement, de la réparation, de toutes autres indemnités ne répondant pas à la nature juridique du salaire ainsi que pour toutes les contestations sur le paiement du montant du salaire

On peut relever que l'article 44 n'aborde pas la question des causes de suspension de la prescription. Par conséquent, celles prévues à l'article 232 alinéa 2 du code du travail sont maintenues.

Le délai de prescription est, en revanche, plus long s'agissant de l'action en paiement de l'indemnité de licenciement, de la réparation, de toutes autres indemnités ne répondant pas à la nature juridique du salaire ainsi que pour toutes les contestations sur le paiement du montant du salaire. Il est fixé à 10 ans. Le législateur n'a pas précisé le point de départ de cette prescription décennale. Sans nul doute celui-ci correspond à la date d'exigibilité des sommes dues.

## SECTION IV

### DU CAUTIONNEMENT

**Article 45 : Le cautionnement est un contrat par lequel un travailleur dépose des numéraires entre les mains de son employeur, à l'effet de garantir la restitution des liquidités que ce travailleur peut perdre ou dissiper à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.**

**Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur des numéraires ou des titres doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre de l'employeur.**

**Tout numéraire à titre de garantie doit être mis en dépôt dans le délai d'un (01) mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du numéraire et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifié par un certificat de dépôt tenu à la disposition de**

Contrairement au code du travail qui ne contient aucune définition du cautionnement dont il a pourtant organisé le régime juridique, l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 45 de la loi 2017 l'appréhende comme l'accord entre l'employeur et le salarié en vertu duquel le premier reçoit des numéraires que lui confie le second en garantie de la restitution des liquidités qui pourraient être perdues ou dissipées par le travailleur à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

L'exigence de la remise des numéraires « entre les mains de l'employeur » exclut l'entièrement, c'est-à-dire la remise des numéraires entre les mains d'une tierce personne convenue.

Il reste que la dénomination de cautionnement attachée à ce mécanisme est impropre. Il s'agit, en réalité, d'un gage espèce. Cette catégorie juridique a d'ailleurs été consacrée par le législateur OHADA à l'article 94 alinéa 1<sup>er</sup> de l'acte uniforme OHADA portant organisation des sûretés : « Le gage peut également porter sur des sommes ou des valeurs déposées à titre de consignation par les fonctionnaires, les officiers ministériels ou toute autre personne pour garantir les abus dont ils pourraient être responsables et les prêts consentis pour la constitution de cette consignation ».

Le salarié peut, en garantie de la restitution des liquidités ci-dessus évoquées, remettre à l'employeur des titres. Ceux-ci renvoient sans nul doute aux titres financiers. Qu'il s'agisse de numéraires ou de titres, l'employeur dépositaire doit délivrer au salarié un récépissé constatant la remise. Il fait mention en détail du récépissé sur son registre.

L'employeur qui s'est fait remettre des numéraires à titre de garantie est tenu, dans le délai d'un mois à compter de leur réception, de les mettre en dépôt, contre certificat de dépôt, tenu à la disposition de l'inspecteur du travail. Les informations relatives aux numéraires (le montant) et au dépôt (identité du dépositaire, date de dépôt, etc.) doivent être portées au registre de l'employeur.

On peut relever que le législateur n'a pas ici fait obligation à l'employeur de mettre les titres qu'il aurait reçus du salarié à titre de garantie, en dépôt. Mais une analyse a priori amène à soutenir que l'employeur doit mettre à dépôt lesdits titres. C'est ce qui ressort d'ailleurs de l'analyse croisée de l'article 71 et 72 du code du travail<sup>45</sup>.

## **TITRE V**

### **DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS**

**Article 46 : La convention collective ou l'accord collectif de travail est un accord écrit relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclues entre :**

- d'une part, un ou plusieurs syndicats ou unions syndicales de travailleurs ou représentants du personnel ;**
- d'autre part, un ou plusieurs employeurs pris individuellement ou en groupements professionnels.**

**Cet accord est négocié au sein d'une commission paritaire composée des personnes mentionnées ci-dessus. La commission est présidée par un inspecteur du travail assisté d'un secrétaire et d'un ou de deux rapporteurs.**

**Le président anime les discussions et facilite les négociations.**

L'article 46 définit la convention collective ou l'accord collectif de travail à travers :

- la technique de formation : accord de volonté ;
- l'objet : conditions de travail et garanties sociales ;
- les parties à l'accord : un ou plusieurs syndicats unions syndicales de travailleurs ou représentants du personnel, d'une part, et un ou plusieurs employeurs pris individuellement ou en groupements professionnels, d'autre part ;
- la forme : écrit.

---

<sup>45</sup> Cette analyse croisée offre la lecture suivante : tout cautionnement (cautionnement en numéraire ou en titre) doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur.

L'originalité du texte réside en ce qu'il permet, par l'emploi du terme 'représentants du personnel', aux délégués du personnel et aux membres des comités d'hygiène et de sécurité d'être désormais parties aux conventions collectives ou accord collectif de travail.

L'accord est négocié au sein d'une commission paritaire présidée par un inspecteur du travail dont le rôle est d'animer les discussions et de faciliter les négociations. Il est assisté dans cette tâche d'un secrétaire et d'un ou de deux rapporteurs.

**TITRE VI**  
**DU REGLEMENT DES CONFLITS DU TRAVAIL**  
**CHAPITRE UNIQUE**  
**DU REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL**

**Article 47 : Le conflit individuel du travail est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.**

Le législateur définit ici le conflit individuel du travail dans les mêmes termes qu'il l'avait fait à l'article 237 du Code du travail. C'est le conflit qui oppose un travailleur à son employeur à l'occasion de l'exécution ou de la cessation du contrat de travail.

Cependant, on doit relever que le terme « conflit individuel du travail » a été préféré à celui de « litige individuel du travail ». Ce choix terminologique opéré n'a aucune incidence sur la notion que le législateur entend définir sans que toutefois les expressions « conflit » et « litige » ne soient synonymes<sup>46</sup>.

**SECTION I**  
**DE LA PRE-CONCILIATION ENTRE LES PARTIES**

**Article 48 : L'accord à l'amiable prévu par l'article 38 est matérialisé par un écrit daté et signé par les parties, et contient notamment, la manifestation de leur volonté commune de rompre les relations contractuelles ainsi que les modalités et les conséquences de cette rupture.**

**Les parties ont également la faculté, après la cessation de leurs relations contractuelles de conclure un accord sur les conséquences de cette cessation.**

**L'exécution de l'accord à l'amiable met définitivement fin au conflit.**

L'article 48 fixe le régime juridique de la pré-conciliation entre les parties.

Il prévoit que lorsque les parties auraient décidé de mettre un terme à leur contrat par accord amiable, elles doivent le faire constater dans un écrit daté et signé par elles. Sans être exhaustif le législateur indique que l'écrit mentionne « la manifestation de leur volonté

<sup>46</sup> CORNU (G.), Vocabulaire juridique, 8<sup>ème</sup> éd., Quadrige/ Puf, Paris, 2007, p. 205 et s.

commune de rompre les relations contractuelles ainsi que les modalités et les conséquences de cette rupture. Dans tout un autre registre, le législateur prévoit et ceci à l'alinéa 2 de l'article 48 la faculté pour les parties, après la rupture de leur relation contractuelle, de décider de commun accord, des suites de cette rupture.

