

LE DROIT BÉNINOIS DU TRAVAIL

Par David AFFODJOU

GUIDE PRATIQUE

A l'usage des :

- Chefs d'entreprise
- Responsables des ressources humaines
- Salariés, syndicats et délégués du personnel
- Enseignants et étudiants
- Candidats aux différents concours
- Praticiens

TOME
2

2^e édition

La démission du salarié

La rémunération du salarié

La protection sociale des salariés

La suspension du contrat de travail

La modification du contrat de travail

Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif économique

Le droit de grève en droit positif béninois

Les effets de la rupture du contrat de travail

Les différends ou conflits individuels de travail

Les modes généraux de cessation du contrat de travail

LE DROIT BENINOIS DU TRAVAIL

GUIDE PRATIQUE

Tome 2

ISBN : 978-99982-2-281-6

© Friedrich Ebert Stiftung, Cotonou, 2025

David AFFODJOU

LE DROIT BENINOIS DU TRAVAIL

GUIDE PRATIQUE

Tome 2

CHRISTON éditions

L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich Ebert Stiftung (FES) est interdite sans autorisation écrite de la FES. Pour toute information et autorisation, veuillez contacter le bureau de la FES au Bénin.
<https://benin.fes.de/> et info.bjcotonou@fes.de

Coordination :

Nouratou ZATO-KOTO YERIMA

Chargée de Programme – FES-BENIN

Relecture :

- Gbèssè Aristide Bruce NOUTAÏ
- Ramanou AROUNA
- Jean S. DINGNI
- Fidèle K. AYENA

Edition et publication : Décembre 2024

Sommaire

Liste des principales abréviations.....	7
Remerciements.....	9
Préface.....	13
Avertissement.....	17
Thème 1 : La suspension du contrat de travail.....	19
Section 1 : La suspension du fait du salarié.....	20
Section 2 : La suspension du fait de l'employeur	35
Thème 2 : La modification du contrat de travail.....	39
Section 1 : Modification du contrat et modification des conditions de travail	40
Section 2 : Mise en œuvre de la modification	48
Section 3 : La modification de la situation juridique de l'entreprise	60
Thème 3 : La rémunération du salarié.....	67
Section 1 : Notions de rémunération et de salaire	68
Section 2 : Les composantes de la rémunération du travailleur	75
Section 3 : Le régime juridique du salaire	92
Section 4 : La protection du salaire.....	103
Thème 4 : Les modes généraux de cessation du contrat de travail.....	125
Section 1 : L'accord des parties et le décès d'une des parties	125
Section 2 : Les causes indépendantes des parties	138
Thème 5 : La démission du salarié.....	149
Section 1 : Notions de démission et conditions de validité.....	150
Section 2 : La démission du travailleur aux torts de l'employeur ou démission forcée.....	168
Section 3 : L'absence injustifiée du travailleur et la démission.....	181
Thème 6 : Le licenciement pour motif personnel.....	193
Section 1 : Le licenciement pour faute ou licenciement disciplinaire	194

Section 2 : Le licenciement sans faute ou licenciement de droit commun.....	215
Section 3 : La procédure du licenciement pour motif personnel.....	223
Thème 7 : Le licenciement pour motif économique.....	249
Section 1 : La notion de licenciement pour motif économique	249
Section 2 : La procédure du licenciement économique.....	258
Thème 8 : Les effets de la rupture du contrat de travail.....	269
Section 1 : L'exécution du préavis ou délai-congé.....	270
Section 2 : Les indemnités et dommages-intérêts.....	278
Section 3 : Les documents établis lors de la séparation	301
Thème 9 : Les différends ou conflits individuels de travail.....	311
Section 1 : Notion de différend individuel de travail	312
Section 2 : Les modes de résolution des conflits individuels	317
Thème 10 : Le droit de grève en droit positif béninois.....	341
Section 1 : Le droit de grève : généralités	341
Section 2 : La réglementation du droit de grève au Bénin	351
Section 3 : Le régime juridique de la grève.....	363
Thème 11 : La protection sociale des salariés.....	379
Section 1 : Organisation de la protection sociale des salariés	380
Section 2 : Le financement de la sécurité sociale des salariés	388
Section 3 : Les différentes branches ou prestations de la CNSS	403
Index alphabétique.....	431

Liste des principales abréviations

Al.	Alinéa
ANAC	Agence nationale de l'aviation civile
ANIP	Agence nationale d'identification des personnes
APIEX	Agence de promotion des investissements et des exportations
ARCEP	Autorité de régulation des communications électroniques et de la poste
ARCH	Assurance pour le renforcement du capital humain
Art.	Article
AU	Acte uniforme
AUPSRVE	Acte uniforme portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution
AUSCGIE	Acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique
BIT	Bureau international du travail
BCEAO	Banque centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest
BIT	Bureau international du travail
C. trav.	Code du travail
CA	Cour d'appel ou Conseil d'administration
Cas. Soc.	Cassation, Chambre sociale
CCGT	Convention collective générale du travail
CCJA	Cour commune de justice et d'arbitrage de l'OHADA
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEMAC	Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique centrale
Ch. Soc.	Chambre sociale
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CI	Contrat d'intérim
CIPRES	Conférence interafricaine de la prévoyance sociale
CIT	Conférence internationale du travail
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CPCCSAC	Code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes
CSS	Code de sécurité sociale
CTOM	Code du travail des territoires d'Outre-Mer
CTT	Contrat de Travail Temporaire
DDTFP	Direction départementale du travail et de la fonction publique
DC	Directeur de Cabinet
DG	Directeur général

DGI	Direction générale des impôts
DGT	Direction générale du travail
DNT	Direction des normes du travail
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'Homme
ETT	Entreprise de travail temporaire
GIE	Groupement d'intérêt économique
ITS	Impôt sur le traitement de Salaire
LNB	Loterie nationale du Bénin
MEF	Ministère de l'économie et des finances
MTFP	Ministre/Ministère du travail et de la fonction publique
ODD	Objectifs de développement durable
OHADA	Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des nations unies
ORTB	Office de radiodiffusion et de télévision du Bénin
PAC	Port autonome de Cotonou
PDG	Président directeur général
PNUD	Programme des nations unies pour le développement
RCCM	Registre de commerce et de crédit mobilier
SBEE	Société béninoise d'énergie électrique
SESPROS	Système européen de statistiques intégrées de la protection sociale
SGM	Secrétaire/Secrétariat Général du Ministère
SMAG	Salaire minimum agricole garanti
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SMS	Short Message system ou Système de message succinct en français
CNSR	Centre national de sécurité routière
Soc.	Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale
SONEB	Société nationale des eaux du Bénin
SST	Santé et sécurité au travail
TIC	Technique de l'information et de la communication
UE	Union européenne
UEMOA	Union économique et monétaire ouest africaine
UNIDA	Association pour l'unification du droit en Afrique
VIH/SIDA	Virus de l'immunodéficience humaine/ Syndrome d'immunodéficience acquise
VPS	Versement patronal sur les salaires
VRP	Vendeur, représentant et placier

REMERCIEMENTS



Aucune œuvre humaine, mais encore aucune réussite, ne saurait être l'aboutissement d'un effort exclusivement personnel ou solitaire, sans l'accompagnement de personnes dévouées. Remercier devient à bon droit une pression morale dont l'oubli ou l'abstention pourrait être fatale pour l'avenir.

C'est pourquoi, il m'est singulièrement agréable, non sans crainte, au moment où s'achève ce travail combien harassant, de remercier les personnes sans l'appui ou la collaboration desquelles cette deuxième édition n'aurait, sans doute, vu le jour. La raison de cette crainte tenait à la pression que représentait pour moi la nécessité de remercier ceux qui m'ont entouré, m'ont assisté dans ce projet, ont cru dans son potentiel, l'ont défendu et ont rendu possible la présente édition. Ma légitime crainte était d'omettre un nom, de ne pas honorer à sa juste valeur une contribution ou, par mégarde, de négliger une personne importante pour moi et pour qui je reste redevable.

Plusieurs personnes, chacun dans son domaine de compétence et avec ses moyens, m'ont soutenu, ont influencé certains choix et en toute logique, inspiré mes recherches et ont ainsi orienté mes inspirations. Ils sont nombreux à accueillir avec le plus grand intérêt mon projet en commentant avec perspicacité et autorité, le choix des mots et ont suggéré fort pertinemment des ajustements nécessaires et des précisions utiles. Ceux-ci, sans conteste, constituent des enseignants de bonne volonté pour qui, aucun mot n'est suffisamment puissant pour exprimer ma gratitude.

Qu'il me soit donc ici permis, avec un profond bonheur, de remercier tous ceux qui m'ont généreusement donné leur temps, leur disponibilité, leurs conseils avisés et éclairés, et surtout dans les moments difficiles, leurs encouragements et bienveillance indispensables à l'achèvement de cette œuvre car, comme Abdelkébir KHATIBI, écrivain marocain , *« je me*

voulais écrivain sans en mesurer la souffrance et le vertige » ! A toutes ces personnes, ma reconnaissance leur est pleinement acquise. Que chacun sache que toute omission est involontaire de ma part et que je mesure la valeur des différents apports au cours de ces moments d'échanges et de partages. Toutes ces personnes, comme pour la première édition, ont acquis la dimension de personnages qui habitent cette deuxième édition qui, je l'espère leur rend légitimement et pleinement hommage.

Ma légitime crainte d'omission de noms ne saurait cependant, me soustraire à l'impérieuse obligation morale d'en citer certains qui, en sous-marins, m'ont sympathiquement aidé et assisté dans la réalisation de cet ouvrage. Car, il y a des sollicitudes qui ne peuvent vous laisser insensible ou indifférent.

Dire merci n'est pas assez pour exprimer à quel point je suis reconnaissant pour le soutien et la confiance renouvelés de La Friedrich-Ebert-Stiftung au Bénin depuis 2019 où nos chemins se sont croisés grâce à la première édition. C'est pourquoi mes remerciements les plus chaleureux vont au Dr. Iris Nothofer, précédemment Représentante Résidente de la FES qui a cru au potentiel de cette deuxième édition. Je tiens, par ailleurs, comme un immense privilège l'attention dont je suis l'objet de la part de Madame Nouratou ZATO-KOTO YERIMA, auparavant chargée de programmes et devenue Directrice Pays FES-Bénin. Son parcours et surtout sa résilience sont suffisamment inspirants et entraînants. Je lui souhaite assez de bonheur et de réussite dans ses nouvelles fonctions.

A un homme exceptionnel, une mention spéciale. Sadeck OROU GUIDOU, Enarque, Inspecteur des Douanes et du Travail fait partie des personnes que Dieu met sur votre chemin pour vous tendre la main lorsque vous en avez le plus besoin. A cet homme de bonne volonté, mécène infatigable, le mot "merci" devient si petit et impuissant pour exprimer toute la grâce et la gratitude qu'il incarne. Je fais mienne, "hic et nunc", la célèbre formule d'Henry Ward BEECHER qui faisait de la

reconnaissance « *la plus belle fleur qui jaillit de l'âme* ». Je lui suis profondément et hautement reconnaissant pour ce qu'il fait pour moi. Quelques rencontres fortuites changent votre trajectoire sans toutefois vous dévier de votre objectif. Ces rencontres, parfois anodines, forgent votre ambition et vous conduisent à vous sublimer davantage. Ces rencontres ont pour noms : Aristide G. B. NOUTAÏ, Inspecteur du Travail, des Services et Emplois Publics, Administrateur des Ressources Humaines, véritable pédagogue méthodique pour sa patiente lecture, sa disponibilité et surtout ses judicieux conseils qui ont contribué à alimenter mes réflexions ; Edgard DAHOUI, Directeur Général du Travail (DGT) pour ses multiples sollicitudes si précieuses ; Arouna Ramanou, Inspecteur du Travail, Chef Département des Normes et de la Statistique au Travail à la Direction Générale du Travail (C/DNST) pour sa contribution et sa disponibilité désintéressées et avec qui, collaborer devient une précieuse expérience; Wilfrid K. Serge OUENDO, Chef Département des Relations Professionnelles et du Dialogue Social (C/DRPDS-DGT) pour ses conseils avisés ; Fidèle K. AYENA, Enseignant à l'Université d'Abomey-Calavi et Jean S. DINGNI, juriste et officier de police pour leur soutien moral et intellectuel tout au long de ma démarche ; Constantin AMOUSSOU, homme de lettres. A tous ces enseignants de bonne volonté, je leur suis très reconnaissant pour le temps qu'ils ont pris pour m'aider à réaliser mon projet, à travers leur patiente lecture, leurs utiles commentaires et observations souvent incisifs. Je n'aurais pas avancé aussi rapidement s'ils n'avaient pas été là. Très honoré d'avoir eu la possibilité de travailler avec eux dans la transformation finale de cette œuvre prête à rejoindre ses cibles en suggérant, avec tous les égards susceptibles de ménager mon amour-propre, les corrections nécessaires et les améliorations bénéfiques.

Mes pensées vont également à l'endroit de tous ceux et celles qui ont accueilli avec le plus grand intérêt la première édition qui m'a davantage révélé et inspiré. Certains échos font école et vous incitent davantage à mieux faire. Parmi eux, Monsieur Gilles BADET, Juriste, Expert, formateur

et ancien Secrétaire Général de la Cour Constitutionnelle, à qui je dois une mention toute spéciale pour avoir fait preuve d'autant de gentillesse à mon égard. Je suis à la fois touché et reconnaissant pour cette marque de sympathie ; Aubin ADOUKONOU, Directeur Général du Centre National de Sécurité Routière ; Armand GANSE, Député à l'Assemblée Nationale ; Jordane H. R. COPIERY, Inspecteur des Impôts ; Expédit OLOGOU, antérieurement chargé de programmes à la FES-Bénin, Enseignant et Politologue ; Messieurs Maurice Emiola ADEFALOU et Marcellin LAOUROU, tous deux officiers supérieurs des Douanes béninoises, pour leurs apports inestimables pour la première édition qui fut pour moi le point de départ d'un renouveau professionnel.

Enfin, je suis reconnaissant à : Monsieur Timothée Kokou ADJITCHE, Administrateur Civil et Ancien Préfet des Départements du Zou et des Collines qui fut pour moi le premier repère de mon parcours professionnel ; Monsieur Akoutan Adjakou ADJINDA, Directeur Général des Eaux, Forêt et Chasse (DGEFC) pour ses encouragements et ses appels à toujours faire davantage ; mes collègues inspecteurs du travail et enseignants de droit du travail pour leurs détermination et motivation toujours renouvelées ; Monsieur Simplicie DELE, à qui je ne sais comment montrer ma gratitude tant ses compétences et son intelligence ont facilité ma vie professionnelle à la Direction de la réglementation et du suivi de la carrière (DRSC/MTFP) ; Louis D. TCHAGBONNON et Boniface TOSSOU pour les chemins parcourus ensemble.

A mes lecteurs, je dis : *« N'ayez jamais peur des agressions extérieures. vivez vos rêves et transformez-les en opportunités ».*

Septembre 2024
David AFFODJOU

PREFACE



Le travail est une occupation consciente et volontaire, naturelle mais parfois pénible, en ce qu'elle comporte un effort, appliquée à l'élaboration d'une œuvre utile, matérielle ou immatérielle. Il est un devoir en même temps qu'un droit.

D'abord, il est un moyen de réaliser les fins de l'homme et celles de la société. Ensuite, par son caractère vital, le travail est potentiellement le moyen intrinsèque d'épanouissement et de socialisation des travailleurs, d'institution de leur solidarité. Enfin, par le travail, l'homme se construit lui-même en abordant courageusement et en soumettant son milieu naturel, se rendant ainsi maître de l'assouvissement de ses besoins et d'autres charges incompressibles, notamment celles de sa famille.