Dans tous les cas, le conflit prend fin par l'exécution de l'accord des parties.

Il faut souligner que l'expression pré-conciliation contenue dans le titre de la section I sous laquelle est rédigé le seul article 48, est inappropriée. Il est vrai, le législateur, en utilisant cette expression, la situe par rapport à la conciliation préalable devant l'inspecteur du travail. Mais à la vérité, l'article 48 organise une véritable conciliation<sup>47</sup>.

## SECTION II

### DE LA CONCILIATION PREALABLE DEVANT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

**Article 49 : Tout conflit individuel de travail, non réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes, est soumis à conciliation préalable dans les termes, conditions et modalités fixés au code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes.**

**Est irrecevable toute demande en paiement de réparation introduite par l'une des parties par suite d'une conciliation constatée par un procès-verbal de règlement à l'amiable dressé par l'inspecteur du travail.**

L'article 49 impose, en matière de conflit individuel de travail, le recours à l'inspecteur du travail à l'effet d'une conciliation préalable, dans l'hypothèse où les parties ne seraient pas arrivées à un règlement amiable de leur conflit.

Le législateur renvoie au code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes, pour ce qui concerne les règles applicables à cette conciliation préalable (termes, conditions et modalités)<sup>48</sup>.

Le législateur précise à l'alinéa 2 de l'article 49 que toute demande en paiement de réparation de l'une quelconque des parties est irrecevable dès lors qu'un procès-verbal de règlement amiable est dressé par l'inspecteur du travail suite à la conciliation. L'apport majeur de cette disposition réside en ce qu'elle vient mettre un terme à une pratique qui

---

<sup>47</sup> CORNU (G.), op. cit, p.197.

<sup>48</sup> Code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes, modifiée par la loi n° 2016-16 du 28 juillet 2016, article 786 alinéa 2.

consiste à accepter la conciliation par rapport aux droits de licenciement et à revenir par la suite pour demander des dommages et intérêts pour le même différend<sup>49</sup>.

### SECTION III DE LA PROCEDURE DEVANT LES TRIBUNAUX

**Article 50 : Au sens de la présente loi, l'expression « juridictions du travail » désigne les juridictions compétentes en matière de travail en République du Bénin.**

**Sont compétentes en matière de travail, le tribunal du travail et les chambres sociales de la cour d'appel.**

**Les juridictions du travail connaissent des conflits individuels nés entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions de la présente loi.**

**Elles sont compétentes pour se prononcer sur tous les conflits individuels relatifs à l'application des conventions collectives et des textes en tenant lieu ainsi que sur les contentieux du régime de sécurité et prévoyance sociales.**

**Les règles de procédure applicables devant les juridictions du travail sont fixées au code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes.**

L'article 50 fixe les règles de compétence *ratione materiae* et les règles de procédure en matière de travail.

De la lecture combinée des alinéas 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup>, il ressort que les juridictions du travail, c'est-à-dire les juridictions compétentes en matière de travail sont le tribunal du travail et les chambres sociales de la Cour d'appel.

D'une manière concrète, ces juridictions sont compétentes pour statuer sur :

- les conflits individuels nés entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions de la présente loi ;
- les conflits individuels relatifs à l'application des conventions collectives et des textes en tenant lieu ;

---

<sup>49</sup>AMOUSSOU (B) Loi n°2017- 05 du 29 aout 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de main -d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin : exposé et présentation, réunion du groupe de travail justice (GTJ) du conseil des investisseurs privés au Bénin (CIPB), Cotonou, 5 octobre 2017, inédit.

- les contentieux du régime de sécurité et prévoyance sociales. Au regard de cette énumération, on voit bien que les conflits collectifs de travail ne relèvent pas de la compétence des juridictions du travail. Ces conflits sont réglés suivant la procédure particulière organisée par le Code du travail<sup>50</sup>.

Le législateur, à l'alinéa 5, renvoie au code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes, pour la détermination des règles de procédure applicables devant les juridictions du travail.

**Article 51 : Toute juridiction du travail est composée de :**

**-un magistrat, au moins Président ;**

**- un assesseur employeur et un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ;**

**- un greffier.**

**Aucune juridiction du travail ne peut valablement siéger en l'absence des assesseurs.**

**Un décret pris en Conseil des ministres fixe le mode de désignation, la durée du mandat, la protection et les modalités d'exercice par les assesseurs de leurs missions.**

L'article 51 fixe la composition de la juridiction de travail. Celle-ci est présidée par un magistrat. A cet égard, il convient de souligner que la formulation du législateur à savoir, « un magistrat, au moins président » est confuse. S'agit-il d'un magistrat qui doit au minimum être le président ? Dans ce cas, quel aurait pu être le titre supérieur qu'il peut avoir ?. Cette lecture n'est pas envisageable. S'agirait-il alors d'un magistrat au moins, président ? C'est bien cette compréhension qu'il faut avoir de ce texte. C'est donc l'emplacement de la virgule qui est incorrect. La conséquence en est l'incompréhension du texte. C'est déjà connu, cette maladresse rédactionnelle dont les conséquences ont été drastiques et dramatiques. L'espèce concernait l'utilisation d'une virgule mal placée de sorte que le mot d'ordre « grâce impossible, exécution » mis en œuvre en lieu et place de celui « grâce, impossible exécution » a coûté la vie à un détenu.

Dès lors, il y a lieu de substituer l'expression « un magistrat au moins, président » à celle « un magistrat, au moins président ». De la sorte, la juridiction du travail peut être composée de plusieurs magistrats dont l'un doit être le président.

---

<sup>50</sup> Code du travail, arts. 252 et s.

La juridiction du travail est, en sus du ou des magistrats, composée d'un assesseur employeur et un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dont la présence est obligatoire. Le mode de désignation, la durée du mandat, la protection et les modalités d'exercice par ceux-ci de leurs missions sont renvoyés à un décret pris en conseil des ministres. La disposition de l'article 56 de la loi n°2001-37 du 26 Novembre 2001 portant organisation judiciaire en République du Bénin en application de laquelle les juridictions de droit social au Bénin statuaient sans assesseurs aura donc vécu. Le législateur impose également la présence d'un greffier dans la composition.

## TITRE VII

### DES INCRIMINATIONS ET PENALITES

Le titre VII de la Loi 2017 traite en huit articles, de quelques incriminations et pénalités qui viendront s'ajouter aux dispositions du titre IX du Code de Travail qui ne lui sont pas contraires.

**Article 52 : Les infractions aux dispositions de la présente loi sont poursuivies devant le tribunal conformément aux dispositions du code de procédure pénale.**

**Toutefois, le tribunal nonobstant toutes les dispositions contraires, peut se prononcer d'office sur les réparations civiles auxquelles peuvent donner lieu éventuellement ces infractions.**

La disposition traite de la compétence des juridictions pénales en matière d'infractions au Code du Travail.