Eu égard à tout ce qui précède, il est évident que le droit qui s'y rapporte constitue, sans nul doute, un enjeu des débats publics de nos jours.

C'est pourquoi, comme pour la première édition qui a connu un intérêt manifeste et substantiel des lecteurs et le Tome 1 de la présente édition, il est particulièrement agréable à la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) d'accompagner le Tome 2 de cette deuxième édition. En effet, depuis 2019, *"Le droit béninois du travail : guide pratique"* est devenu un manuel de référence incontournable parce que, rendant compréhensible la complexité du droit du travail tel qu'il se présente aujourd'hui au Bénin. Il permet de saisir les différentes évolutions législatives du droit du travail en République du Bénin ; et plus par-dessus tout, la mue

occasionnée par la loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin et ; la loi n° 2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n°2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

En clair, cette peau neuve qu'a faite le droit du travail caractérisée par ces évolutions législatives majeures confirment, sans conteste, que le droit du travail est un droit éminemment évolutif qui ne découle pas de grands principes intangibles suggérant l'idée d'un droit naturel. Il dépend, au contraire, de situations sociales, économiques, voire même de rapports de forces politiques eux-mêmes en perpétuel devenir.

C'est pourquoi ce Tome 2 de l'auteur comme le Tome 1 qui a abordé aussi onze (11) thématiques spécifiques, est indispensable à la connaissance du droit béninois du travail tel qu'il doit être compris et interprété aujourd'hui dans notre pays. Clair et pédagogique, il permet d'assimiler facilement les connaissances fondamentales ainsi que les bonnes pratiques relatives aux thématiques abordées.

Des événements pouvant affecter le cours normal de l'exécution du contrat de travail (suspension et modification du contrat de travail) à la protection sociale des salariés, en passant par la rémunération ainsi que les différents modes d'extinction des rapports professionnels (modes généraux de cessation du contrat de travail, démission du salarié, licenciements pour motifs personnel et économique) et leurs effets respectifs, ce Tome 2 aborde également les différends individuel et collectif en milieu

professionnel sans occulter le droit de grève en droit positif béninois.

Dans cet ouvrage, David Affodjou dresse, à travers ces thèmes, le tableau actuel de la législation du travail subordonné au Bénin. Juriste spécialiste du droit du travail et de la politique sociale, il analyse avec minutie le dispositif normatif actuel des relations privées de travail et assimilées, avec un point d'encrage sur l'assiette des réformes législatives induites par le vote des lois mentionnées plus haut.

Comme on peut le constater, ce volume, complément indispensable du premier (Tome 1), est innovant dans sa présentation, différent dans son contenu et sa méthodologie. Il s'agit d'un document fondamental, pour votre usage pratique et quotidien, un outil rigoureux et complet, témoin de l'exigence et de l'expertise de l'auteur. Il répond, de toute évidence, à une double nécessité : faciliter l'accès et la maîtrise des savoirs et savoir-faire en droit du travail au Bénin et, permettre une mise en pratique en milieux professionnel et/ou académique.

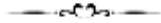
Rédigé dans un langage clair et précis pour un confort et un plaisir de lecture renouvelés, il est conçu pour le grand public et se détache de ce fait, de quelques règles et méthodologies scientifiques.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Nouratou ZATO KOTO YERIMA

Directrice Pays FES-Bénin

AVERTISSEMENT



Les données ou informations présentées dans ce tome ne préjudicient en aucun cas aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels, à leur interprétation et application par les Administrations du Travail, de la Sécurité Sociale et les Juridictions compétentes même si l'ouvrage a pour ambition d'accompagner l'assistance juridique.

A cet effet, la législation sociale étant très instable, il est utilement capital d'appeler l'attention de l'utilisateur sur le fait que ce manuel ne saurait se substituer à une consultation juridique sur une question spécifique.

Par ailleurs, il convient de souligner que les modèles de documents présentés dans ce tome 2 ne le sont qu'à titre indicatif. En conséquence, ils doivent être adaptés en fonction des besoins et des circonstances afin d'éviter tout usage malvenu.

Au total, la mise en œuvre effective d'une action juridique en droit du travail requiert une consultation épisodique des textes légaux et réglementaires en vigueur en République du Bénin pour des précisions complémentaires.

L'auteur

THEME 1	LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
--------------------------	--

(Art. 35-45 du Code du Travail et 22-29 de la CCGT)

Technique de protection de l'emploi consistant à maintenir le rapport contractuel malgré un événement qui entraîne provisoirement l'inexécution des obligations nées du contrat de travail, la suspension correspond à une mise en sommeil provisoire du contrat de travail. Une des parties est temporairement autorisée à ne plus exécuter ses obligations tandis que l'autre, en raison du caractère synallagmatique du contrat, est également dispensée d'exécuter les siennes.

Les causes de suspension du contrat de travail sont énumérées à l'article 35 du Code du travail et reprises par la Convention collective générale du travail à travers les articles 22 à 29. Elles peuvent être parfois étrangères aux parties et la plupart du temps tiennent à des événements résultant de la volonté des parties. Autrement dit, il y a suspension du contrat de travail lorsque le salarié cesse temporairement d'exercer ses fonctions soit de sa propre volonté, soit de celle de l'employeur ou pour une cause étrangère aux parties. Il n'y a pas rupture du contrat. C'est pourquoi sous certaines conditions le salarié retrouve son emploi à l'issue de la période de suspension.

Section 1 : La suspension du fait du salarié

Le contrat de travail est suspendu du fait du salarié dans les cas ci-après : service militaire ou rappel sous les drapeaux du travailleur, maladie ordinaire, congé de maternité, mise à pied, congé d'éducation ouvrière, accident du travail ou maladie professionnelle, exercice par le travailleur d'activités politiques ou administratives, garde à vue ou détention provisoire, absence du travailleur ayant suivi son/sa conjoint(e) affecté(e), chômage technique, départ en formation professionnelle, etc.

❶ La suspension pour maladie non professionnelle (maladie ordinaire)

Par maladie ordinaire du salarié, il faut entendre l'inaptitude de celui-ci à assumer les obligations nées de son contrat de travail pour motif de santé ne résultant ni d'un accident du travail, ni d'une maladie professionnelle.

1.1. Obligation du salarié

Le salarié doit informer son employeur le plus rapidement possible et lui adresser un certificat médical ; le délai d'information est souvent énoncé dans le contrat individuel de travail, le règlement intérieur et/ou les conventions ou accords collectifs. Sinon l'usage retient un délai de deux (02) jours, c'est-à-dire 48 heures au plus tard.

Cette obligation d'informer s'applique également en cas de prolongation de la maladie. Normalement le certificat médical contient la date probable de reprise du travail.

Toutefois, la maladie ne doit cependant pas être trop longue. En effet, le contrat n'est suspendu que « *pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois, délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur* » (Art.35 du C. du Trav. Al.11).

Au total, au-delà de cette période, l'employeur peut recruter un autre travailleur en remplacement du travailleur malade. Mais s'il ne recrute aucun autre travailleur à la place du malade, la période de suspension se prolonge. C'est pourquoi l'employeur qui, après six (06) mois de maladie, fait savoir au travailleur qu'il ne fait plus partie de ses effectifs mais ne le remplace pas, doit être condamné pour licenciement abusif.

1.2. Le certificat médical

Tout salarié absent pour cause de maladie doit avertir l'employeur et justifier les raisons de son absence. Dans la pratique, c'est l'envoi du certificat médical d'arrêt de travail rédigé par le médecin traitant ou un médecin agréé par l'employeur qui permet cette information mais celle-ci peut se faire par tous moyens. La même obligation pèse sur le salarié en cas de prolongation de son arrêt de travail.

1.2.1. Définition et caractère

Le certificat médical est un document établi sur papier à en-tête du médecin dont l'objet est de consigner, en termes techniques mais compréhensibles, les constatations médicales que le médecin a été en mesure de faire lors de l'examen ou d'une série d'examens d'un patient ou d'attester de soins que celui-ci a reçus.

Un tel document doit avoir un caractère purement médical. Tout au plus peut-il transcrire les doléances du patient lorsqu'elles sont nécessaires à la compréhension du certificat, en prenant soin (l'usage du conditionnel et des guillemets est la règle) de préciser qu'il s'agit des déclarations du patient. Le certificat est la forme normale et habituelle sous laquelle un médecin témoigne d'un état de santé qu'il a constaté dans son exercice.

1.2.2. Rôle du certificat médical

Le certificat médical joue un rôle important parce que l'employeur reste tenu de l'obligation de verser le salaire sans prestation de son collaborateur conformément aux dispositions légales, conventionnelles et réglementaires. Le principe est donc qu'en cas d'empêchement du travailleur sans qu'il y ait faute de sa part et ce pour des causes inhérentes à sa personne, telles que la maladie ou l'accident professionnel ou non, l'employeur est tenu, en vertu de son devoir d'assistance, de continuer à lui verser le salaire en dépit de son incapacité de travail.

Pour les maladies et les accidents couverts par la Caisse nationale de sécurité sociale, c'est-à-dire les maladies et accidents d'origine professionnelle et qualifiés de risques professionnels, leur justification ne pose pas souvent de problème, parce que strictement et rigoureusement encadrés par le législateur béninois à travers les dispositions des Codes du travail et de sécurité sociale et leurs textes d'application.

Le certificat médical est un acte d'autorité délivré par un agent assermenté, c'est-à-dire ayant prêté serment non seulement de garder le secret professionnel en ce qui concerne l'état de santé de ses patients mais aussi de remplir fidèlement et loyalement ses fonctions conformément au code de déontologie médical qui précise d'ailleurs les règles d'établissement et de délivrance du certificat médical. Cela implique donc, bien évidemment, que tous les documents qu'il délivre font foi jusqu'à inscription du faux car l'employeur peut légitimement remettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve, lorsque celui-ci dispose de motifs sérieux et objectifs.

En effet, la conduite du travailleur et même les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée pourraient notamment être prises en compte pour remettre en cause un certificat médical. C'est le cas par exemple d'un chauffeur surpris par son employeur au volant d'un véhicule alors que son certificat médical atteste une incapacité de travail totale ou d'une femme enceinte ayant produit un certificat médical lui interdisant tout déplacement et par conséquent une grossesse qu'elle doit poursuivre alitée mais qui, curieusement est surprise à maintes reprises à des manifestations populaires par son employeur ou ses préposés.

Par ailleurs, un empêchement consécutif à une convocation à un conseil de discipline ou à un entretien ou au refus d'accorder des congés payés au moment désiré par le travailleur, des absences répétées, la production de certificats émanant de médecins ou de structures sanitaires reconnus pour leur complaisance attesté, la présentation de certificats contradictoires ou imprécis, des certificats faisant uniquement état des plaintes du salarié ou établis des mois après le début de symptômes, constituent par exemple des circonstances qui pourraient motiver la remise en cause de la validité d'un certificat médical par un employeur qui peut notamment, prescrire à ses frais, pendant la période d'indisponibilité du travailleur pour raison de santé, une contre-visite médicale, pour l'appréciation de l'état de santé du travailleur concerné. Cependant, en raison du secret professionnel s'imposant au médecin-conseil, l'employeur ne peut exiger aucune information autre que l'aptitude du travailleur à remplir son poste.

Cette contre-expertise qui est faite par le médecin d'entreprise ou le médecin-conseil de l'entreprise peut confirmer ou infirmer le certificat initial. Dans ce dernier cas, c'est-à-dire en cas de divergence sur l'état de santé du travailleur, il sera requis et retenu l'avis du Médecin du Département de la sécurité sociale, de la Mutuelle et de la santé au travail de la Direction Générale du Travail ou tout autre médecin désigné par le Directeur Général du Travail.

Précisions :

 Les certificats médicaux les plus courants produits par le salarié sont :

- ⊙ le certificat d'arrêt de travail et le certificat de prolongation de repos ;
- ⊙ le certificat de visite et de contre-visite ;
- ⊙ le certificat de grossesse ;
- ⊙ le certificat d'accouchement ;
- ⊙ le certificat d'aptitude et certificat d'inaptitude ;
- ⊙ certificat de reprise de travail ;
- ⊙ le certificat d'invalidité ;
- ⊙ etc.

 Le licenciement prononcé malgré la production du certificat médical par le salarié dans les délais est abusif (Cour Suprême du Bénin, 23 janvier 1998).

1.3. L'indemnisation pendant la maladie ordinaire du salarié

Durant la période de suspension pour maladie, le travailleur conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

- s'il a moins de douze mois consécutifs de service : l'intégralité du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 53 du Code du travail ;
- s'il a plus de douze mois consécutifs de service : l'intégralité du traitement pendant trois mois et le demi-traitement pendant les trois mois suivant cette durée ;
- s'il a plus de cinq ans d'ancienneté : l'intégralité du salaire pendant six mois.

Ce montant est le même que le contrat de travail soit à durée indéterminée ou à durée déterminée.

La durée de suspension du contrat du travailleur malade, peut exceptionnellement être prorogée au-delà de six mois jusqu'au remplacement de l'intéressé.

② La suspension pour maladie professionnelle ou accident du travail

2.1. La durée de la suspension

Cette durée n'est pas limitée. La suspension du contrat doit se poursuivre aussi longtemps que dure la maladie ou l'accident du salarié. Elle doit même inclure le cas échéant, les périodes de stages de rééducation ou de réadaptation du travailleur. De surcroît, cette période de suspension est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du travailleur.

2.2. Le régime juridique de la suspension

Pendant la période de suspension du contrat, le salarié ne peut pas, en principe, faire l'objet d'un licenciement. L'employeur ne retrouve son droit de licenciement que s'il parvient à prouver ou à établir l'existence d'une faute grave du salarié ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle, de maintenir le contrat de travail.

Si l'employeur licencie pour un autre motif, le licenciement est nul. Le salarié peut donc obtenir, s'il le souhaite, la réintégration dans son emploi. Mais il peut préférer des dommages-intérêts conformément aux dispositions de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 (Art. 29-31).

2.3. Le sort du contrat à la fin de la suspension

A l'issue de la période de suspension du contrat, le salarié va logiquement reprendre son travail. Toutefois, dans certains cas, la reprise du travail est subordonnée à un examen médical effectué par le médecin du travail ou un médecin agréé. A l'issue de l'examen médical, ce dernier va se prononcer sur l'aptitude physique ou mentale du salarié à reprendre son emploi. Soit il constate l'aptitude médicale du salarié à reprendre son emploi soit celui-ci estime que le salarié est devenu inapte totalement ou partiellement. Il faudra s'interroger sur les conséquences découlant de l'avis d'inaptitude émis par le médecin.

2.3.1. La visite médicale de reprise du travail

Le/la salarié(e) est soumis(e) obligatoirement à une visite médicale de reprise du travail lorsqu'il/elle a été absent(e) au moins quatre (04) semaines en raison d'un accident (quelle qu'en soit l'origine) ou en raison d'une maladie non professionnelle et lorsque le salarié a été absent pour cause de maladie professionnelle quelle que soit la durée de cette absence.

Arrêté n° 54 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 6 novembre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauchage, les visites périodiques, les visites de reprise du travail et les consultations spontanées.

La visite de reprise du travail doit être effectuée au travailleur après qu'il s'est absenté pendant quatre semaines au moins pour des motifs liés à une maladie, à un accouchement ou à un accident quelle qu'en soit la nature.