Il ressort de l'alinéa premier que la juridiction répressive est compétente pour connaître des infractions aux dispositions de la loi 2017 en application du Code de procédure pénale.

L'alinéa premier confirme ce principe qui affirme que les dispositions du Code de procédure pénale sont applicables en matière d'infraction à la législation du travail. Les principes de la procédure pénale sont donc applicables à la procédure sociale. Cette compétence des juridictions pénales pourra être prorogée aux réparations civiles nées desdites infractions.

Au surplus, le législateur donne compétence au tribunal pour statuer d'office sur les dommages-intérêts qui pourraient éventuellement résulter des infractions commises et en dépit de l'existence d'une disposition antérieure contraire. En d'autres termes, le tribunal qui connaît des infractions ci-dessus évoquées peut sans que cela ne lui soit demandé allouer des dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'aurait subi la victime

**Article 53 : Sans préjudice d'une action récursoire, l'employeur garantit l'exécution des condamnations pénales pécuniaires prononcées à l'encontre de ses mandataires et agents.**

L'article 53 institue l'employeur, garant de l'exécution des amendes pénales auxquelles ses mandataires et agents sont condamnés. Il va sans dire que le paiement sera réclamé à l'employeur en cas de défaillance desdits mandataires et agents. Ainsi la

responsabilité qui incombe à l'employeur est de nature civile. Cette garantie légale se justifie par le fait qu' « il appartient au chef d'entreprise de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des prescriptions réglementaires »<sup>51</sup>.

Toutefois, l'employeur *solvens* est admis à exercer une action récursoire contre les mandataires et agents fautifs. Il en est ainsi parce qu'il aura payé la dette d'autrui

**Article 54 : Encourt une peine d'amende de dix mille (10.000) à cent mille (100.000) francs et le double de cette peine, en cas de récidive, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, porte atteinte au principe de rémunération prévu à l'article 42.**

**Article 55 : Encourt une peine d'amende de dix mille (10.000) à cent mille (100.000) francs et le double de cette peine, en cas de récidive, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, viole les procédures édictées en matière de licenciement pour motif économique prévues aux articles 33 à 36.**

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs irrégulièrement licenciés.

**Article 56 : Encourt une peine d'amende de vingt-cinq mille (25.000) à deux cent cinquante mille (250.000) francs, toute personne qui fournit ou utilise de la main d'œuvre intérimaire ou permanente en violation des dispositions des articles 17, 18, 19, 20 et 21.**

En cas de récidive ,la peine est portée au double.

**Article 57 : Encourt une peine d'amende de vingt-cinq mille (25.000) à deux cent cinquante mille (250.000) francs et une peine d'emprisonnement de un (1) mois à trois (03) mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui, intentionnellement, fait obstacle à l'exercice des missions de contrôle des Inspecteurs du Travail.**

En cas de récidive, la peine est portée au double.

**Article 58 : Encourt une peine d'amende de vingt-cinq mille (25.000) à deux cent cinquante mille (250.000) francs et une peine d'emprisonnement de un (1) mois à trois (03) mois ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque commet intentionnellement des outrages, violences ou menaces à l'encontre d'un Inspecteur du Travail se trouvant dans l'exercice de ses fonctions.**

En cas de récidive, la peine est portée au double.

Dispositions	Infraction pénale	Sanctions		
		Amende	Emprisonnement	Observations
Art. 54	Atteinte intentionnelle par l'employeur ou son représentant au principe de rémunération prévu à l'article 42	dix mille (10.000) à cent mille (100.000) FCFA  vingt mille (20 000) à deux cents mille (200 000) en cas de récidive.	Néant	Néant
Art. 55	Violation intentionnelle par l'employeur ou son représentant des procédures édictées en matière de licenciement pour motif économique prévues aux articles 33 à 36	dix mille (10.000) à cent mille (100.000) FCFA par travailleur irrégulièrement licencié  vingt mille (20 000) à deux cents mille (200 000) par travailleur irrégulièrement licencié en cas de récidive.	Néant	Néant
Art. 56	Fourniture ou utilisation de la main d'œuvre intérimaire ou permanente en violation des dispositions des articles 17, 18, 19, 20 et 21	vingt-cinq mille (25.000) à deux cent cinquante mille (250.000) FCFA  cinquante mille (50.000) à cinq cent mille (500.000) FCFA en cas de récidive	Néant	Néant
Art. 57	Obstruction à l'exercice des missions de contrôle de l'inspecteur du travail	vingt-cinq mille (25.000) à deux cent cinquante mille (250.000) FCFA  cinquante mille (50.000) à cinq cent mille (500.000) FCFA en cas de récidive	Un (01) mois à trois (03) mois  De deux (02) mois à six (06) mois en cas de récidive	Peines cumulatives ou alternatives
Art. 58	Outrages, violences ou menaces intentionnelles à l'encontre de l'inspecteur du travail dans l'exercice de ses fonctions	vingt-cinq mille (25.000) à deux cent cinquante mille (250.000) FCFA Cinquante mille (50.000) à cinq cent mille (500.000) FCFA en cas de récidive	Un (01) mois à trois (03) mois  De deux (02) mois à six (06) mois en cas de récidive	Peines cumulatives ou alternatives

**Tableau récapitulatif des incriminations et pénalités**

**Article 59 : Les modalités de répartition des produits des amendes sont déterminées par décret.**

Cette disposition renvoie à un décret, la détermination des modalités de répartition des produits des amendes.

## TITRE VIII

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Le titre VIII traite en quatre articles des dispositions transitoires et finales.

**Article 60 : Les dispositions de la présente loi sont de pleins droits applicables aux contrats individuels en cours. Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.**

**Les dispositions contenues dans les contrats individuels en cours qui ne sont pas contraires à la présente loi, aux conventions et accords collectifs et celles plus favorables aux travailleurs sont maintenues.**

Le texte traite du sort des contrats individuels en cours dès l'entrée en vigueur de la loi 2017.

Il s'agit de ceux qui continu à produire des effets au moment de l'entrée en vigueur de la loi 2017.

Suivant l'alinéa 1<sup>er</sup>, ces contrats sont automatiquement régis par la loi 2017. Le législateur consacre ainsi une exception à la règle de la survie de la loi ancienne en matière contractuelle. Cela permet d'établir le caractère d'ordre public de loi de 2017<sup>52</sup>.

L'alinéa 2 précise les conditions dans lesquelles les stipulations des contrats individuels en cours produiront effets sous l'empire de la loi 2017. C'est d'abord le cas où elles ne sont pas contraire ni à la loi 2017 ni aux conventions et accords collectifs. C'est ensuite le cas lorsqu'elles sont plus favorables aux travailleurs en application de l'ordre public social.

**Article 61 : Les institutions et procédures existantes, en application des règlements antérieurement en vigueur en matière de travail, demeurent en vigueur jusqu'à la mise en place des institutions et procédures prévues par la présente loi.**

Quelles sont les institutions et les procédures applicables en attendant la mise en place de celle prévues par la loi 2017 ? A cette question, le législateur répond en indiquant que les institutions et procédures existantes en application des règlements antérieurs en matière de travail sont maintenues.

---

<sup>52</sup> DRUFFIN-BRICCA Sophie et HENRY Laurence-Caroline, *Introduction au droit et droit civil*, Coll ; AnnaDroit LMD, éd. Lextenso, Paris, 2015, p. 28

**Article 62 : En attendant la mise en place des tribunaux de travail, les chambres sociales des tribunaux de première instance continueront de connaître des différends en matière sociale.**

Le législateur maintient la compétence des chambres sociales des tribunaux de première, lesquelles sont toujours habilitées à connaître des différends en matière de travail avant l'installation des tribunaux de travail.

**Article 63 : Les textes réglementaires déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente loi.**

**Les dispositions réglementaires antérieures restent en vigueur en ce qu'elles ne sont pas contraires à la présente loi.**

Pour l'application de la loi 2017, le législateur indique que des textes réglementaires seront pris dans la mesure où cela est nécessaire, pour en définir les modalités. D'ores et déjà, cette nécessité est expressément exprimée dans diverses dispositions de la loi 2017. C'est le cas de l'article 16 qui renvoie à un décret pris en conseil des ministres, la détermination des formalités requises de l'employeur pour l'exercice d'une activité salariée par un étranger pour l'exercice d'une activité salariée par un travailleur de nationalité étrangère (article 16).

Le législateur prévoit le maintien des dispositions réglementaires antérieures compatibles avec la loi 2017.

**Article 64 : La présente loi qui abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment celles de l'article 56 de la loi portant organisation judiciaire et la loi n° 90-004 du 15 mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les réalisations de contrat de travail sera publiée au Journal Officiel et exécutées comme loi de l'Etat.**

*A travers cette disposition, le législateur abroge expressément toutes dispositions antérieures contraires à la loi 2017. Il cite entre autres, l'article 56 de la Loi portant organisation judiciaire en République du Bénin qui a institué le Tribunal de Première Instance statuant en matière de droit de travail et la loi n° 90-004 du 15 mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les réalisations de contrat de travail.*



<p><b>Dispositions de 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</b></p>	<p><b>Dispositions de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin.</b></p>	<p><b>Dispositions de la loi n° 90-004 du 15 Mai 1990 régissant la déclaration de la main d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail :</b></p>
<p><b>Art.1.-</b> La présente loi fixe 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. Elle régit les relations entre employeurs et travailleurs exerçant leurs activités professionnelles en République du Bénin.</p>	<p><b>Art.1.-</b> La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle en République du Bénin. Elle s'applique également aux apprentis.</p>	
<p><b>Art.2.-</b> Est considéré comme travailleur, au sens de la présente loi, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur.</p>	<p><b>Art.2.-</b> Est considéré comme travailleur au sens du code du travail, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur.</p> <p>Sont exclues du champ d'application du présent code, les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique.</p> <p>Les travailleurs de la marine marchande et des pêches maritimes restent régis par les dispositions du code de la marine marchande et les textes législatifs et réglementaires subséquents.</p>	
<p><b>Art.3.-</b> Tout chef d'établissement ou d'entreprise</p>	<p><b>Art.279.-</b> Tout chef d'établissement ou d'entreprise peut</p>	

<p>ou tout employeur recrute librement son personnel qui bénéficie des prestations de sécurité et de santé au travail.</p> <p>Toutefois, il est tenu de faire connaître aux services compétents du ministère chargé du travail, les postes de travail pour lesquels le recrutement a été opéré. Il procède également à l'immatriculation et à l'affiliation des travailleurs auprès des structures en charge de la protection sociale.</p>	<p>recruter librement son personnel.</p> <p>Toutefois, il est tenu de faire connaître aux services compétents du ministère chargé du travail les postes de travail pour lesquels le recrutement a été opéré. Il est également tenu de déclarer son existence et les travailleurs à la caisse de sécurité sociale.</p>	
<p><b>Art.4.-</b> Toute personne physique ou morale désirant faire du placement et servir d'intermédiaire en matière de recrutement de la main-d'œuvre se fait enregistrer au bureau d'emploi et de placement auprès des services compétents du ministère en charge du travail.</p>		<p>Article 7 de la loi n° 90-004 du 15 Mai 1990 régissant la déclaration de la main d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail :</p> <p>Toute personne physique ou morale désirant créer une entreprise de placement et servir ainsi d'intermédiaire en cette matière est tenue de constituer et de faire enregistrer un bureau d'emploi et de placement auprès des services compétents du Ministère chargé du Travail.</p>
<p><b>Art.5.-</b> Tout employeur peut utiliser les services d'un travailleur étranger. Les conditions et modalités d'utilisation des services d'un travailleur étranger sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres.</p>		
<p><b>Art.6.-</b> Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant</p>	<p><b>Art.9.-</b> Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération.</p>	

<p>rémunération. Le contrat de travail est individuel, personnel et conclu librement. L'existence du contrat de travail est constatée, sous réserve des dispositions de la présente loi, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. En l'absence d'un écrit, la preuve peut être apportée par tout moyen.</p>		
<p><b>Art.7.-</b> Tout contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, peut être soumis à une période d'essai. La période d'essai est celle durant laquelle les parties apprécient respectivement les conditions de travail et la qualité des prestations effectuées. Le travailleur soumis à une période d'essai est rémunéré.</p>	<p><b>Art.19.-</b> Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le premier, l'aptitude professionnelle du travailleur et son rendement ;</li> <li>• le second, les conditions de travail de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise.</li> </ul>	
<p><b>Art.8.-</b> La période d'essai doit être expressément prévue par écrit dans une clause du contrat.</p>	<p><b>Art.20.-</b> L'engagement à l'essai doit être constaté par écrit A défaut, le contrat est réputé définitif dès son origine. Dans les cas prévus aux alinéas b), c) et d) de l'article 10, l'essai ne peut résulter que d'une clause incluse dans le corps du contrat appelé à devenir définitif.</p>	
<p><b>Art.9.-</b> La durée de la période d'essai, renouvellement éventuel compris pour chaque catégorie de travailleur, est déterminée en fonction du délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur, compte tenu de la technicité et des usages de la profession.</p>	<p><b>Art.21.-</b> 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</p>	

	<p>écrit.</p> <p>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.</p>	
<p><b>Art.10.-</b> Sauf clause particulière du contrat ou de la convention collective, l'essai peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sans préavis, ni indemnités, ni réparation.</p>	<p><b>Art.43.-</b> Sauf dispositions particulières expressément prévues au contrat, l'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser sans préavis par la volonté de l'une des parties sous réserve d'abus.</p> <p>Le montant des dommages et intérêts dû en cas d'abus est fixé, en fonction du préjudice subi, par la juridiction compétente.</p>	
<p><b>Art.11.-</b> Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sous réserve du préavis. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.</p>	<p><b>Art.12.-</b> Le travailleur ne peut engager ses services que suivant les modalités ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit à temps ou pour un ouvrage déterminé : c'est le contrat à durée déterminée dont le terme est fixé à l'avance par les deux parties ou dépend de la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation est indépendante de la volonté des parties, mais est indiqué avec précision ;</li> <li>• soit pour une durée indéterminée : c'est le contrat à durée indéterminée qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties sous réserve des dispositions des articles 44 et suivants du présent code.</li> </ul>	
<p><b>Art.12.-</b> Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat écrit comportant un terme certain fixé par les parties, ou un contrat dont le terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• est subordonné à un événement futur et</li> </ul>	<p><b>Art.12.-</b> Le travailleur ne peut engager ses services que suivant les modalités ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit à temps ou pour un ouvrage déterminé : c'est le contrat à durée déterminée dont le terme est fixé à l'avance par les deux parties ou dépend de la</li> </ul>	