Toutefois, le médecin du travail peut procéder à cette visite médicale après une absence de plus courte durée, chaque fois qu'il le jugera utile en raison de la nature de la maladie ou de l'accident qui fonde cette absence (Article 11).

La visite médicale de reprise du travail doit avoir lieu aussitôt que possible et au plus tard dans les huit jours qui suivent la date de la reprise du travail. Elle doit permettre au médecin du travail de s'assurer que le travailleur est toujours apte à exercer l'emploi qu'il occupait auparavant et dans le cas contraire, de le conseiller, ainsi que l'employeur, au sujet des mesures de réadaptation ou de changement d'emploi qui sont nécessaires (Article 12).

Précisions :

 Juridiquement, l'organisation de la visite médicale de reprise incombe à l'employeur qui doit contacter le médecin pour que le salarié effectue cette visite. Si l'employeur est inactif, le salarié peut provoquer cette visite médicale en contactant directement le médecin du travail. Mais la Cour de cassation, dans un arrêt d'octobre 2015, a précisé que dans cette hypothèse, le salarié doit en avertir l'employeur car il est probable qu'une procédure contradictoire soit instaurée. Si le salarié n'avertit pas l'employeur, l'avis du médecin du travail sera inopposable à l'employeur. L'employeur, dans ce cas précis, ne sera pas lié par un avis médical d'inaptitude.

La visite médicale de reprise du travail doit avoir lieu aussitôt que possible et au plus tard dans les huit (08) jours qui suivent la date de la reprise du travail. Elle doit permettre au médecin du travail de s'assurer que le travailleur est toujours apte à exercer l'emploi qu'il occupait auparavant et dans le cas contraire, de le conseiller, ainsi que l'employeur, au sujet des mesures de réadaptation ou de changement d'emploi qui sont nécessaires (Art.12 de l'Arrêté n° 54 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 6 novembre 1998).

Dans tous les cas, en l'absence de visite de reprise du travail, tout se passe comme si le contrat de travail était toujours suspendu. Cela veut dire que le salarié continue de bénéficier de la protection applicable en cas de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le salarié qui serait licencié durant cette période, bénéficierait toujours du statut protecteur et verrait son licenciement déclaré nul ; imposant la réintégration du salarié. Le salarié non réintégré pourra prétendre aux dommages et intérêts qui ne se confondent ni à l'indemnité compensatrice ni à l'indemnité de licenciement ;

Le salarié qui refuse de se soumettre à cette visite médicale de reprise commet une faute pouvant légitimer son licenciement.

2.3.2. Les différents types d'avis du médecin du travail ou médecin agréé

Tirant les conséquences de l'article 40 du Code du travail, plusieurs types d'avis peuvent être émis par le médecin agréé ou médecin du travail.

DIFFERENTS TYPES D'AVIS	EXPLICATIONS
L'avis d'aptitude	On suppose ici que le médecin du travail ou médecin agréé, à l'issue de la visite médicale de reprise, déclare le salarié totalement apte à son poste de travail. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de réintégrer le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial. Cette obligation de réintégration s'applique quelle que soit la cause de la suspension du contrat. Le recours exercé par l'employeur ou le salarié devant l'inspecteur du travail contre l'avis d'aptitude n'a pas d'effet suspensif. Même si l'employeur conteste la décision du médecin du travail, il devra réintégrer le salarié.
L'avis d'aptitude temporaire	Le médecin ne peut pas encore se prononcer définitivement. Il déclare le salarié temporairement apte à son poste de travail, c'est-à-dire que le salarié va retravailler mais le médecin l'examinera de nouveau dans un délai déterminé.
L'avis d'aptitude avec réserves	Le médecin traitant va assortir son avis d'aptitude de réserves ou de restrictions. Il proposera par exemple, un aménagement du poste du travail du salarié. Dans ce cas, l'employeur doit tenir compte des propositions du médecin. Là encore, si l'une des deux parties conteste cet avis, il faudra porter le recours devant l'inspection du travail, notamment devant le médecin du travail de la DGT.
L'avis d'inaptitude temporaire	L'avis d'inaptitude temporaire peut être total ou partiel. Dans le premier cas, le salarié ne va plus du tout travailler pendant une durée déterminée avec précision ou non. Dans le second cas, un reclassement provisoire dans un autre poste de travail est possible.
L'avis d'inaptitude à tout emploi ou à tout poste	Cet avis rend le salarié inapte à toute activité professionnelle lorsque le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable pour sa santé.

2.3.3. Les conséquences ou portées de l'avis du médecin du travail ou médecin agréé

La portée de l'avis n'est pas la même selon son contenu.

a) La tentative ou l'obligation de reclassement

Lorsque le/la salarié(e) est reconnu(e) physiquement ou mentalement diminué(e) par le médecin, l'employeur doit tenter de le/la reclasser. L'employeur devra en conséquence proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles des mutations, des transformations de poste de travail ou des aménagements du temps de travail.

Cette tentative de reclassement peut se traduire par une ou plusieurs modifications du contrat de travail. Dans cette hypothèse, le salarié peut refuser la ou les proposition(s) de reclassement. Le salarié peut refuser le reclassement parce qu'il entraîne une modification du contrat : dans ce cas, l'employeur pourra licencier le salarié (Art.24 al. 2 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017).

b) Le licenciement du salarié inapte

Le licenciement du salarié inapte est possible dans trois (03) hypothèses.

- ◆ En cas d'impossibilité absolue de reclasser le salarié : l'employeur, de bonne foi, se trouve dans l'impossibilité de reclasser le salarié inapte et on suppose qu'il n'y a pas de contestation.
- ◆ En cas de refus du salarié d'accepter une proposition de reclassement : le salarié inapte est licencié en raison de

son refus d'un reclassement. Dans ce cas, le salarié est indemnisé dans les mêmes conditions qu'un salarié déclaré inapte pour raison non professionnelle c'est-à-dire que le salarié n'aura le droit qu'à l'indemnité légale de licenciement.

- ◆ Le médecin déclare expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé comme le précise le tableau ci-dessus.

Précisions :

 Sur le plan procédural, l'employeur doit indiquer au salarié par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. Par ailleurs, l'employeur doit respecter la procédure applicable en cas de licenciement pour motif personnel. Les droits du salarié licencié ne vont pas être identiques selon que le salarié a été ou non victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

 L'inaptitude constatée par le médecin du travail ne doit pas être confondue avec l'état d'invalidité, reconnu par le médecin-conseil de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). Le classement d'un salarié en invalidité n'autorise pas l'employeur à le licencier si le médecin du travail ne l'a pas déclaré inapte.

③ La suspension pour congé de maternité (Voir thème 11 sur le repos du travailleur : Tome 1)

Le législateur béninois, prenant en compte les conventions et recommandations de l'OIT, a pris des mesures particulières en vue de protéger les femmes enceintes. Ainsi, la femme a le droit de suspendre son contrat pendant quatorze (14) semaines (Art. 170 du Code du Travail). La suspension prend effet six (06) semaines

avant la date probable de l'accouchement et se termine huit (08) semaines après l'accouchement. Au cas où, sur la base d'un certificat médical, la maternité présente des complications pathologiques, cette période de suspension peut être prolongée tant que dure cette situation et ce dans la limite de quatre (04) semaines.

Lorsque la naissance est prématurée, il appartient à la femme concernée d'envoyer à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception, appuyée par un certificat médical, lui faisant savoir les causes de son absence et la date probable de la reprise du travail.

A la suite de la reprise du travail, elle bénéficie de tous les droits acquis avant la maternité.

④ La suspension en cas de mise à pied (Voir Thème 9 sur les pouvoirs de l'employeur : Tome 1)

Il y a deux types de mise à pied : la mise à pied disciplinaire et la mise à pied conservatoire.

⑤ La suspension en cas de garde à vue ou de détention provisoire

C'est la période entre l'arrestation et le jugement, voire la condamnation du travailleur. Pendant cette période l'individu est présumé innocent. Pour suspendre le contrat, la détention doit être préventive mais surtout pour des raisons étrangères au service et que l'employeur en soit informé (Art. 35 al. 9 du C. trav.).

Précision :

 La suspension pour garde à vue ou détention provisoire n'est pas limitée dans le temps. Il arrive cependant que très sûr de lui,

l'employeur licencie le travailleur avant le dénouement des poursuites. Un tel licenciement est en principe abusif. Mais, si avant la décision du juge sur le caractère abusif du licenciement le travailleur est reconnu coupable des faits pour lesquels il était poursuivi, le juge doit donner raison à l'employeur d'avoir anticipé.

⑥ La mise en disponibilité

Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité qui est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur. C'est donc la période que sollicite le travailleur pour faire face à certaines obligations à caractère personnel. Les cas pouvant nécessiter une mise en disponibilité sont par exemple :

- allaitement après congés de maternité ;
- exercice d'un mandat politique ;
- exercice d'un mandat (activité syndicale permanente) ;
- assistance à un enfant physiquement diminué ;
- etc.

Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu et le travailleur ne bénéficie pas de son salaire et des accessoires de celui-ci, ni de ses droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite et, d'une façon générale, des dispositions du code du travail.

La mise en disponibilité revêt un caractère exceptionnel laissé à la seule appréciation de l'employeur.

Cette période n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Elle n'excède pas 5 ans et est renouvelable une seule

fois. A la fin de la disponibilité, l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur.

⑦ La grève (Voir thème 10 sur la réglementation du droit de grève au Bénin)

Sauf faute lourde du salarié, la grève constitue l'une des causes de suspension du contrat de travail, notamment quand elle est légale, c'est-à-dire lorsqu'elle est déclenchée dans le respect des procédures prévues par la loi n°2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin.

⑧ Les absences et permissions exceptionnelles

Elles sont accordées à tout salarié quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise pour faire face à ses événements familiaux touchant directement son foyer. Leur durée maximale est de 10 jours ouvrables par année (Art.159 du Code du Travail).

Rappel

Si en cas de force majeure, le travailleur n'a pas pu obtenir l'autorisation préalable, il est tenu de présenter des pièces justifiant son absence dans les brefs délais. Ces permissions ainsi que les délais de route s'il en est éventuellement accordé, n'entrent pas en compte dans le calcul du congé annuel.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure. Dans cette éventualité, le travailleur doit aviser l'employeur dès la reprise du travailleur.

Pour être bénéficiaire de ces permissions, le travailleur doit présenter à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard huit (08) jours après que l'évènement a eu lieu, le document attestant sa réalité.

⑨ Les concours de suspensions

L'hypothèse se rencontre lorsque, dans le même temps, coexistent plusieurs causes de suspensions du contrat de travail.

La difficulté consiste alors à déterminer laquelle doit être retenue. Par exemple, lorsqu'un salarié gréviste tombe malade, doit-il toujours être considéré comme gréviste ou doit-il au contraire être assimilé à un salarié en congé maladie ? La réponse à la question est importante, car les régimes de suspension applicables ne sont pas forcément les mêmes.

Même si la doctrine élève de vives critiques, la jurisprudence applique le critère chronologique. La première cause de suspension intervenue détermine le régime juridique de la suspension. Ainsi, le gréviste qui tombe malade pendant un mouvement de grève reste un gréviste jusqu'à la fin du mouvement. Il ne peut opter pour un arrêt-maladie alors que s'il avait été bien portant, il aurait pu renoncer à participer à la grève. De même, le salarié qui tombe malade pendant ses congés payés ne peut prétendre à un congé-maladie pendant cette période. De la même manière, enfin, le salarié qui convole pendant ces congés payés n'a pas droit à ses trois (03) jours de congés pour le mariage.

La cour de cassation n'a admis qu'une seule exception à la règle, pour les représentants syndicaux ou du personnel qui, pendant une grève, font l'objet d'une mise à pied conservatoire, par la suite annulée. Ils ont droit alors à une indemnisation pour les salaires perdus pendant cette mise à pied, pourtant postérieure au début de la grève, parce que, pour cette période, la suspension du contrat trouve sa cause non dans la grève qui fait perdre les salaires, mais dans la décision de l'employeur, rétroactivement anéantie (Soc.17 décembre 2002).

Section 2 : La suspension du fait de l'employeur

Le législateur a prévu plusieurs causes diverses de suspension du contrat de travail du fait de l'employeur. En effet, l'employeur peut décider de suspendre les contrats si le fonctionnement de l'entreprise est rendue économiquement ou matériellement impossible. Il s'agit à titre indicatif de :

- lock-out ;
- chômage technique ;
- départ de l'employeur pour obligation militaire (départ sous les drapeaux).

❶ La suspension pour cas de force majeure

La force majeure est mentionnée à l'alinéa 12 de l'article 35 du Code du Travail. Elle n'est pas définie par le législateur béninois dans le code du travail. Cependant, on peut affirmer à la suite de la doctrine et de la jurisprudence que la force majeure est un *« événement imprévisible, inévitable, irrésistible ou insurmontable provenant d'une cause extérieure au débiteur de l'obligation et l'en libérant du coup ou l'exonérant de toute responsabilité »*.

Aux termes des dispositions de l'article ci-dessus, le contrat de travail est suspendu *« en cas de force majeure, notamment d'intempéries, lorsqu'elle a pour effet d'empêcher l'une des parties de remplir ses obligations pendant une durée maximum de trois mois »*. Il est aisé de constater que le législateur a enserré le cas de force majeure dans une durée. En effet, pour être considéré comme cause de suspension du contrat de travail, la force majeure ne doit en aucun cas excéder trois (03) mois.

Les cas de force majeure sont nombreux : incendies, inondations, effondrement d'une toiture, etc. Cependant, ces situations ne constituent pas des cas de force majeure lorsque l'employeur a fait preuve de la moindre négligence (manque ou insuffisance d'extincteurs par exemple), ou s'il peut poursuivre son activité dans d'autres locaux.

Précision :

 La force majeure est aussi une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il est prouvé qu'elle entraîne la cessation définitive des activités. En principe, l'employeur est dispensé de verser la rémunération pendant la suspension du contrat de travail pour cas de force majeure.

② Le chômage technique ou mise à pied économique

(Arrêté n° 76 MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 19 juillet 2000 portant application de l'article 35 du Code du travail relatif à la suspension du contrat de travail pour cause de difficultés économiques et financières).

2.1. Définition et durée du chômage technique

Encore appelé mise à pied économique, le chômage technique est l'interruption collective de travail, résultant soit d'une cause accidentelle ou de la force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable. L'employeur peut, à son choix, mettre en chômage technique tout le personnel ou une partie seulement de celui-ci.

Le chômage technique ne peut durer plus de six (6) mois renouvellement compris. En effet, la durée de la mise à pied

économique ne peut excéder une période de trois (03) mois renouvelable une seule fois (Article 5 de l'Arrêté n° 76 MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 19 juillet 2000). En conséquence, le travailleur qui voit sa mise en chômage technique se prolonger au-delà de six (6) mois doit se considérer comme licencié.

2.2. Indemnisation du chômage technique

Pendant la période de suspension, l'employeur verse au travailleur une allocation dont le montant est négocié en présence de l'Inspection du Travail. Le montant de cette allocation mensuelle ne saurait être inférieur au tiers (1/3) du salaire du mois précédent la période de la suspension pour raison économique.

Le travailleur dont le contrat est suspendu pour raison de difficultés économiques et sa famille, bénéficient des soins médicaux et des allocations familiales conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur en la matière (Article 8 de l'Arrêté n° 76 MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 19 juillet 2000).

Précisions :

 La mise en œuvre du chômage technique est subordonnée à la saisine de l'inspection du travail territorialement compétente pour avis. La lettre de demande d'avis adressée à l'Inspecteur du travail devra mentionner notamment :

- ⊙ les postes de travail concernés ;
- ⊙ les noms des travailleurs, leurs qualifications professionnelles et leurs charges de famille ;

- ⊙ les bilans économiques et financiers de l'entreprise des deux dernières années, établis conformément aux textes en vigueur ;
- ⊙ l'avis obligatoire des représentants du personnel lorsque l'entreprise a le seuil de l'effectif requis pour leur installation.

 Aucune suspension du contrat de travail pour raison de difficultés économiques ne peut être notifiée, moins de vingt et un (21) jours après l'accomplissement des formalités prévues à l'article précédent (Cf. Art. 4 de l'Arrêté n° 76 MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 19 juillet 2000).

③ Le lock-out

Le lock-out est une mesure de fermeture temporaire décidée par un employeur en réponse à un conflit collectif du travail (grève ou menace de grève). Il suspend le contrat lorsqu'il est licite. (Voir thème sur le droit de grève en République du Bénin).

Les effets juridiques de la suspension du contrat de travail

Une suspension du contrat de travail devenue illimitée s'analyse en un licenciement déguisé. En effet, la suspension du contrat du travail est toujours temporaire car elle s'analyse en une dispense provisoire pour les parties d'exécuter leurs obligations réciproques même si le lien contractuel ainsi que l'appartenance du salarié à l'entreprise subsistent. Généralement, la suspension autorise le salarié à ne pas exécuter sa prestation. En conséquence, les actes du travailleur dans l'intervalle de la suspension du contrat de travail échappent aux sanctions de l'employeur parce qu'il y'a disparition du lien de subordination juridique qui ne s'exerce que dans le cadre des prestations de travail du salarié qui n'assume plus l'obligation de se tenir à la disposition de l'employeur ; même s'il reste tenu au respect de certaines obligations accessoires à son contrat de travail, notamment l'obligation de loyauté, de confidentialité, de non-concurrence....

Par ailleurs, la suspension du contrat de travail cesse lorsque la cause qui l'avait déclenchée disparaît. Dès lors, les clauses initiales réapparaissent et les conditions de travail et de rémunération demeurent inchangées lorsque cette suspension avait eu pour conséquence la suppression du salaire pour la période correspondante, notamment en cas de grève, de mise à pied disciplinaire, d'autorisations d'absences non rémunérées, etc.

THEME 2	LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
--------------------	--

<i>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 franc [...] (Art.24 - Loi n°2017-05 du 29 août 2017).</i>

Le contrat de travail est un contrat à exécution successive qui doit pouvoir s'adapter à l'évolution de l'environnement ou des conditions de son exécution. En effet, le contrat de travail peut, en raison de sa durée d'exécution, être modifié dans des conditions assez complexes qui mettent en cause à la fois la qualité de partie au contrat de l'employeur et le pouvoir de direction qui lui est reconnu. En clair, l'étalement dans la durée de l'exécution du contrat de travail a pour conséquence qu'une des parties, en général l'employeur, peut souhaiter en modifier certains éléments ; on parle à ce sujet de révision du contrat. La modification du contrat de travail peut résulter de la volonté des parties comme elle peut être provoquée par un changement dans la situation de l'entreprise.

Section 1 : Modification du contrat et modification des conditions de travail

L'évolution de l'activité de l'entreprise peut induire des modifications du contrat de travail. La jurisprudence distingue les modifications pour lesquelles l'accord du salarié est nécessaire et celles pour lesquelles il ne l'est pas dans la mesure où elles relèvent purement du pouvoir de direction de l'employeur.

Dans tous les cas, l'appréciation de la modification est faite par les tribunaux en fonction des circonstances de l'espèce.

❶ La notion de modification du contrat de travail

Le contrat de travail d'un salarié est modifié lorsqu'un changement intervient sur un élément considéré comme contractuel par nature par la volonté des parties. Il peut s'agir soit de l'adjonction d'un nouvel élément au contrat de travail, par exemple une clause de non-concurrence ou de mobilité soit du retrait d'une clause préexistante.

1.1. Les éléments essentiels ou contractuels par nature

La notion de « modification substantielle » renvoie aux éléments qualifiés de « contractuels par nature » du contrat de travail. Une modification du contrat de travail est celle qui fait subir au salarié des contraintes nouvelles importantes. Elle consiste dans la modification soit d'une clause insérée dans le contrat lui-même, soit d'un élément essentiel par nature (ex. Salaire) ou qui a été jugé essentiel par les parties au moment de la conclusion du contrat.

La doctrine distingue généralement quatre piliers constituant le «socle», de la relation contractuelle : la qualification, la rémunération qui est intimement liée à la durée du travail, et dans une certaine mesure le lieu de travail. La jurisprudence ajoute un cinquième élément et sous certaines conditions : les horaires de travail.

MODIFICATIONS DE :	
La rémunération ou salaire	Le salaire est par nature un élément essentiel dans l'existence du contrat de travail. Généralement, le montant du salaire est pris en compte par le salarié dans l'expression de son consentement. A ce titre, le montant du salaire « de base » est un élément essentiel. Cependant, il est loin d'être le seul élément pécuniaire à être décisif dans l'engagement du salarié. Les divers compléments ou accessoires de salaire éventuellement institués sont très importants. Comme le relève le Professeur Dockès, <i>« lorsqu'un salarié consent, par contrat, à travailler sous la subordination d'autrui moyennant un salaire, il le fait en considération de tous les éléments de rémunération auxquels il a droit (...). Tous les éléments de rémunération sont des contreparties du travail »</i>. Ils sont donc, par définition, la cause de l'engagement du salarié. C'est pourquoi, toute modification « même minime » de la rémunération constitue une modification du contrat. Il en est de même pour : ☉ une modification du mode de fixation ou de calcul de la rémunération, même si l'employeur prétend que le nouveau mode est plus favorable ; ☉ la suppression d'un avantage en nature (logement et véhicule de fonction...). Est nulle, toute clause du contrat de travail autorisant l'employeur à modifier unilatéralement la rémunération du salarié.
Le lieu de travail	Selon la jurisprudence, la mention du lieu du travail dans le contrat de travail n'a qu'une valeur informative à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié effectuera son travail exclusivement dans ce lieu. Cependant, le lieu de travail peut être pour le salarié un élément déterminant dans l'acceptation ou le refus d'une

	offre d'emploi. En effet, il peut arriver que le lieu de travail constitue un handicap dans le quotidien du salarié : entreprise trop éloignée, zone enclavée difficilement accessible dans certaines périodes ou même toute l'année et quelle que soit la saison. Dans ce cas, le lieu de travail devient un élément déterminant du consentement du salarié. Tout changement de lieu opéré dans ces conditions sera considéré comme une modification du contrat de travail. L'employeur peut donc modifier le lieu de travail unilatéralement dès lors que le nouveau lieu n'est pas de nature à entraîner de contraintes nouvelles importantes relativement au trajet. Par exemple, le contrat de travail ne sera pas modifié lorsque l'entreprise qui avait son siège à Cotonou s'est délocalisée à Abomey-Calavi.
La durée du travail	La durée du travail prévue lors de la conclusion du contrat s'impose au stade de son exécution. Elle est donc un élément du contrat de travail qui ne peut être modifiée sans l'accord de l'autre partie. Ainsi, le passage d'un salarié à temps partiel s'il travaille à temps plein ou inversement est une modification du contrat de travail, tout comme la modification de la durée du travail d'un salarié à temps partiel. Toutefois, l'augmentation de la durée du travail en application des heures supplémentaires n'est pas une modification du contrat de travail : l'employeur étant autorisé, dans les limites imposées par le législateur, à soumettre les travailleurs à l'exécution de celles-ci. Enfin, la diminution de la durée du travail n'est pas une modification du contrat de travail si elle ne s'accompagne pas d'un abattement de salaire.
Les horaires de travail	La mention d'horaires dans le contrat de travail n'en fait pas, en soi, un élément contractualisé qu'il ne serait plus possible de modifier sans l'accord des deux parties. En effet, l'organisation des horaires relève du pouvoir de direction de l'employeur. Toutefois, ce pouvoir de modification connaît quelques restrictions. Effectivement, certains changements importants peuvent être considérés comme une modification du contrat de travail. C'est le cas par exemple du passage : d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou d'un horaire variable à un horaire collectif, etc.

La qualification professionnelle ou fonction	Lorsque la fonction a été décrite avec précision dans le contrat de travail, les parties sont supposées avoir attaché une grande importance à celle-ci et toute modification unilatérale est interdite. Par contre, lorsque l'engagement s'est effectué pour des fonctions non précisées, l'employeur peut modifier les tâches qui sont confiées à ce travailleur pour autant que celui-ci continue à être occupé suivant ses qualifications, ses compétences et avec maintien de responsabilités équivalentes.
---	---

Précisions :

 Il convient de noter que seule la rémunération découlant du contrat de travail est contractuelle. Autrement dit, la rémunération découlant d'un accord collectif ou d'un usage ne fait pas partie du contrat de travail et n'est donc pas protégée à ce titre. Il en sera ainsi des primes fondées sur des accords collectifs ou des usages, sauf lorsque le contrat l'a expressément prévu. Dès lors que leurs supports juridiques, conventions ou accords collectifs ou usages sont régulièrement dénoncés ou modifiés, la prime disparaît ou est modifiée, sans que le salarié ne puisse refuser la modification.

 Le lieu de travail peut être déplacé de façon temporaire, sans que cela ne constitue une modification du contrat de travail, dès lors que l'employeur justifie, d'une part, que ce déplacement est dans l'intérêt de l'entreprise et d'autre part, qu'il s'inscrit dans le cadre d'une mobilité intrinsèque aux fonctions ou dans le cadre de circonstances exceptionnelles.

 Le contrat de travail peut contenir une clause permettant à l'employeur de modifier unilatéralement le lieu de travail du salarié, en vertu de son pouvoir de direction, sans que cela ne constitue une modification du contrat de travail. Dès lors que le

changement de lieu de travail intervient dans le périmètre défini par la clause, il constitue alors un simple changement des conditions de travail auquel le salarié ne peut s'opposer (Voir clause de mobilité géographique : Thème 5 du Tome 1).

1.2. Les autres éléments contractuels (Voir thème 5 sur les clauses du contrat de travail : Tome 1)

En dehors des clauses jugées essentielles, le contrat de travail peut contenir d'autres clauses par lesquelles l'employeur et le salarié souscrivent des engagements.

Les parties peuvent par exemple décider de contractualiser expressément des éléments du contrat qui relèvent en principe du pouvoir de direction de l'employeur, comme les horaires de travail, le lieu de travail ou un avantage résultant initialement d'un usage. Toutefois, pour qu'il y ait contractualisation d'un élément en principe non-essentiel du contrat de travail, il faut que cela résulte d'une clause expresse, claire et précise.

Au-delà de ces éléments de base du contrat de travail, les parties peuvent aussi convenir d'ajouter à leur relation de travail divers éléments optionnels, comme par exemple, une clause d'essai, une clause prévoyant des avantages en nature, une clause de non-concurrence, une clause d'exclusivité ou une clause de garantie d'emploi, etc. Les parties peuvent aussi convenir entre elles, sur certains points, d'appliquer une règle différente de celle normalement prévue par le Code du travail ou la convention collective : une durée de préavis dérogatoire, une catégorie professionnelle supérieure ou l'application volontaire d'une convention collective. La liberté contractuelle permet aux parties d'imaginer toutes sortes de clauses à ajouter dans leur contrat de

travail, toujours sous réserve de respecter l'ordre public et les droits et libertés fondamentaux des salariés.

Tous ces éléments relevant d'une contractualisation entre les parties obéiront, en cas de changement, au régime de la modification du contrat de travail.

Précision :

 L'employeur ne peut insérer dans le contrat une clause par laquelle il se réserve un pouvoir de modification unilatéral sur les éléments contractuels par nature : ainsi, lorsque les objectifs professionnels servent de mode de calcul au salaire (versement d'une partie du salaire en fonction de l'atteinte d'objectifs), ces objectifs doivent être fixés par accord à chaque échéance de révision. Par ailleurs, conformément aux dispositions de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 aucune partie ne peut modifier une clause substantielle, c'est-à-dire importante du contrat de travail sans l'accord clair et certain de l'autre partie car la modification du contrat de travail ne se présume pas.

Il est éminemment important de déterminer le contenu du contrat de travail pour savoir si un contrat de travail est modifié ou non par un changement survenant dans la situation d'un salarié. Cette tâche s'avère, dans de nombreux cas, complexe. Il y a lieu de se fonder sur les postulats ci-après :

- ◆ Est contractuel tout ce qui a donné lieu à engagement de la part du salarié ou de l'employeur. Cet engagement n'est pas nécessairement un engagement écrit. L'écrit n'étant qu'un mode de preuve en droit du travail. L'accord tacite favorable au salarié est admis. C'est le cas par exemple d'une augmentation de salaire n'ayant pas donné lieu à un avenant.
- ◆ Tout ce qui est écrit n'est pas nécessairement contractuel. L'écrit peut contenir des clauses informatives ou peut devenir obsolète. Ne sont pas contractuelles les conditions de travail et les simples tolérances.

Par conséquent, il se déduit de ces principes que la formulation d'un contrat de travail prendra soin de discerner les dispositions particulières qui ne pourront être modifiées qu'avec l'accord des parties, et les clauses purement informatives qui relèvent du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

② La modification des conditions de travail

L'article 24 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 ne vise pas toutes les modifications. L'employeur, responsable de la gestion de l'entreprise, peut procéder à des restructurations ou des réorganisations rendues nécessaires par les impératifs économiques, pour autant qu'il ne modifie pas de manière importante un élément essentiel du contrat de travail. C'est pourquoi, en vertu de son pouvoir de direction, l'employeur peut modifier ou aménager les conditions de travail du salarié sans que celui-ci puisse refuser la modification ou invoquer une modification d'une clause importante de son contrat de travail.

Sans prétendre à l'exhaustivité, sont du domaine des conditions de travail :

- les mesures liées à l'organisation du travail tel qu'un changement de bureau ou un changement de planning de travail ;
- les instructions, qu'elles concernent la façon d'exécuter le travail ou le comportement du travailleur ;
- la modification de la tâche du salarié dès l'instant qu'elle correspond toujours à sa qualification ;
- l'affectation à un nouveau poste de travail équivalent au premier sans changement des fonctions ;
- la modification des horaires de travail si la variation est faible et qu'elle n'affecte pas la rémunération même si cette modification est souvent considérée comme touchant au contrat ;

- la modification du lieu lorsqu'aucune mention ne précise que le travailleur exécutera exclusivement sa prestation à un lieu déterminé ;
- les objectifs fixés au salarié sauf lorsqu'ils constituent un mode de calcul du salaire, les horaires de travail ;
- les conditions matérielles de réalisation de la prestation (moyens mis à la disposition du salarié), les procédures de réalisation des activités, l'évaluation du travail réalisé ;
- la fixation du calendrier des congés payés ;
- etc.

L'employeur dispose donc en ces domaines d'un pouvoir de décision unilatérale, sous réserve de respecter l'équilibre du contrat. Il peut donc imposer, contre l'avis du salarié, un changement dans les conditions de travail. Si le salarié refuse ce changement, il s'agit d'une faute professionnelle et il appartient à l'employeur de le sanctionner (avertissement, mise à pied, licenciement...).

On voit ainsi l'intérêt de la distinction entre les modifications substantielles et les modifications des conditions de travail. Contrairement à la modification du contrat de travail, la modification des conditions de travail (modification portant sur une clause non substantielle), l'employeur peut y procéder sans avoir à demander l'accord préalable du salarié.