<p>certain dont la date n'est pas connue d'avance ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>est lié à la réalisation d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée.</li> </ul>	<p>survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation est indépendante de la volonté des parties, mais est indiqué avec précision ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>soit pour une durée indéterminée : c'est le contrat à durée indéterminée qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties sous réserve des dispositions des articles 44 et suivants du présent code.</li> </ul>	
<p><b>Art.13.-</b> Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé indéfiniment. Toutefois, à partir du quatrième terme du contrat à durée déterminée, toute décision de non renouvellement est précédée d'un préavis établi dans les conditions fixées au Code du travail. Dans le cas où le non renouvellement est à l'initiative de l'employeur, une indemnité de fin de collaboration est accordée à l'employé dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement fixée au Code du travail. Dans tous les cas, le caractère à durée déterminée d'un contrat relève de la qualification donnée par les parties.</p>	<p><b>Art.13.-</b> Tout contrat conclu pour une durée déterminée ne peut excéder deux ans renouvelables une fois. Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à un mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être, après visite médicale d'aptitude de celui-ci, constaté par écrit. Ce contrat est visé et enregistré par les services compétents du ministère chargé du travail. Ces derniers apposent le visa après avoir :</p> <p>1° constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat aux dispositions applicables en matière de travail ;</p> <p>2° vérifié que le travailleur est libre de tout engagement ;</p> <p>3° vérifié que la durée du contrat ne comporte aucune ambiguïté.</p>	
<p><b>Art.14.-</b> Le contrat de travail à temps partiel est le contrat conclu pour une durée inférieure d'un cinquième (1/5ème) au moins à la durée légale ou conventionnelle de travail. Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment la</p>		<p>Arrêté n°469/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 31 décembre 2004 fixant les dispositions relatives au travail à temps partiel</p>

<p>qualification du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou la durée mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail.</p>		
<p><b>Art.15.-</b> Le travailleur à temps partiel est rémunéré proportionnellement à son temps de travail. Le travailleur à temps partiel sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, bénéficie des droits reconnus aux travailleurs à temps complet par la présente loi, les règlements, conventions et accords collectifs.</p>		
<p><b>Art.16.-</b> L'exercice d'une activité salariée par un travailleur de nationalité étrangère, dont le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée, est subordonné à l'accomplissement par l'employeur des formalités fixées par décret pris en Conseil des Ministres.</p>	<p><b>Art.26.-</b> Pendant les deux premières années de sa résidence régulière sur le territoire et sous réserve des dispositions contraires d'un accord ou d'une convention passée par la République du Bénin, tout étranger ou immigrant ne peut exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée.</p>	
<p><b>Art.17.-</b> Le travail intérimaire est la situation où un intérimaire appelé travailleur, est employé par une entreprise de travail intérimaire ou société d'intérim appelée employeur, en vue d'être prêté à une entreprise utilisatrice appelée cliente, pour y effectuer un travail déterminé.</p>		
<p><b>Art.18.-</b> Le travail intérimaire se caractérise par deux contrats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un contrat de travail d'intérim conclu par écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire</li> </ul>		

<p>appelé contrat de mission ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un contrat de placement ou de mise à disposition conclu par écrit entre l'entreprise de travail intérimaire ou société d'intérim et l'entreprise utilisatrice.</li> </ul>		
<p><b>Art.19.-</b> Toute entreprise de travail intérimaire, avant de commencer son activité et durant celle-ci, justifie d'une assurance couvrant le risque d'exploitation.</p>		
<p><b>Art.20.-</b> La mission de travail intérimaire doit comporter un terme fixé dans le contrat de placement ou de mise à disposition. Lorsque le terme ne peut être précisé à l'avance, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Le travailleur intérimaire ne relève pas de l'effectif de l'entreprise utilisatrice.</p>		
<p><b>Art.21.-</b> Est interdite toute forme d'utilisation de main-d'œuvre par le moyen d'intermédiaires, sauf dans le cadre exclusif des dispositions relatives au travail intérimaire. Toute activité de travail intérimaire s'exerce dans le cadre des présentes dispositions.</p>		
<p><b>Art.22.-</b> Le contrat de sous-traitance est une convention par laquelle une entreprise dite entreprise principale fait appel à une autre, dite entreprise sous-traitante, pour l'exécution d'un ouvrage ou d'un service entrant dans l'objet de son activité.</p>		
<p><b>Art.23.-</b> L'entreprise sous-traitante est</p>		

<p>indépendante de l'entreprise principale et soumise, en sa qualité d'employeur de main d'œuvre salariée ; aux dispositions de la présente loi.</p>		
<p><b>Art.24.-</b> Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une des parties. La proposition de modification doit être notifiée par écrit à l'autre partie qui dispose d'un délai de réflexion de huit jours francs. Lorsque la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, le contrat peut être rompu par l'employeur et cette rupture lui est imputable. La rupture n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise.</p>		
<p><b>Art.25.-</b> En cas de modification proposée par l'employeur en raison de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, le, travailleur qui refuse par écrit cette modification est licencié avec paiement du préavis et de l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions d'attribution de cette dernière indemnité. Lorsque la proposition de modification substantielle émane du travailleur et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat peut être rompu par le travailleur et cette rupture lui est imputable.</p>		
<p><b>Art.26.-</b> S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur,</p>	<p><b>Art.60.-</b> S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par</p>	

<p>notamment par succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, acquisition, transformation de fonds, mise en société, ou toute autre cause tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.</p>	<p>succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société ou changement d'activité, tous les contrats de travail en cours au jour de cette modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et conditions prévues au présent code.</p> <p>Aucune modification volontaire dans la situation juridique de l'employeur ou de l'entreprise ne doit s'opérer sans la consultation préalable des services compétents du ministère chargé du travail. Cette consultation doit être faite par le cédant et le cessionnaire et un protocole d'accord doit être rédigé entre les parties sur les conditions de la modification juridique intervenue, notamment en ce qui concerne la situation des travailleurs. Ce protocole d'accord doit être établi sous la supervision des services compétents du ministère chargé du travail en présence de l'employeur ou de son préposé et des représentants des travailleurs.</p>	
<p><b>Art.27.-</b> Le contrat de travail cesse par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• licenciement ;</li> <li>• démission ;</li> <li>• accord des parties ;</li> <li>• survenance du terme du contrat à durée déterminée.</li> </ul> <p>Le licenciement est la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.</p> <p>La démission est la résiliation du contrat de travail à l'initiative du travailleur. Elle résulte de la manifestation de volonté non équivoque du travailleur de mettre fin au</p>		

<p>contrat. L'accord des parties est la manifestation de la volonté commune du travailleur et de l'employeur de mettre fin à l'amiable au contrat de travail. La survenance du terme entraîne la fin du contrat de travail à durée déterminée.</p>		
<p><b>Art.28.-</b> Le licenciement ne peut intervenir que pour un motif légitime. Le licenciement est notifié au travailleur par écrit avec indication du motif. Aucune décision de licenciement ne peut être prise sans que le travailleur n'ait eu préalablement la possibilité de s'exprimer sur le motif de la décision envisagée, sauf le cas de licenciement collectif pour motif économique. Le licenciement est subordonné au respect d'un préavis dont le délai préfixé commence à courir le lendemain du jour de la notification du licenciement.</p>	<p><b>Art.45.-</b> Outre le respect du préavis prévu à l'article 53 du présent code, un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectif et sérieux de ne pas maintenir son contrat de travail. En cas de contestation, ce motif peut toujours être apprécié par la juridiction compétente. Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de sa conduite fautive. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif personnel. Le motif du licenciement peut tenir à la suppression ou à la transformation substantielle du poste de travail occupé par le salarié pour des raisons tenant soit aux changements technologiques, soit à l'organisation, aux difficultés économiques ou à la fermeture de l'entreprise. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif économique.</p>	
<p><b>Art.29.-</b> 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</p>		

<p>pendant le congé, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif.</p> <p>La juridiction du travail accorde au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation de ces règles sans que le montant de cette indemnité ne puisse excéder deux mois de salaire brut.</p> <p>L'indemnité n'est due qu'à compter d'un an de travail effectif.</p>		
<p><b>Art.30.-</b> Tout licenciement abusif du travailleur donne lieu à réparation.</p> <p>La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances du licenciement.</p> <p>En cas de contestation, la preuve de l'existence du motif légitime incombe à l'employeur.</p> <p>Le montant de la réparation est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice.</p> <p>Toutefois, le montant de la réparation, ne peut être inférieur à trois mois de salaire brut ni excéder neuf mois.</p>		
<p><b>Art.31.-</b> Pour la fixation du montant de la réparation, le salaire à prendre en considération est le salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois d'activité du travailleur.</p> <p>Cette réparation ne se confond ni avec l'indemnité pour non observation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement.</p>		

<p><b>Art.32.-</b> Constitue un licenciement pour motif économique, tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs résultant d'une suppression, d'une transformation d'emploi, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes.</p>	<p><b>Art.45.-</b> Outre le respect du préavis prévu à l'article 53 du présent code, un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectif et sérieux de ne pas maintenir son contrat de travail. En cas de contestation, ce motif peut toujours être apprécié par la juridiction compétente.</p> <p>Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de sa conduite fautive. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif personnel.</p> <p>Le motif du licenciement peut tenir à la suppression ou à la transformation substantielle du poste de travail occupé par le salarié pour des raisons tenant soit aux changements technologiques, soit à l'organisation, aux difficultés économiques ou à la fermeture de l'entreprise. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif économique.</p>	
<p><b>Art.33.-</b> En cas de litige à la suite du licenciement pour motif économique, la charge de la preuve incombe à l'employeur.</p>		
<p><b>Art.34.-</b> La fermeture de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement.</p>		
<p><b>Art.35.-</b> La procédure concernant le licenciement pour motif économique n'est pas applicable en cas de protocole amiable de départ librement négocié entre l'employeur et</p>		

<p>le travailleur. L'employeur est tenu d'en informer l'Inspecteur du travail en lui communiquant une copie du protocole amiable.</p>		
<p><b>Art.36.-</b> La démission est expressément notifiée par écrit à l'employeur. Elle peut être également constatée. La démission implique le respect d'un préavis dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement. Toutefois, l'employeur peut dispenser le travailleur d'effectuer le préavis sans avoir à payer une indemnité compensatrice. En cas de démission abusive, le travailleur peut être condamné à des réparations pour préjudice causé à l'employeur dans les mêmes conditions que celles préalablement définies.</p>	<p><b>Art.44.-</b> Sous réserve du respect du préavis prévu à l'article 53 du présent code, le salarié peut démissionner librement sans avoir à justifier des motifs de son acte.</p>	
<p><b>Art.37.-</b> Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance prévue au contrat. Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constaté par écrit. L'inobservation de cette disposition par l'une des parties peut ouvrir droit pour l'autre partie à une réparation d'un montant maximal équivalant aux rémunérations prévues pour la période restant à courir jusqu'au terme du contrat sans excéder neuf mois de salaire brut.</p>	<p><b>Art.42.-</b> Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1° par accord des parties, à condition que celui-ci soit constaté par écrit ;</li> <li>2° pour faute lourde susceptible d'être appréciée par la juridiction compétente en cas de contestation ;</li> <li>3° en cas de force majeure ;</li> <li>4° par résolution judiciaire.</li> </ul> <p>La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages et intérêts.</p>	
<p><b>Art.38.-</b> Qu'elle soit à durée déterminée ou</p>		

<p>indéterminée, l'employeur et le travailleur peuvent convenir des modalités amiables de rupture de leur relation de travail.</p>		
<p><b>Art.39.-</b> La durée légale du travail ne peut excéder quarante heures par semaine. La durée quotidienne du travail effectif par travailleur ne peut excéder huit heures, sauf dérogation fixée par décret pris en Conseil des Ministres ou par les conventions collectives. Toutefois dans les exploitations agricoles, la durée légale de travail est fixée à deux mille quatre cents (2400) heures par an. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires ou à la récupération des heures de travail perdues.</p>	<p><b>Art.143.-</b> Dans les établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à deux mille quatre cents heures par an. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires ou à la récupération des heures de travail perdues. Des décrets pris après avis du conseil national du travail fixent, par catégorie de culture et par saison, le maximum du nombre d'heures de travail pouvant être effectuées par semaine.</p>	
<p><b>Art.40.-</b> Pour répondre aux demandes des travailleurs ou aux besoins de l'entreprise, l'employeur est autorisé à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés, après avis des délégués du personnel, s'il en existe, et informe l'inspecteur du travail. A défaut de conventions ou d'accords collectifs, un arrêté du Ministre en charge du travail pris, après avis du Conseil national du travail, fixe les modalités d'application de l'horaire individualisé.</p>	<p><b>Art.141.-</b> La durée et l'horaire du travail sont fixés par l'employeur dans le respect des règles édictées par le présent code et les textes pris pour son application. La durée et l'horaire sont affichés sur les lieux du travail et communiqués à l'inspecteur du travail</p>	
<p><b>Art.41.-</b> Au sens de la présente loi, le salaire recouvre, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, les sommes ou les allocations en nature susceptibles</p>	<p><b>Art.207.-</b> Au sens du présent code, le terme « salaire » signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base ou minimum et tous autres avantages payés directement</p>	