Précisions :

 Pour les salariés protégés, cette distinction ne s'applique pas.

Il en ressort que même une modification sensible des conditions de travail requiert l'autorisation administrative. Comme aucune modification de son contrat ou de ses conditions de travail, quelle

qu'en soit la cause, ne peut être imposée à un salarié protégé, il en résulte qu'en cas de refus d'une telle modification l'employeur doit :

- ⦿ soit réintégrer l'intéressé dans son emploi antérieur. Le juge des référés est compétent pour ordonner cette réintégration ;
- ⦿ soit engager la procédure spéciale de licenciement, avec demande d'autorisation de l'Inspecteur du Travail.

 Une modification imposée contre son gré à un représentant du personnel ouvre droit pour ce salarié à sa réintégration dans son poste ou, en cas d'impossibilité absolue, dans un poste équivalent. Par ailleurs, elle est constitutive du délit d'entrave, sauf si l'employeur apporte la pleine justification de la mesure. A l'issue de la période de protection, l'employeur recouvre le droit de licencier selon la procédure de droit commun.

Section 2 : Mise en œuvre de la modification

Lorsque le contrat est modifié, il appartient à l'entreprise de proposer un avenant au contrat de travail du salarié et de recueillir son accord. A défaut, la modification intervenue pourra être remise en cause, voire constituer une rupture fautive imputable à l'employeur qui a modifié unilatéralement le contrat de travail. Pour choisir la procédure applicable à la modification, l'employeur doit nécessairement se poser la question de la rupture du contrat et identifier le motif qui justifierait cette rupture.

❶ Le choix de la procédure

1.1. Conclusion d'un avenant

La proposition de modification du contrat doit être formulée par écrit, ainsi que l'acceptation du salarié ou de l'employeur. Aux termes de l'article 24 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017, « *la proposition de modification doit être notifiée par écrit à l'autre partie qui dispose d'un délai de réflexion de huit jours francs* ».

En présence d'une modification tacite, l'entreprise se trouve donc dans une situation délicate : la modification n'est pas sécurisée mais par contre elle peut lui être opposée par le salarié. Ce type de modification doit donc être réservé aux cas sur lesquels il n'y a pas d'intérêt quant à la remise en cause de la modification : par exemple une augmentation générale des salaires qui modifie le contrat de travail sans grand risque de demande de retour en arrière.

(Nom de l'employeur ou raison
sociale de l'employeur)
Adresse

Lieu et date.....
A
Monsieur /Madame
Qualification professionnelle
Adresse

Objet : Avenant à votre contrat de travail

Madame/Monsieur la/le.....,

Nous vous proposons de modifier votre contrat de travail pour un motif
personnel/motif économique.

Ladite modification porte sur les points suivants : (indiquer le contenu de la
modification proposée : qualification, durée du travail, clause particulière
du contrat de travail).

Les autres éléments de votre contrat de travail demeurent en l'état.

En application de l'article 24 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.

Vous disposez d'un délai de huit (08) jours francs à compter de la date de
réception de la présente proposition, pour nous faire connaître votre
décision.

En cas d'acceptation de votre part, la présente lettre tient lieu d'avenant à
votre contrat de travail.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de mes sentiments très
distingués.

Signature, nom et qualité

Précisions :

 Le législateur béninois ne fait aucune précision particulière
sur le silence de la partie à qui est proposée la modification.
Cependant, on peut affirmer ici que le silence, même de longue
durée, ne peut jamais vouloir acceptation. La jurisprudence
réserve toutefois le cas d'une modification favorable au salarié :
dans ce cas, ce dernier a la possibilité de considérer que la
modification intervenue est opposable à l'entreprise.

 Le délai de réflexion de huit (08) jours est un délai impératif qui doit être respecté en intégralité par l'employeur, même si le salarié fait connaître son refus avant la fin du délai : si la procédure de licenciement est engagée avant l'écoulement du délai, la rupture devient irrégulière. Le salarié a donc la possibilité de changer d'avis en cours de délai, et l'employeur ne peut en aucun cas lui demander de se prononcer dans un délai inférieur au délai légal.

1.2. Procédures possibles

La procédure de modification du contrat de travail dépend du motif qui est à l'origine de la modification. Selon que le motif soit économique, personnel ou disciplinaire, la procédure à respecter sera différente.

1.2.1. Modification pour motif personnel

Modification pour motif personnel non disciplinaire	Il s'agit des situations dans lesquelles l'employeur aura un motif inhérent à la personne du salarié pour proposer une modification de son contrat de travail. Par exemple, il peut s'agir d'une proposition de reclassement suite à une inaptitude constatée médicalement sur le poste de travail si ce reclassement impose un changement de qualification, ou d'une volonté de l'employeur de muter sur une autre fonction un salarié insuffisant professionnellement dans le cadre de l'emploi occupé. Le code du travail ne prévoit pas la procédure à suivre dans un tel cas, l'employeur (entreprise ou particulier) est dans l'obligation d'obtenir l'accord exprès du salarié pour que la modification lui soit opposable. Elle doit donc lui faire parvenir une proposition écrite d'avenant à son contrat de travail et lui laisser un délai de réflexion de huit (08) jours francs. Dans ce cas, le silence du salarié à l'expiration du délai doit être considéré comme un refus.
--	---

Modification pour motif disciplinaire	Lorsque la modification trouve son origine dans une faute du salarié, et qu'elle est prononcée à titre disciplinaire, notamment une rétrogradation ou une mutation disciplinaire, elle doit tout de même recueillir l'accord du salarié. A défaut, elle ne peut être mise en œuvre. L'invocation de prérogatives disciplinaires ne peut donc jamais être un motif de modification unilatérale du contrat. Une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation ou de mutation impliquant une modification du contrat de travail, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave aux lieu et place de la sanction refusée en respectant la procédure prévue à cet effet si les faits à l'origine de la rétrogradation ou de la mutation le justifient.
---	--

Précisions :

 A partir du moment où la sanction modifie le contrat, l'employeur doit demander et obtenir l'accord du salarié et rajouter à la procédure disciplinaire la procédure spéciale de modification du contrat : un délai de réflexion de huit (08) jours francs. S'il accepte la sanction qui modifie son contrat de travail, l'employeur doit établir un avenant qu'il lui fera signer. Dans le cas contraire, cela donnera lieu soit à une procédure de licenciement, soit à une autre sanction, soit à l'abandon de la sanction.

 Lorsque la sanction modifie le contrat de travail d'un représentant du personnel (candidat, élu, désigné ou après fin de mandat), l'employeur est tenu :

- de demander et d'obtenir l'accord du représentant du personnel pour la modification ;

- de rajouter à la procédure disciplinaire les étapes propres à la procédure de modification du contrat ;
- de solliciter une autorisation administrative de licenciement en cas de refus de la modification.

1.2.2. Modification pour motif économique

Au terme de l'article 25 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017, « *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* ».

Il en résulte que l'invocation d'un motif économique n'autorise pas l'employeur à modifier les engagements contractuels auxquels il a souscrits : le salarié conserve un droit de refus qui, s'il l'exerce, contraint l'employeur à renoncer à la modification ou à engager une procédure de licenciement s'il estime que le motif économique invoqué est objectif et sérieux pour justifier une rupture du contrat de travail.

② Le refus et l'acceptation de modification du contrat par le salarié

2.1. Le refus de la modification du contrat de travail par le salarié

Le salarié n'est jamais obligé d'accepter une proposition de modification de son contrat de travail. Instrument de sujétion du salarié, le contrat de travail offre au salarié une capacité de résistance et, partant, une échappatoire face au pouvoir de l'employeur. Il peut souhaiter s'en tenir aux conditions antérieures

de prestation de travail. Ce refus ne constitue pas en soi une faute pouvant justifier un licenciement.

S'il procédait à une modification sans l'accord du salarié, cela équivaldrait à une rupture du contrat, dont il aurait pris lui-même l'initiative, ou à un licenciement sans motif légitime, donc ouvrant droit au dédommagement du salarié.

TYPES DE MODIFICATION	EXEMPLES	REFUS DU SALARIE	CONSEQUENCES JURIDIQUES DU REFUS
Modifications pour lesquelles l'accord du salarié est nécessaire	⊙ Baisse de salaire ⊙ Déplacement du lieu de travail à l'étranger ⊙ Mutation ou rétrogradation disciplinaires	Admis (l'avis du salarié est demandé par lettre)	⊙ La rupture sera imputable à l'employeur ⊙ Il s'agit d'un licenciement qui peut être pour motif économique ⊙ L'employeur doit respecter la procédure et verser l'indemnité correspondante
Modifications relevant du pouvoir de direction de l'employeur (Accord du salarié non nécessaire)	⊙ Changement de poste dans l'entreprise ⊙ Déplacement de 3 Km de son lieu de travail par exemple	Insubordination du salarié	⊙ La rupture est imputable au salarié mais c'est l'employeur qui a l'initiative de la rupture ⊙ L'employeur peut licencier le salarié pour faute ⊙ Si l'employeur n'a rien fait, le contrat se poursuit aux anciennes conditions

En l'absence de mention contractuelle du lieu de travail dans le contrat, la modification de ce lieu de travail constitue un simple changement des conditions de travail, dont le refus par le salarié est susceptible de caractériser une faute de nature à justifier son

licenciement, lorsque le nouveau lieu de travail demeure à l'intérieur du même secteur géographique qui s'apprécie, eu égard à la nature de l'emploi de l'intéressé, de façon objective, en fonction de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail ainsi que des moyens de transport disponibles. En revanche, sous réserve de la mention au contrat de travail d'une clause de mobilité ou de fonctions impliquant par elles-mêmes une mobilité, tout déplacement du lieu de travail du salarié (qui doit être distingué de déplacements occasionnels) dans un secteur géographique différent du secteur initial constitue une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser.

Modèle de lettre de refus d'une modification du contrat de travail

Nom et prénoms du salarié
 Adresse et contacts téléphoniques
 Emploi occupé au service de l'employeur

Lieu et date
 A
 Monsieur/Madame
 le Directeur
 Adresse de l'employeur
 ou de l'entreprise

Objet : Refus d'une modification du contrat de travail

Monsieur le Directeur/Madame la Directrice.....,
 Vous m'avez notifié le (date) une modification de mes conditions de travail (indiquez les changements litigieux, lieu, durée, qualification, rémunération). Vous n'ignorez pas qu'un tel changement constitue une modification de mon contrat de travail que je ne peux que refuser. En effet, cette modification aurait de sérieuses conséquences sur ma vie privée (transports, domicile, obligations familiales ou sociales...). En conséquence, je vous prie de bien vouloir renoncer à votre projet de modification et vous confirme que je souhaite poursuivre l'exécution de mon contrat de travail avec votre société/entreprise/établissement/..... dans le respect de mes conditions de travail actuelles.

Recevez (Madame, Monsieur) le directeur, mes salutations distinguées.

Signature

Copie à l'inspection du travail (Pour information)

Précisions :

 L'obligation de recueillir l'accord du salarié pour la modification d'un élément essentiel de son contrat rend, de toute évidence, difficile sa gestion. Pour se prémunir contre un éventuel refus du salarié, la plupart des employeurs incorporent dans le contrat de travail, des clauses spécifiques dont la plus usuelle est la clause de mobilité géographique permettant à ces derniers d'obtenir à l'avance le consentement des salariés à la modification du lieu de travail. Ces clauses de modification ne sont pas sans danger, notamment lorsqu'elles entraînent des conséquences importantes dans la vie non pas seulement professionnelle, mais également personnelle du salarié. C'est pourquoi le juge s'est efforcé d'abord d'en contrôler la validité, ensuite d'en limiter le champ d'application.

 L'absence d'accord exprès du salarié sera nécessairement assimilée à un refus. En pratique, l'accord des parties se matérialisera par la signature d'un avenant au contrat de travail. À cet égard, il convient de rappeler qu'un document peut constituer un avenant même s'il n'en porte pas le titre. Une fois l'avenant signé, aucun délai de rétractation n'est prévu. Le salarié ne peut donc plus changer d'avis, toute nouvelle modification du contrat de travail nécessitant de nouveau l'accord des deux parties.

2.2. L'acceptation du salarié de la modification de son contrat de travail

L'accord du salarié doit non seulement être exprès, mais également être clair et exempt de vice du consentement. A cet égard, la signature d'un avenant avec la mention «sous réserve de

mes droits» a pu être considérée comme ne valant pas acceptation. Le vice du consentement pourra également être retenu si le salarié n'a pas été correctement informé de sorte que son consentement n'était pas libre et éclairé. En effet, l'employeur doit nécessairement informer et pleinement le salarié de la nature et de la portée de la modification par un courrier de proposition de modification notifié dans les formes requises (lettre remise contre décharge ou avec accusé de réception) et qui précise le délai de réflexion de huit (08) jours.

L'accord du salarié doit également être complet : un accord donné uniquement sur des fonctions ne vaut pas accord sur la rémunération. L'accord du salarié est absolument requis, même lorsque la modification proposée a un motif qui peut sembler légitime, comme une sanction disciplinaire ou un reclassement dans le cadre d'une inaptitude physique.

Précisions :



Le salarié doit entériner la modification en signant l'avenant.

La seule poursuite du travail sans remarque et/ou protestation après proposition de modification par l'employeur ne vaut pas accord du salarié. En effet, en matière de modification du contrat de travail, le silence ne vaut pas acceptation. L'adage courant, selon lequel *«qui ne dit mot consent»*, ne s'applique pas en la matière et de façon générale en droit. L'accord du salarié doit être exprès et ne peut résulter de la poursuite du contrat aux conditions modifiées.

Dès la signature de l'avenant :

- ⊙ le contrat de travail est modifié ;

- ⦿ les changements apportés produisent leurs effets immédiatement ;
- ⦿ les parties signataires sont obligées de respecter les changements apportés.

~~☞~~ La portée de l'avenant est limitée à son contenu. Tout ce que l'avenant ne vise pas et qui appartient à la version originale du contrat ne change pas et continue de produire les mêmes effets qu'auparavant.

La modification du contrat de travail par le salarié

Comme l'employeur, le salarié ne peut imposer une modification unilatérale de son contrat de travail à l'employeur, mais seulement la négocier, obligeant ainsi employeur et salarié à respecter son contenu. Le salarié est donc lié et contraint par les stipulations du contrat qu'il a signé. Il ne peut ni s'écarter des obligations prévues ni les changer de lui-même et par lui-même. S'il le fait, cela revient à une modification unilatérale du contrat de travail sans l'accord de l'employeur, ce qui équivaldrait à une négation des prérogatives de l'employeur (pouvoirs de direction et d'organisation) et à une insubordination. A cet égard, le salarié qui souhaite modifier son contrat de travail doit solliciter et obtenir l'accord préalable de son employeur à toute modification et faire entériner cet accord en lui faisant signer un avenant modificatif. Les causes pour lesquelles le salarié peut solliciter la modification de son contrat de travail peuvent tenir à des convenances personnelles ou non : Exemples : augmentation de salaire, changement de fonctions, travail au domicile pour des fonctions exercées habituellement en entreprise, etc.

Le salarié enverra pour ce faire et pour des raisons de preuve et de traçabilité, un courrier explicatif qui expose de manière claire et précise ses motivations ainsi que les éléments du contrat auxquels il souhaite apporter une modification.

Lorsque l'employeur fait droit à sa demande, son accord est matérialisé par la rédaction et la signature d'un avenant dans les mêmes conditions d'une modification proposée par ce dernier. La modification entre en vigueur dès la signature de l'avenant et portera uniquement sur le point concerné, donc le reste du contrat continue conformément à son contenu initial. En revanche, si l'employeur refuse une proposition de modification d'une clause substantielle faite par le travailleur, plusieurs possibilités s'offrent conformément aux dispositions de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 (Art.25. al. 2 de la loi).

- ⊙ Soit il abandonne et renonce à son projet, et tout continue comme avant.
- ⊙ Soit il persiste et démissionne.
- ⊙ Soit il démissionne aux torts de l'employeur, ou assigne l'employeur en résiliation judiciaire du contrat s'il considère le refus de la modification comme illégal.

Comme on peut le constater, l'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de modification réclamée par le salarié. Toutefois, certaines demandes doivent être prises en considération, voire obligatoirement satisfaites par l'employeur. Il en sera ainsi pour des cas déjà prévus par le législateur : femme enceinte par exemple. Il faut enfin noter que le salarié qui décide d'exécuter son contrat aux conditions refusées par l'employeur, commet une faute qui pourrait justifier un licenciement.

Section 3 : La modification de la situation juridique de l'entreprise

Modification du contrat de travail et intérêt de l'entreprise

[....]. 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** (Art.24 Loi n°2017-05 du 29 août 2017). Au terme de ce dispositif, il n'échappe à personne que l'essentiel pour l'employeur est le respect de la procédure de modification décrite à l'article 24 al. 1^{er} de la loi. Cette disposition prévoit in fine que la rupture n'est abusive que si la proposition de modification de l'employeur n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise qui est sans conteste, une notion élastique qui n'a pas encore connu dans la jurisprudence béninoise comme chez le législateur les efforts de précision comme c'est déjà le cas ailleurs. Ce manque de précision est lui-même à l'origine d'une incertitude concernant la portée et l'étendue de la notion « d'intérêt de l'entreprise ». En clair, sous le prétexte « d'intérêt de l'entreprise », l'employeur peut procéder à des modifications importantes du contrat de travail (Rémunération, qualification professionnelle, Durée de travail...).

❶ Notion de modification de la situation juridique de l'entreprise

Le juge social et le législateur confèrent à la notion de « modification de la situation juridique d'une entreprise » une très large compréhension. Il y a modification de la situation juridique de l'employeur quand le salarié peut changer l'employeur au cours de l'exécution du contrat de travail, pour diverses causes : succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion,

acquisition, transformation de fonds, mise en société, ou toute autre cause (Art.26 Loi n°2017-05 du 29 août 2017).

TERMINOLOGIE	DEFINITION ET CONTENU DE LA NOTION
Succession	La succession est l'opération par laquelle une entreprise, société ou établissement est transféré ou transmis à un héritier qui en devient le nouvel employeur. En d'autres termes, le changement de la situation juridique de l'employeur avec lequel le contrat de travail a été signé peut aussi résulter du décès de celui-ci. On parle de transmission pour cause de mort.
Reprise sous nouvelle appellation	Elle consiste à racheter une entreprise ou une société déjà existante. Grâce à ce type d'opération, l'acheteur acquiert en partie ou en totalité le capital d'une société qui change de dénomination ou raison sociale. La nouvelle appellation n'affecte pas les contrats de travail qui continuent de produire leurs effets juridiques à l'égard de la nouvelle entité.
Vente	La vente est la convention par laquelle une personne physique ou morale, appelée vendeur et ayant la qualité d'employeur, transfère son entreprise, sa société ou son établissement à une autre personne physique ou morale appelée acheteur, moyennant le paiement d'un prix déterminé et convenu.
Fusion Art.189 de l'AUSCGIE	C'est l'opération par laquelle deux sociétés se réunissent pour n'en former qu'une seule, soit par la création d'une société nouvelle, soit par l'absorption de l'une par l'autre. Les fusions vont concerner aussi bien la fusion-absorption que la fusion qui débouche sur la création d'une entité nouvelle. Le patrimoine de la société qui disparaît est transmis à titre universel à la société absorbante ou à la société nouvelle et les associés de la société qui disparaît deviennent associés de la société absorbante ou de la société nouvelle.
Acquisition	Lorsqu'une société décide de racheter une autre société, on parle d'une acquisition. Pour ce faire, la société acquérante rachète la majorité ou l'intégralité des parts de la société acquise. Dans le cas d'une acquisition, la structure juridique de la société cible est préservée même si des aménagements sont possibles.

		L'objectif est moins d'absorber la cible que d'en prendre le contrôle opérationnel.
	Transformation de fonds (Art. 181 de l'AUSCGIE)	La transformation est une opération par laquelle une société change de forme juridique, passant par exemple de la SARL à la SA, sans perdre sa personnalité morale, par simple modification des statuts. La décision est prise dans les conditions requises pour la modification des statuts, mais l'unanimité s'imposera lorsque le changement de forme concerne une société à risque limité (par exemple SARL) qui se mue en une société à risque illimité. La transformation est soumise à certaines conditions spécifiques. Ainsi, la transformation d'une SARL n'est possible que si elle dispose des capitaux propres d'un montant au moins égal au capital social et si elle établit et fait approuver par les associés les bilans des deux premiers exercices. Le respect de ces conditions doit être certifié par le commissaire aux comptes. De même la transformation de la SA n'est possible qu'après établissement et approbation des bilans des deux premiers exercices par les actionnaires.
	Mise en société de l'entreprise	C'est un changement de mode d'exploitation qui consiste à passer d'une entreprise individuelle à une société (ex. : entreprise individuelle mise en société).
AUTRES	Scission	C'est l'opération par laquelle le patrimoine d'une société est partagé entre plusieurs sociétés existantes ou nouvelles (Art.190 de l'AUSCGIE). Elle entraîne la transmission à titre universel du patrimoine de la société qui disparaît aux sociétés existantes ou nouvelles sur base du traité de scission (les associés de la société scindée devenant associés de la société existante ou nouvelle).
	Apport partiel d'actif	L'apport partiel d'actif est l'opération par laquelle une société fait apport d'une branche autonome d'activité à une société préexistante ou à créer. La société apporteuse ne disparaît pas. L'apport partiel d'actif est soumis au régime de la scission.
	Location-gérance Art.138 de l'AUDCG/ OHADA	La location-gérance est une convention par laquelle le propriétaire du fonds de commerce, personne physique ou personne morale, en concède la location, en qualité de bailleur, à une personne physique ou morale, locataire-gérant, qui l'exploite à ses risques et périls. Toutefois il faut noter que l'entrepreneur ne peut être partie à un contrat de location-gérance. Les mêmes règles

		applicables à la location-gérance s'appliquent également en cas de successions de locations gérances.
	Création de GIE Art. 869 à 885 de l'AU/AUDSC GIE	Le Groupement d'Intérêt Economique (GIE) est un groupement de nature particulière qui peut se constituer avec ou sans capital. Il a pour objet exclusif de mettre en œuvre pour une durée déterminée, tous les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité. Toute société ou association dont l'objet correspond à la définition du groupement d'intérêt économique peut être transformée en GIE sans donner lieu à dissolution ou à création d'une personne morale nouvelle.
	Mise sous séquestre	Mesure conservatoire à caractère provisoire, intervenant généralement lorsque plusieurs personnes se disputent la propriété d'un bien, la mise sous séquestre est un mécanisme qui permet de confier à un tiers choisi de commun accord par les parties en conflit ou désigné par le tribunal, une somme d'argent, un bien meuble ou immeuble pour le rendre momentanément indisponible jusqu'à ce qu'intervienne une transaction entre les parties jusqu'à la survenance d'une décision de justice.
	Sous-traitance	Voir la typologie des contrats de travail. (Tome 1)

❷ Conséquences de la modification de la situation juridique de l'employeur

Le changement d'employeur intervenu dans les cas ci-dessus entraîne de plein droit le maintien avec le nouvel employeur des contrats de travail avec toutes les conséquences de droit (Ancienneté, poursuite de mandat des délégués du personnel jusqu'aux nouvelles élections...). Autrement dit, en cas de changement d'employeur et/ou de modification dans sa situation juridique et/ou matérielle aboutissant à son changement, les contrats de travail ne sont ni remis en cause ni rompus, mais transférés au nouvel employeur et/ou à l'employeur ayant subi un

changement et/ou une transformation (Art.26 Loi n°2017-05 du 29 août 2017).

Cette disposition pose le principe du transfert et du maintien automatiques des contrats de travail. Dans ces conditions et ainsi que le précise la jurisprudence (Cass. Soc. 4 juil. 1995), le refus de changer d'employeur, sans qu'aucune modification d'un élément essentiel de ce contrat n'ait été imposé au salarié, est considéré comme une volonté claire et non équivoque de démissionner. Autrement dit, le salarié ne peut pas considérer, dans ces hypothèses, le changement d'employeur comme une modification de son contrat de travail. Toutefois, le nouvel employeur peut apporter des modifications au contrat transféré dès lors que le salarié y consent. Si le salarié refuse le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse si la modification du contrat n'est pas motivée.

Précisions :

 Les salariés dont les contrats ont été rompus (licenciement, démission) avant la modification dans la situation juridique de l'entreprise ne peuvent prétendre au transfert du contrat de travail au nouvel employeur. Il faut noter aussi que dans le but de contourner la loi, deux employeurs peuvent s'entendre pour que l'un licencie massivement les travailleurs avant de céder son entreprise à l'autre. De tels licenciements sont frauduleux et donc abusifs s'il est prouvé qu'ils ont été effectués pour contourner la protection qui est conférée aux travailleurs par la loi. Le nouvel employeur peut même être condamné, en même temps que celui qui a licencié, à réparer le préjudice causé aux travailleurs ainsi

licenciés. Il faudrait aussi suspecter les licenciements faits par le nouvel employeur immédiatement après la transformation.

 Un document contractuel peut ainsi avoir une utilité purement informative qui n'engage ni l'employeur ni le salarié. Par exemple, la mention de la convention collective applicable au salarié dans le contrat ne signifie pas que l'employeur entend lui garantir l'application de cette convention en toutes circonstances, notamment, en cas de fusion entraînant un changement de convention applicable à l'entreprise. Il peut en être de même pour toute mention dans le contrat n'ayant pas d'autre objet que d'indiquer au salarié sa situation lors de l'embauche : par exemple, la mention de l'adresse de l'établissement d'affectation du travail, les horaires, etc. (Cass. soc. 3 juin 2003, n° 01-43573).

THEME 3	LA REMUNERATION DU SALARIE
--------------------------	-----------------------------------

Elément essentiel du contrat de travail dont elle est l'une des conditions de formation, la rémunération du travailleur constitue la contrepartie directe du service rendu par le salarié au profit de son employeur. Il n'est pas de contrat de travail sans rémunération : à défaut de celle-ci, la qualification de contrat de travail serait compromise même si l'absence de rémunération, ou son montant dérisoire, ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'un contrat de travail dès lors que la prestation de travail est réalisée dans le but de produire un bien économique pour autrui.

Contrat de travail et rémunération sont donc indissociables. E. Dockès certifie à cet effet que *« c'est en échange d'un salaire que le salarié a accepté de se soumettre au commandement de l'employeur. Le salaire est la contrepartie, la cause, du pouvoir de l'employeur »*. Elle correspond en principe à une prestation en espèces (salaire, gratification, primes, commission sur chiffre d'affaires, etc.). Elle est dans certains cas combinée à une prestation en nature (logement gratuit, nourriture, voiture de fonction, logement de fonction, chèque-repas, etc.).

Section 1 : Notions de rémunération et de salaire

❶ Salaire et rémunération : quelle différence ?

1.1. Notion de salaire

Etymologiquement, le « salaire » vient du mot latin « salarium », dérivé de « sal » qui signifie « sel » qui était une denrée rare servant à payer les fonctionnaires à la fin de l'Empire Romain. Le salaire constitue le paiement de la force de travail du salarié et devrait en principe lui garantir d'une part, l'accès au logement, à la nourriture, aux soins, aux loisirs, etc. et d'autre part, lui permet de subvenir aux besoins de sa famille.

Pour le législateur béninois, 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 »* (Art.41 de la Loi n°2017-05 du 29 août 2017).

De ces définitions, on peut retenir que le salaire peut être défini comme :

- la rémunération versée à la personne qui effectue un travail pour le compte d'une autre, en vertu d'un contrat de travail ;
- la rémunération reçue par le salarié en échange de son travail ou de sa disponibilité ;
- la rémunération versée par l'employeur au salarié en contrepartie du travail accompli à son profit, c'est-à-dire la rémunération du travail subordonné.

1.2. Notion de rémunération

La rémunération est un terme générique et englobant qui désigne toute prestation, en argent ou même en nature, fournie en contrepartie d'un travail ou d'une activité.

Ainsi compris et dans son acception la plus large, la rémunération est sans lien avec une activité professionnelle particulière et s'applique à l'ensemble des activités professionnelles.

Pour la Convention n° 100, la rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. (OIT, *Conventions et recommandations internationales du travail* 1914-1984, volume I, BIT, Genève, 1985, p. 45).

Seul un salarié peut percevoir un salaire, tandis que tout travailleur peut être amené à percevoir une rémunération même si en droit du travail, la démarcation entre salaire et rémunération n'est qu'apparente : les deux termes étant similaires et par conséquent interchangeables. En effet, en droit du travail le terme rémunération désigne la contrepartie du travail ou de la disponibilité du salarié, comportant non seulement le salaire et ses accessoires, mais également l'ensemble des avantages accordés au salarié en vue de lui permettre de satisfaire à ses besoins.

② Les caractères du salaire

Le salaire est un élément essentiel du contrat de travail, à la fois objet de l'obligation de l'employeur et cause de l'engagement du travailleur.

CARACTERES	CONTENU
Juridique	<i>L'obligation pour l'employeur de payer le salaire est la résultante du caractère synallagmatique du contrat de travail. En toute hypothèse, le salaire est prioritairement la contrepartie de la prestation de travail fourni par le travailleur. C'est ce qui justifie la formule « qui n'a pas travaillé n'a pas droit au salaire » ou « pas de travail, pas de salaire », même si cette règle n'est pas toujours vérifiée en droit du travail. Conception civiliste et contractualiste de la rémunération, cette conception restrictive le plus souvent retenue par la jurisprudence, ne correspond pas à la réalité selon la doctrine.</i>
Social	<i>Au-delà de son caractère juridique en vertu duquel elle est la contrepartie du service rendu, la rémunération du salarié ou salaire est une créance alimentaire, en ce qu'il constitue le revenu essentiel et parfois unique de la grande majorité des salariés, dont il est le moyen de subsistance pour eux et leur famille. C'est pourquoi, les conventions de l'OIT et le Code du Travail insistent sur la nécessité pour le travailleur d'avoir un salaire suffisant, périodique et régulier. C'est aussi ce qui justifie la protection de la créance de salaire.</i>
Economique	<i>Le niveau des salaires a une incidence sur les coûts de production et le niveau des prix. Cette incidence est complexe car le salaire est un élément du prix de revient ; mais c'est aussi un facteur important de la demande des biens de consommation. Les aspects social et économique justifient l'intervention de l'Etat sur le mode de fixation des rémunérations.</i>

③ La fixation du salaire

3.1. Le principe de la libre détermination du salaire

◆ Art. 207 du Code du Travail

◆ Art. 41, al.2 de la loi de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017

Conformément aux dispositions légales ci-dessus, le salaire est en principe librement négocié par l'employeur et le salarié, sous réserve de respecter, notamment, les dispositions légales et conventionnelles qui constituent l'ordre public social.