<p>d'être évaluées en espèces dues par l'employeur en contrepartie de la prestation de travail. Le salaire est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi.</p>	<p>ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et fixés soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles.</p>	
<p><b>Art.42.-</b> Le salaire minimum pour chaque catégorie professionnelle est fixé par voie des conventions collectives de travail. A défaut, un décret est pris en Conseil des Ministres après avis du Conseil national du travail.</p>	<p><b>Art.210.-</b> Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé par décret pris en conseil des ministres sur rapport du ministre chargé du travail après avis motivé du conseil national du travail. Le salaire minimum interprofessionnel garanti peut être révisé tous les 3 ans ou en cas de besoin.</p>	
<p><b>Art.43.-</b> Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal en République du Bénin, par chèque ou par virement à un compte bancaire, postal, électronique ou en espèces, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.</p>		
<p><b>Art.44.-</b> L'action en paiement du salaire est reconnue au travailleur. L'action en paiement de salaires, y compris les indemnités de congé payé, en fourniture ou remboursement de prestations en nature est éteinte au terme d'un délai de prescription de trois ans. Le délai de prescription court du jour où les salaires et les prestations sont exigibles. L'action de l'employeur contre le travailleur est soumise à la même prescription. L'action en paiement de l'indemnité de licenciement, de la réparation, de toutes autres</p>	<p><b>Art.232.-</b> L'action des travailleurs en paiement de salaire, des accessoires du salaire, des primes et indemnités de toute nature ainsi que, plus généralement, toute somme due par l'employeur au travailleur, et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par trois ans. La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule ou obligation, ou citation en justice non prescrite ou lorsque l'inspecteur du travail a été saisi du différend individuel Dans ce dernier cas, une attestation du service</p>	

<p>indemnités ne répondant pas à la nature juridique du salaire ainsi que pour toutes les contestations sur le paiement du montant du salaire, est prescrite par dix ans.</p>	<p>du travail mentionne la date à laquelle il a été saisi de ce différend.</p>	
<p><b>Art.45.-</b> Le cautionnement est un contrat par lequel un travailleur dépose des numéraires entre les mains de son employeur, à l'effet de garantir la restitution des liquidités que ce travailleur peut perdre ou dissiper à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur des numéraires ou des titres doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre de l'employeur.</p> <p>Tout numéraire à titre de garantie doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du numéraire et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifié par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.</p>	<p><b>Art.71.-</b> Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titre doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre de l'employeur.</p> <p><b>Art.72.-</b> Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspecteur du travail</p> <p>Le ministre chargé du travail fixe par arrêté pris avis du garde des sceaux, ministre de la justice, les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir.</p> <p>Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement</p>	
<p><b>Art.46.-</b> La convention collective ou l'accord collectif de travail est un accord écrit relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclues entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'une part, un ou plusieurs syndicats ou unions syndicales de travailleurs ou représentants du personnel ;</li> <li>• d'autre part, un ou plusieurs employeurs pris individuellement ou en groupements professionnels.</li> </ul>	<p><b>Art.122.-</b> La convention collective du travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. Cet accord est conclu entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'une part, des représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs ;</li> <li>• d'autre part, les représentants d'une ou de plusieurs</li> </ul>	

<p>Cet accord est négocié au sein d'une commission paritaire composée des personnes mentionnées ci-dessus. La commission est présidée par un inspecteur du travail assisté d'un secrétaire et d'un ou de deux rapporteurs. Le président anime les discussions et facilite les négociations.</p>	<p>organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.</p> <p>Cet accord est négocié au sein d'une commission paritaire composée des personnes mentionnées ci-dessus.</p> <p>La commission est présidée par un inspecteur du travail assisté d'un secrétaire et d'un ou de deux rapporteurs. Le président anime les discussions et facilite les négociations.</p> <p>La convention collective peut prévoir, au profit des salariés, des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.</p> <p>Les conventions collectives déterminent leur champ d'application :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• au plan professionnel, celui-ci peut correspondre à une ou plusieurs branches d'activité ;</li> <li>• au plan géographique, celui-ci peut être national, départemental ou local.</li> </ul>	
<p><b>Art.47.-</b> Le conflit individuel du travail est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.</p>	<p><b>Art.237.-</b> Le litige individuel du travail est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.</p>	
<p><b>Art.48.-</b> L'accord à l'amiable prévu par l'article 38 est matérialisé par un écrit daté et signé par les parties, et contient notamment, la manifestation de leur volonté commune de rompre les relations contractuelles ainsi que les modalités et les conséquences de cette rupture.</p> <p>Les parties ont également la faculté, après la</p>	<p><b>Art.238.-</b> Tout litige individuel du travail qui survient au sein de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues ci-dessus, est obligatoirement soumis, avant toute saisine du tribunal de travail, à l'inspecteur du travail pour tentative de règlement amiable.</p> <p>L'inspecteur du travail du ressort saisi du dossier convoque, dans les quinze jours qui suivent, les</p>	

<p>cessation de leurs relations contractuelles, de conclure un accord sur les conséquences de cette cessation. L'exécution de l'accord à l'amiable met définitivement fin au conflit.</p>	<p>parties et tente de les concilier. Nul ne doit, de quelque manière que ce soit, faire obstacle à la conciliation ou à la non conciliation. La non présentation de l'une ou de l'autre des parties à la suite de deux convocations régulières vaut échec de la tentative de conciliation. La conciliation et la non conciliation est constatée par procès-verbal de l'inspecteur du travail signé des parties ou de la partie présente.</p>	
<p><b>Art.49.-</b> Tout conflit individuel de travail, non réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes, est soumis à conciliation préalable dans les termes, conditions et modalités fixés au Code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes. Est irrecevable toute demande en paiement de réparation introduite par l'une des parties par suite d'une conciliation constatée par un procès-verbal de règlement à l'amiable dressé par l'inspecteur du travail.</p>		
<p><b>Art.50.-</b> Au sens de la présente loi, l'expression « juridictions du travail » désigne les juridictions compétentes en matière de travail en République du Bénin. Sont compétentes en matière de travail, le tribunal du travail et les chambres sociales de la cour d'appel. Les juridictions du travail connaissent des conflits individuels nés entre les travailleurs et leurs employeurs à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions de la présente loi.</p>	<p><b>Art.240.-</b> Le procès-verbal de non conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au président du tribunal du travail compétent dans un délai de quinze jours à compter de la date de la non-conciliation. Le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail le travailleur, dont la résidence habituelle est située en République du Bénin en un lieu autre que le lieu du travail, aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui de son lieu de travail <b>Art.241.-</b> Le tribunal du travail a qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs</p>	