3.2. Les limites au principe de la libre détermination du salaire

La fixation du salaire, contrepartie du travail, ne résulte pas de la simple liberté contractuelle : des règles d'origine légale, conventionnelle ou jurisprudentielle encadrent la rémunération. En effet, la loi dispose que *«le salaire est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi»*. En d'autres termes, la liberté conventionnelle reconnue aux parties connaît quelques restrictions pour éviter les abus. Il s'agit notamment :

- de l'interdiction formelle de payer un salaire inférieur au SMIG et le respect des minima conventionnels (Conventions collectives de branche, accords d'entreprise...).
- du respect du principe de la non-discrimination : « à travail égal, salaire égal »

3.2.1. Le respect du salaire-plancher : les minima légal et conventionnel

Le principe de la libre détermination des salaires trouve une première limite dans l'obligation de respecter le salaire minimum qui est la rémunération minimale que l'employeur est tenu de payer aux salariés pour le travail qu'ils effectuent durant une période donnée, et qui ne peut être réduite par une convention collective ou un contrat individuel.

L'instauration d'un minimum légal et conventionnel a pour but de prévenir les abus des employeurs dans la détermination du salaire. Il s'agit pour les minima légal et conventionnel de :

- protéger les travailleurs les plus vulnérables ;

- assurer aux travailleurs un salaire équitable ;
- établir un plancher de rémunération.

Le salaire minimum peut donc être le résultat d'une fixation autoritaire de l'Etat (SMIG) ou conventionnelle (Convention collective ou individuelle de travail, accord collectif ou d'établissement, etc.).

a) Le salaire minimum interprofessionnel garanti (Art. 210 du Code du Travail)

Institué depuis le 11 février 1950 en France et devenu salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est le minimum social dû à tout salarié. C'est un minimum économique et social qui devrait correspondre aux besoins élémentaires des travailleurs les moins payés et de leurs familles.

En définitive, le SMIG est :

- le salaire plancher, seuil minimal ou la limite inférieure au prix donné à la main-d'œuvre et en-dessous duquel un salarié béninois ne peut/doit vendre sa force de travail ;
- la rémunération des travailleurs les moins qualifiés, se trouvant au bas de l'échelle de la classification et de la catégorie professionnelles.

Depuis le 1er janvier 2023, le SMIG a connu une revalorisation de 30% passant de 40.000 F CFA à 52.000 FCFA sur la base légale des 40 heures ou celles équivalentes. (Art. 1er du décret n°2022-692 du 07 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti). Ce décret porte ainsi le SMIG brut horaire à 300 FCFA.

Précision :

 Le droit au SMIG et à la rémunération mensuelle minimale sont d'ordre public, en ce sens qu'ils donnent au salarié un droit au minimum. Bien entendu, l'employeur peut verser davantage, par application du principe de faveur. Le mécanisme du SMIG illustre bien la notion d'ordre public social.

b) Le respect du salaire minimum conventionnel

Dans les entreprises disposant de conventions collectives, celles-ci fixent généralement un salaire minimum : le salaire conventionnel. Quel que soit le niveau de ce minimum, il ne saurait descendre en deçà du « minimum minimorum », c'est-à-dire le strict minimum que constitue le SMIG dont le mécanisme traduit le souci du pouvoir d'achat du salarié.

Ce salaire minimum conventionnel correspond à la classification du salarié dans la convention collective ou accord applicable qui établit des barèmes de salaires minima. Les emplois classés et hiérarchisés sont affectés d'un coefficient. Les éléments à inclure dans le salaire sont déterminés par la convention, si ce n'est pas le cas, ce sont les règles concernant le SMIG qui s'appliquent.

c) Sommes et avantages constitutifs du SMIG et du minimum conventionnel

Pour vérifier si la rémunération versée atteint le niveau du SMIG ou du salaire conventionnel applicable, il faut tenir compte du salaire proprement dit (Salaire ou traitement de base), en y ajoutant les avantages en nature et les majorations ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais et des majorations pour heures

supplémentaires. Sans être exhaustif, le tableau ci-dessous fait le répertoire des éléments de rémunération à inclure ou exclure de l'assiette du SMIG et du salaire minimum conventionnel.

ELEMENTS DE REMUNERATION A INCLURE	ELEMENTS DE REMUNERATION A EXCLURE
• Salaire de base • Avantages en nature ayant le caractère de complément de salaire • Commissions, pourboires, gueltes... • Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées • Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...) • Primes de polyvalence • Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération • Etc.	• Remboursements de frais effectivement supportés • Majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, des jours fériés • Primes et les majorations pour sujétions particulières (assiduité, dimanche, nuit etc.) • Intéressement et la participation aux résultats de l'entreprise • Eléments de rémunération qui ont une périodicité de paiement annuelle • Primes d'ancienneté et d'assiduité • Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...) • Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...) • Primes de transport • Etc.

3.2.2. Le principe de la non-discrimination : « à travail égal, salaire égal »

Avant d'être un principe fondamental en droit du travail, la non-discrimination est d'abord et avant tout, un principe

constitutionnel qui assure à chaque citoyen l'égalité des chances en matière d'emploi et garantit à chaque travailleur une rémunération juste et équitable. L'employeur doit donc s'assurer que sa politique salariale ne va pas à l'encontre du principe « *à travail égal, salaire égal* » édicté par l'article 208 du Code du Travail qui dispose qu' « *à travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent Code* ».

Encore appelée principe d'égalité professionnelle, la formule « à travail égal, salaire égal » met à la charge de l'employeur l'obligation de justifier de manière objective les éventuelles distinctions salariales entre salariés se trouvant dans une situation identique. Il peut néanmoins individualiser les salaires dans la mesure où il s'appuie sur des critères de différenciation objectifs.

Section 2 : Les composantes de la rémunération du travailleur

Le salaire ne comprend pas seulement la rémunération en argent, mais aussi les différents avantages auquel le salarié a droit en vertu de son contrat de travail ou de son engagement. La notion de salaire comprend les salaires et avantages, même lorsqu'ils ne constituent pas la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail. Il comporte deux parties : le salaire de base et ses compléments ou accessoires du salaire (primes et indemnités).

① Le salaire de base ou salaire principal

Le salaire principal, généralement appelé salaire de base est la partie généralement fixe du salaire déterminé par le contrat ou la convention collective ou l'accord d'entreprise ou d'établissement et par décret (SMIG). Les salaires bruts de base représentent la composante essentielle de la masse salariale. La somme de tous les salaires bruts de l'entreprise ou de l'unité pendant une période donnée, par exemple un an, permet de prendre en compte tous les événements qui ont pu augmenter ou diminuer cette masse, tels que les augmentations de salaire, les départs et arrivées...

Son mode de calcul varie selon la forme de rémunération adoptée.

On distingue essentiellement :

- le salaire au rendement (ou salaire aux pièces) ;
- le salaire au temps ;
- le salaire en espèces et en nature.

1.1. Le salaire au rendement

1.1.1. Contenu de la notion

Cette forme de rémunération intègre la notion de temps de travail effectif. La rémunération du salarié dépend de la production quantitativement et/ou qualitativement réalisée par ce dernier ou par une équipe à laquelle il appartient, selon une formule bien déterminée. Dans ce cas, une clause du contrat prévoit, une variation du salaire selon les quantités produites. Le salaire au rendement peut être un :

- ❖ **salaire à la tâche** : pour une tâche déterminée, le salarié reçoit une certaine somme d'argent ;
- ❖ **salaire aux pièces** : pour chaque pièce fabriquée, le salarié reçoit une somme d'argent : Un travailleur est rémunéré à la pièce s'il est payé au nombre d'articles produits (par exemple, nombre de briques ou de tee-shirts) plutôt que selon les heures de travail effectuées.

Rémunération ou Salaire = salaire d'une pièce x nombre de pièces produites

Le travail à la pièce est fréquent dans certains secteurs ou professions où le travail est de nature répétitive, et où les employés ont un fort degré de contrôle sur le résultat de la tâche effectuée, par exemple: la cueillette du thé, l'élagage des arbres fruitiers, le tri des livres d'occasion, la production de vêtements, ou les kilomètres parcourus. De même, les travailleurs à domicile et autres employés externalisés (qui travaillent dans des locaux autres que ceux de l'employeur) sont souvent payés à la pièce. Le paiement à la pièce est également fréquent dans les secteurs du textile, de la confection, de la chaussure et du cuir, ainsi que dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.

- ❖ **salaire à la commission, au pourcentage ou au prorata des ventes** : cette forme de rémunération est particulièrement pratiquée dans les professions commerciales où représentants et vendeurs perçoivent, en général, une somme fixe mensuelle, plus un pourcentage du chiffre d'affaires ou de marge brute réalisée. Cette pratique de rémunération est très courante dans les assurances et l'industrie, notamment dans les secteurs du textile, de la

confection, de la chaussure et du cuir, ainsi que dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.

◆ etc.

1.1.2. Avantages et inconvénients du salaire au rendement

Qu'il soit à la tâche, aux pièces, à la commission ou autres, le salaire au rendement est en même temps source d'avantages et d'inconvénients. Certains lui reprochent de conduire à l'institution de rythmes réguliers épouvantables et impitoyables et de créer des disparités selon les postes, indépendamment des qualités professionnelles, de créer la concurrence malsaine entre salariés (jalousie et atteinte à la solidarité) conduisant dans la plupart des cas, à des cadences de travail inhumaines que doit supporter le travailleur pour percevoir le minimum pour sa survie. Par ailleurs, cette forme de rémunération permet l'arbitraire patronal dans l'assignation des tâches.

Enfin, le salaire au rendement soulève de toute évidence, la problématique de la santé et sécurité au travail.

Dans certains cas, le travail à la pièce peut être bénéfique tant pour l'employeur que le salarié, à condition, cependant, que le mode de calcul de la rémunération payée pour chaque pièce produite ou chaque tâche exécutée soit juste pour les deux parties.

Précisions :

 L'application de ce système de rémunération ne doit pas entraîner un salaire inférieur au SMIG ou aux minima

conventionnels pour les salariés à temps complet. En d'autres termes, la rémunération à la tâche et aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, et effectuant un travail analogue.

 Lorsque cette pratique de rémunération est instituée dans une entreprise, les objectifs sont fixés par l'employeur. La variation doit être fondée sur des éléments objectifs, indépendants de la volonté de l'employeur. Lorsqu'ils sont intégrés dans un contrat individuel de travail, la révision ou modification de ceux-ci n'est possible que de commun accord (Art. 24 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017).

1.2. Le salaire au temps

Mode de rémunération le plus répandu, le salaire au temps est le mécanisme de rémunération dans lequel le salarié est payé en fonction du temps passé, indépendamment de la production quantitative ou qualitative réalisée. Il se présente selon deux modalités, en fonction de la nature du travail et du rang occupé par le travailleur dans la hiérarchie professionnelle : il peut s'agir du :

- ◆ **salaire horaire** : l'unité de temps est l'heure ;
- ◆ **salaire mensuel** : l'unité de temps est le mois. Au Bénin, c'est la forme la plus courante et la plus répandue. Le salaire est réparti uniformément sur les 12 mois de l'année. Le salaire mensuel du salarié équivaut à un temps moyen mensuel ainsi calculé : soient TMS ce temps moyen mensuel et SBM le salaire de base mensuel :

$$\text{TMS} = \frac{\text{Nombre d'heures hebdomadaires de travail} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$$

$$\text{TMS} = \frac{40 \times 52}{12} = 173,333$$

Le salaire de base mensuel = Taux horaire X TMS

SBM = Taux horaire X 173,33

Le salaire au temps repose généralement sur l'ancienneté mais surtout sur la qualification du salarié qui est la capacité professionnelle acquise soit par la formation (initiale et/ou continue) et validée par un diplôme ou soit par l'expérience professionnelle acquise tout au long de son parcours professionnel. Cette forme de rémunération présente l'avantage d'une sécurité plus grande pour le travailleur et entraîne automatiquement le paiement des jours fériés et chômés. Cependant, il présente un inconvénient majeur : il n'incite pas à l'émulation et à l'amélioration du rendement.

Précisions :

 De plus en plus, le salaire au rendement est combiné avec le salaire au temps. On parle de salaire mixte qui comprend une partie fixe et une partie variable. En effet, la structure de la rémunération peut se composer de deux parties : une partie dite « fixe » (salaire de base) et une partie « variable » (c'est fréquemment le cas des commerciaux qui perçoivent des commissions, primes et pourcentages, etc.).

SALAIRE MIXTE	
Partie fixe	<i>Elle est composée du salaire, des primes et des autres gratifications fixes découlant du poste occupé ou en fonction de critères personnels (expérience, ancienneté, dans l'entreprise...) elle ne peut être inférieure au minimum légal. La structure de salaire fixe est déterminée à partir de trois éléments : la convention collective, les référentiels propres au secteur d'activité de l'entreprise et les méthodes d'analyse et de classification des emplois.</i>
Partie variable (salaire de performance)	<i>La partie variable peut être collective ou individuelle, c'est-à-dire qu'elle prend en compte les résultats individuels et/ou collectifs obtenus par le salarié. En d'autres termes, l'entreprise évalue les efforts de chaque salarié investis dans la progression de leur contribution personnelle. La part individuelle, composée de primes et bonus, est mesurée à l'aide de divers indicateurs :</i> ▪ <i>une évaluation des performances individuelles ;</i> ▪ <i>des objectifs fixés en début de période ;</i> ▪ <i>les résultats de la période précédente.</i> <i>La difficulté de ce type de rémunération réside dans le choix des critères de performance et la possibilité d'individualiser les résultats, souvent l'objet d'une réussite collective qui est mesurée en terme d'atteinte d'objectifs fixés au préalable, en terme de contribution au résultat d'une équipe ou de toute l'entreprise, et se caractérise par un élément qui peut varier d'une année sur l'autre. La part variable collective est la seule rémunération au mérite que perçoivent les salariés à l'exclusion des commerciaux. Sa détermination peut résulter :</i> ▪ <i>de critères de performances globaux : résultat net pour la participation ou résultat d'exploitation ou productivité pour l'intéressement ;</i> ▪ <i>de critères spécifiques à de petits collectifs de travail (prime ou bonus d'équipe).</i>

1.3. Le salaire en nature et en espèce (Art. 69-70 de la CCGT)

La rétribution du travail du salarié correspond en principe à une prestation en espèces (salaire, gratification, primes, commission sur chiffre d'affaires, etc.). Elle est dans certains cas combinée à une prestation en nature (logement gratuit, nourriture, voiture de fonction, logement de fonction, chèque-repas, etc.).

1.3.1. Définition

« Les avantages en nature s'entendent, en complément du salaire payé, des biens dont l'employeur est propriétaire ou locataire et mis à la disposition gratuitement du travailleur, ou des services normalement aux frais du salarié et pris en charge gratuitement ou pour une valeur réelle par l'employeur » (Art. 1^{er} de l'arrêté n° 096-C/MEF/DC/SGM/DGI/DLC/SLD/009SGG 17 du 17 janvier 2017 portant modalité d'évaluation des avantages en nature en matière d'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la catégorie des traitements et salaires).

La jurisprudence la définit comme *«la fourniture ou la mise à disposition d'un bien, d'un service ou d'une prestation qui permet au salarié de faire l'économie de dépenses qu'il aurait dû normalement supporter»*. En d'autres mots, un avantage en nature est un bien, produit ou service servi gratuitement à un salarié ou faisant l'objet d'un règlement selon une valeur très nettement en-dessous du prix normal du marché.

Au terme de cette définition, on relève que trois (03) éléments caractérisent l'avantage en nature.