<p>Elles sont compétentes pour se prononcer sur tous les conflits individuels relatifs à l'application des conventions collectives et des textes en tenant lieu ainsi que sur les contentieux du régime de sécurité et prévoyance sociales.</p> <p>Les règles de procédure applicables devant les juridictions du travail sont fixées au Code de procédure civile commerciale, sociale, administrative et des comptes.</p>	<p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aux conventions collectives et arrêtés en tenant lieu ;</li> <li>• aux contrats d'apprentissage ;</li> <li>• à l'application de la réglementation sur les accidents de travail, les maladies professionnelles, les prestations familiales et les pensions de retraite ;</li> <li>• aux problèmes nés entre travailleurs à l'occasion du travail.</li> </ul>	
<p><b>Art.51.-</b> Toute juridiction du travail est composée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un magistrat, au moins Président ;</li> <li>• un assesseur employeur et un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ;</li> <li>• un greffier.</li> </ul> <p>Aucune juridiction du travail ne peut valablement siéger en l'absence des assesseurs.</p> <p>Un décret pris en Conseil des Ministres fixe le mode de désignation, la durée du mandat, la protection et les modalités d'exercice par les assesseurs de leurs missions.</p>	<p><b>Art.242.-</b> Le tribunal du travail est composé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>! d'au moins un magistrat, président ;</li> <li>! d'un greffier ;</li> <li>! d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.</li> </ul> <p>Le président désigne pour chaque affaire les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.</p> <p>Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par des assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires.</p> <p>Les assesseurs titulaires et leurs suppléants sont nommés par arrêté conjoint du ministre du travail et du ministre de la justice.</p> <p>Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants a une durée de deux ans : il est renouvelable. Toutefois, les assesseurs en fonction continuent à siéger jusqu'à ce que la nomination de nouveaux assesseurs soit intervenue.</p> <p>Les assesseurs doivent justifier de la jouissance de</p>	

	<p>leurs droits civiques et n'avoient subi aucune des condamnations qui, aux termes des lois électorales en vigueur, entraînent la radiation des listes électorales.</p> <p>Les assesseurs prêtent serment devant le tribunal : «je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations».</p> <p>Les fonctions d'assesseurs sont gratuites. Toutefois, une prime de participation est allouée aux assesseurs désignés pour l'audience et y ayant effectivement pris part. Le montant de cette prime est fixé par arrêté conjoint du ministre des finances et du ministre de la justice.</p>	
<p><b>Art.52.-</b> Les infractions aux dispositions de la présente loi sont poursuivies devant le tribunal conformément aux dispositions du Code de procédure pénale.</p> <p>Toutefois, le tribunal nonobstant toutes dispositions contraires, peut se prononcer d'office sur les réparations civiles auxquelles peuvent donner lieu éventuellement ces infractions.</p>	<p><b>Art.295.-</b> Les infractions aux dispositions du présent code sont poursuivies devant le tribunal conformément aux dispositions du code de procédure pénale.</p> <p>Toutefois, le tribunal nonobstant toutes dispositions contraires, peut se prononcer d'office sur les réparations civiles auxquelles peuvent donner lieu éventuellement ces infractions.</p>	
<p><b>Art.53.-</b> Sans préjudice d'une action récursoire, l'employeur garantit l'exécution des condamnations pénales pécuniaires prononcées à l'encontre de ses mandataires et agents.</p>		
<p><b>Art.54.-</b> Encourt une peine d'amende de dix mille (10.000) à cent mille (100.000) FCFA et le double de cette peine, en cas de récidive, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, porte atteinte au principe de rémunération prévu à</p>	<p><b>Art.302.-</b> Sont punis d'une amende de 14.000 à 70.000 FCFA et en cas de récidive, d'une amende de 70.000 à 140.000 FCFA et d'un emprisonnement de quinze jours à deux mois :</p> <p>! a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 71, 72, 142, 143 144, 145, 146, 147, 153, 155, 194, 202, 208,</p>	

<p>l'article 42.</p>	<p>218 et 220; ! b) les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets prévus par les articles 142, 143 et <b>210</b> ainsi que des arrêtés prévus par les articles 148, 206 et 211. <b>Art.309.-</b> Tout employeur qui enfreint les dispositions des articles <b>210</b>, 211 et 222 du présent code est puni d'une amende de 14.000 à 70.000 FCFA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.</p>	
<p><b>Art.55.-</b> Encourt une peine d'amende de dix mille (10.000) à cent mille (100.000) FCFA et le double de cette peine, en cas de récidive, l'employeur ou le représentant de l'employeur qui, intentionnellement, viole les procédures édictées en matière de licenciement pour motif économique prévues aux articles 33 à 36. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs irrégulièrement licenciés.</p>	<p><b>Art.307.-</b> Le licenciement économique prononcé sans respect de la procédure d'information administrative prévue aux articles 47 et 48 du présent Code est puni d'une amende de 14.000 à 84.000 FCFA appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs irrégulièrement licenciés.</p>	
<p><b>Art.56.-</b> Encourt une peine d'amende de vingt-cinq mille (25.000) à deux cent cinquante mille (250.000) FCFA, toute personne qui fournit ou utilise de la main d'œuvre intérimaire ou permanente en violation des dispositions des articles 17, 18, 19, 20 et 21. En cas de récidive, la peine est portée au double.</p>		
<p><b>Art.57.-</b> Encourt une peine d'amende de vingt-cinq mille (25.000) à deux cent cinquante mille (250.000) FCFA et une peine d'emprisonnement de un mois à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui, intentionnellement, fait obstacle</p>	<p><b>Art.305.-</b> Est punie d'une amende de 210.000 à 420.000 FCFA et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux administrateurs,</p>	

<p>à l'exercice des missions de contrôle des Inspecteurs du travail. En cas de récidive, la peine est portée au double.</p>	<p>inspecteurs et contrôleurs du travail. Les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les outrages, les violences et voies de fait contre les officiers de police judiciaire sont en outre applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs ou de leurs suppléants.</p>	
<p><b>Art.58.-</b> Encourt une peine d'amende de vingt-cinq mille (25.000) à deux cent cinquante mille (250.000) FCFA et une peine d'emprisonnement de un à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque commet intentionnellement des outrages, violences ou menaces à l'encontre d'un Inspecteur du Travail se trouvant dans l'exercice de ses fonctions. En cas de récidive, la peine est portée au double.</p>	<p><b>Art.305.-</b> Est punie d'une amende de 210.000 à 420.000 FCFA et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail. Les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les outrages, les violences et voies de fait contre les officiers de police judiciaire sont en outre applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs ou de leurs suppléants.</p>	
<p><b>Art.59.-</b> Les modalités de répartition des produits des amendes sont déterminées par décret.</p>		
<p><b>Art.60.-</b> Les dispositions de la présente loi sont de pleins droits applicables aux contrats individuels en cours. Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats. Les dispositions contenues dans les contrats individuels en cours qui ne, sont pas contraires à la présente loi, aux conventions et accords collectifs et celles plus favorables aux travailleurs sont maintenues.</p>		

<p><b>Art.61.-</b> Les institutions et procédures existantes, en application des règlements antérieurement en vigueur en matière de travail, demeurent en vigueur jusqu'à la mise en place des institutions et procédures prévues par la présente loi.</p>		
<p><b>Art.62.-</b> En attendant la mise en place des tribunaux de travail, les chambres sociales des tribunaux de première instance continueront de connaître des différends en matière sociale.</p>		
<p><b>Art.63.-</b> Les textes réglementaires déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente loi. Les dispositions réglementaires antérieures restent en vigueur en ce qu'elles ne sont pas contraires à la présente loi.</p>		
<p><b>Art.64.-</b> La présente loi qui abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment celles de l'article 56 de la loi portant organisation judiciaire et la loi n°90-004 du 15 mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les résiliations de contrat de travail sera publiée au Journal Officiel et exécutée comme loi de l'Etat.</p>		