- ◆ Il doit s'agir d'un bien ou un service fourni par l'employeur.
- ◆ Ce bien ou service mis à disposition doit servir pour les besoins personnels du salarié : autrement dit, il s'agira d'avantage en nature et non de remboursement de frais quand la fourniture du bien ou du service n'est pas indispensable à la réalisation de la tâche par le salarié. Par exemple, une voiture fournie par l'entreprise à un commercial ou à un travailleur qui doit se déplacer pour son travail n'est pas considérée comme un avantage en nature. Il en serait différemment si la voiture avait été mise à sa disposition pour un usage personnel.
- ◆ Enfin, ce bien ou service doit représenter une économie pour le salarié : la mise à disposition du bien ou service doit être gratuite (sans opérer de retenue sur son salaire) ou si elle est à titre onéreux, l'employeur devra appliquer une retenue inférieure à la valeur réelle de l'avantage, la différence constituant un avantage en nature.

Les avantages en nature peuvent concerner la fourniture de voiture, de nourriture, de matériel informatique, du logement et ses accessoires, la fourniture à prix réduit de produits de l'entreprise, l'habillement, les tickets-restaurant, le téléphone, etc.

1.3.2. Evaluation des avantages en nature

Les avantages en nature constituent un élément du salaire. Ainsi, pour déterminer la rémunération totale d'un salarié, il est nécessaire d'ajouter à son salaire de base la valeur totale de ses avantages en nature (dont l'évaluation se fait généralement de manière forfaitaire).

Le montant des avantages en nature doit figurer sur le bulletin de paie.

Conformément aux dispositions de l'arrêté n°096/MEF/DC/SGM/DGI/DLC/SLD du 17 janvier 2017 portant modalité d'évaluation des avantages en nature en matière d'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la catégorie des traitements et salaires, les avantages en nature concernant le logement, la domesticité, l'électricité, l'eau, le téléphone, la nourriture et les véhicules à 4 et 2 roues sont évalués forfaitairement ainsi qu'il suit :

N° d'ordre	Désignation	Personnel dirigeant	Employé
1	Logement et domesticité	L'estimation à retenir pour le logement est celle prévue au code général des impôts. Le montant à retenir est égal à 15% du salaire de base pour chaque avantage	
2	Electricité (par mois)	50.000	20.000
3	Eau (par mois)	10.000	5.000
4	Téléphone (Par mois)	15.000	5.000
5	Nourriture (par mois)	50.000	30.000
6	Véhicule à 4 roues	30.000	15.000
7	Véhicule à 2 roues	10.000	5.000

Dans certains cas, l'employeur, à défaut de mise à disposition ou d'un paiement direct, remettra à son employé, une somme d'argent destinée à couvrir les avantages en nature.

Les avantages en argent sont des allègements des dépenses personnelles pour le salarié prises en charge en totalité ou en partie par l'employeur. Peuvent rentrer dans cette catégorie, le loyer du logement personnel, généralement avancé par le salarié et remboursé par l'employeur, les frais médicaux et hospitalisation, les frais de voyage et de séjours particuliers, les impôts personnels du salarié, les primes personnelles

d'assurance-vie, de maladie, de maternité, d'invalidité, de décès et vieillesse prises en charge par l'employeur en dehors de la part patronale de la CNSS, les participations aux frais scolaires au profit des enfants du personnel, les achats de jouets à l'occasion de la fête de Noël destinés aux enfants du personnel, etc.

Précision :

 Qu'il s'agisse d'un avantage en nature ou d'un avantage en argent, ces éléments constituent au plan juridique un complément de salaire ou de rémunération servi au travailleur et qui de ce fait, suivent le même régime juridique que le salaire. En conséquence, ils doivent être intégrés dans les assiettes des cotisations sociales (Cotisations de sécurité sociale) et des prélèvements fiscaux (Impôt sur les traitements et salaire).

② Les autres éléments de la rémunération du travailleur : les accessoires du salaire

Vaste et imprécise, la notion d'accessoires englobe divers éléments qu'on peut regrouper selon qu'ils constituent des compléments de salaire (primes) ou non. Dans ce dernier cas, on parle de remboursement de frais d'indemnités.

2.1. Les compléments de salaire ou primes

Sous cette qualification, il faut entendre tous les éléments de rémunération qui viennent s'ajouter au salaire de base pour l'améliorer en rétribuant le travail du salarié ou sa fidélité à l'entreprise.

Les conventions collectives, mais aussi les contrats de travail ou les usages professionnels ont institué un certain nombre de

primes en contrepartie de sujétions particulières imposées au salarié dans l'exécution de son travail.

A titre d'exemples, et sans prétendre à l'exhaustivité, on peut citer :

2.1.1. La prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté (Article 65 de la CCGT) : Par ancienneté, il faut entendre, le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise. Cette définition correspond au but même de la prime qui vise à fidéliser le travailleur à son entreprise. Elle est allouée au travailleur selon un taux progressant avec l'ancienneté dans l'entreprise.

La majoration pour ancienneté est calculée dans les conditions ci-après :

MAJORATIONS	ANCIENNETE DU TRAVAILLEUR
03% du salaire de base	Après 3 ans de présence
05% du salaire de base	Après 5 ans de présence
01% par année de présence en sus	De la 7 ^{ème} à la 20 ^{ème} année incluse

EMPLOYES DE MAISON

MAJORATIONS	ANCIENNETE DU TRAVAILLEUR
03% du salaire de base	Après 3 ans de présence
10 % du salaire de base	Après 6 ans de présence
20 % du salaire de base	15 ans et plus

Précision :

 La prime d'ancienneté se montre la prime permanente la plus répandue au sein des entreprises. Destinée à récompenser la fidélité du salarié dans son entreprise ainsi que l'acquisition d'une expérience et d'un savoir-faire, elle constitue pour les salariés un élément accessoire du salaire, garanti et non négligeable. Cette prime n'opère pas de distinction liée à la performance. Elle est automatique dans la mesure où tous les salariés remplissant les conditions prévues dans la convention collective générale du travail perçoivent la prime d'ancienneté.

En dehors de la prime d'ancienneté, d'autres primes peuvent être versées de manière permanente. Leur origine provient des conventions collectives, d'accords d'entreprise ou d'usages. Les primes sont liées aux conditions de travail, à la situation du salarié ou observent comme objectif de stimuler la performance. Les primes les plus répandues sont listées ci-dessous :

2.1.2. Majoration pour heures supplémentaires (Voir Thème 10 : La durée du travail et l'aménagement du temps de travail)

Elles sont strictement réglementées par la législation du travail et les conventions collectives, elles correspondent à la rémunération des heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente.

2.1.3. Le sursalaire : C'est la différence entre le salaire minimum prévu pour la catégorie du travailleur et le salaire réel qui lui est accordé et qui est supérieur, qu'il soit inclus ou non dans le salaire de base. Il peut avoir plusieurs motifs :

- reconnaître les mérites particuliers d'un travailleur lorsque ces mérites ne justifient pas un changement de catégorie ;
- constituer un attrait d'embauche ;
- traduire une situation florissante de l'entreprise répartie sur les travailleurs.

2.1.4. La gratification

Elle constitue une prestation en argent versée par l'employeur à certaines époques généralement en fin d'année ; exemples : le 13^{ème} mois, la prime de bilan... En principe, elle est un acte bénévole, facultatif et représente une faveur que l'employeur consent au travailleur. Bien entendu, le geste n'est pas toujours sans cause et n'est pas un acte désintéressé. Son taux et ses conditions d'attribution demeurent à la discrétion de l'employeur sauf accord écrit (contrat de travail, conventions collectives, règlement intérieur ou tout autre accord). En cas de contestation, la jurisprudence recherche l'existence d'un usage constant qui présente trois caractères : constance, fixité et généralité.

Précisions :



Le salaire mensuel brut se règle les douze mois de l'année. Une convention collective, un accord d'entreprise ou un usage peuvent prévoir le versement d'un mois supplémentaire. La prime de 13^{ème} mois se calcule au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise.



Plusieurs conventions collectives ont créé des primes destinées à couvrir les dépenses supplémentaires liées aux congés payés, dans le but de favoriser le pouvoir d'achat.

2.1.5. La prime de rendement

Elle peut être individuelle et fondée sur la production de chaque travailleur ou, au contraire collective et fondée sur la production de l'ensemble de l'établissement ou d'une équipe. Elle n'est pas légalement obligatoire mais peut résulter des stipulations du contrat individuel de travail ou d'accord d'établissement ou du statut de l'entreprise.

2.1.6. La prime de technicité

A la différence de la prime de rendement et de la prime d'assiduité qui varient nécessairement en fonction de la production ou de l'assiduité du travailleur, la prime de technicité est en principe fixe et récompense un niveau de technicité acquis au poste d'emploi. Elle s'applique généralement à un travail qui exige un certain niveau de connaissance, de la pratique ou de technique. Non régie par des textes réglementaires ou les conventions collectives, son attribution reste du domaine de l'initiative du chef d'entreprise.

2.1.7. La participation aux bénéfices

Connue aussi sous le terme d'intéressement des travailleurs, elle représente le droit pour les travailleurs de percevoir, en plus de son salaire, un pourcentage déterminé du bénéfice qui est réalisé par l'entreprise et se distingue de la gratification en ce sens qu'elle est étroitement liée à la prospérité de l'entreprise. Les modalités de son octroi sont généralement fixées dans le contrat de travail. Le plus souvent cette participation aux bénéfices est liquidée en fin d'exercice sous forme de pourcentage sur le chiffre d'affaire.

2.1.8. Les pourboires

Leur particularité réside dans le fait qu'ils sont versés non par l'employeur mais par les clients de celui-ci pour marquer leur satisfaction du service offert. Mais dans de nombreuses professions, ils constituent plutôt l'exécution d'une obligation imposée par l'usage. Dans ce cas, les sommes perçues doivent être intégralement reversées, au personnel en contact avec la clientèle, par l'employeur : un registre de répartition devant être obligatoirement tenu par ce dernier.

2.1.9. La prime d'assiduité

Une prime d'assiduité récompense la présence régulière d'un salarié, afin de l'inciter à ne pas s'absenter. L'absentéisme coûte cher à l'entreprise (paiement éventuel d'un complément de salaire, désorganisation du service, mécontentement des collègues de travail...). Cette prime se calcule en pourcentage du salaire de base ou s'élève à un montant fixe. Elle sera réduite ou supprimée en cas d'absence du salarié.

2.1.10. La prime liée aux contraintes du poste

Une prime de poste compense les sujétions liées à la tenue d'un poste. Les primes pour travail posté rémunèrent les contraintes liées au rythme de travail imposé à toute une équipe. Par exemple, la chaîne de production impose un rythme de travail pour tous les ouvriers présents dans l'atelier.

La prime d'astreinte rémunère le salarié qui, en dehors de ses horaires de travail, se rend disponible selon les nécessités du service. Il ne s'agit ni d'un temps de repos ni d'un temps de travail effectif. Les sollicitations pendant ces heures d'astreintes revêtent

plusieurs formes : soit une intervention à distance par téléphone ou par ordinateur depuis son domicile, soit un déplacement sur le lieu de travail. La contrainte d'astreinte s'indemnise, que le salarié soit contacté ou non par l'entreprise.

2.2. Les frais professionnels ou indemnités

Les frais professionnels sont des charges de caractère spécial, inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions. Les frais professionnels sont exclus de l'assiette des cotisations sociales s'ils sont justifiés. En conséquence, les frais professionnels sont des sommes qui compensent une dépense supplémentaire occasionnée par l'exercice de la fonction et donc évite un appauvrissement du travailleur. Ils sont donc des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions.

Les remboursements de frais ne procurent aucun gain, aucun avantage, mais servent uniquement à rembourser le salarié des débours que lui a occasionnés l'exercice de son travail. C'est pourquoi, ils n'ont pas le caractère juridique de salaire et échappe aux assiettes fiscales et sociales.

L'identification du fait générateur à l'origine de la créance due par l'employeur est ici encore primordiale. Si la créance a pour fait générateur le remboursement de frais professionnels, elle aura alors une nature indemnitaire.

2.3. Les indemnités compensatrices

Cette expression recouvre toutes les sommes allouées pour compenser la non jouissance effective d'un avantage à la charge

de l'employeur. Ainsi en est-il des indemnités compensatrices de préavis, de congés payés ou de repos hebdomadaire. On peut aussi considérer comme indemnités compensatrices, les sommes allouées au travailleur qui n'a pas bénéficié en nature des prestations de logement, de nourriture...

Enfin, on peut ranger dans cette rubrique, les indemnités de rupture (licenciement, départ à la retraite, services rendus...) destinées à compenser le préjudice subi par le travailleur du fait de la perte de son emploi.

Section 3 : Le régime juridique du salaire

Source de revenus permettant au salarié de faire face à ses besoins élémentaires ainsi que ceux de ses proches, le salaire obéit à un régime spécifique destiné à protéger le salarié contre divers aléas qui pourraient entraver sa perception et sa jouissance effectives par le salarié.

❶ Les modalités de paiement du salaire

Avec son caractère principalement alimentaire, la créance est devenue une créance particulière pour laquelle l'intervention de l'Etat s'est avérée indispensable dans les modalités de paiement en raison des pratiques souvent illégales des employeurs. Le code du travail régit minutieusement les techniques de paiement des salaires.

MODALITES	CONTENU
Monnaie (Art. 220 du Code du travail et Art.43 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017)	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.
Lieu et jour (Art. 220 du Code du travail et Art. 49 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017)	Sauf cas de force majeure, le paiement du salaire doit se faire sur le lieu de travail du salarié (entreprise ou établissement) ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est proche du lieu de travail. Cette prescription ne vaut que pour les paiements effectués par remise directe du salaire en espèces ou par chèque. Il est formellement interdit de payer les salariés dans les débits de boissons ou dans les magasins de vente sauf pour ceux qui y exercent leur activité. Le paiement doit toujours avoir lieu un jour ouvrable. Le temps de paiement est considéré comme temps de travail.
Périodicité (Art. 221 - 222 du Code du travail)	En principe, la périodicité est librement fixée par les conventions (conventions et accords collectifs, contrats individuels de travail). Toutefois, en raison du caractère alimentaire du salaire, la loi a déterminé des minima. R. Vatinet, rappellera que « <i>le versement d'un salaire constitue la contrepartie nécessaire de la relation de travail</i> », de sorte que « <i>le versement du salaire ne peut être aléatoire</i> ». Autrement dit, le salaire doit être payé à intervalle régulier surtout : ⊙ à la quinzaine : travailleurs aux pièces ; acompte chaque quinzaine et solde dans la quinzaine qui suit ; ⊙ ou au mois. Les salariés mensualisés doivent être payés au moins une fois par mois au plus tard, huit (08) jours après le mois échu. Au Bénin, cela concerne la très grande majorité des salariés. Mais dans certaines professions, les usages ont montré qu'il pouvait en être autrement. Un arrêté du ministre chargé du travail détermine la liste de ces professions. Les salariés non mensualisés doivent être payés au moins deux fois par mois, à 15 jours au plus d'intervalle. Sont concernés les travailleurs saisonniers,

	les travailleurs intermittents et les travailleurs temporaires. Les salaires payables au mois doivent l'être au plus tard huit (8) jours après le mois travaillé. En cas de rupture du contrat de travail, le salaire doit être payé immédiatement. L'employeur délivre au travailleur un bulletin de paie, et lui fait émarger sur une autre pièce qu'il conserve.
Bénéficiaire (A qui payer le salaire ?)	Si la rémunération du salarié lui est versée en contrepartie de son travail, elle l'est avant tout pour lui permettre de subvenir à ses besoins. C'est pourquoi le salaire doit être directement versé : ▪ au salarié s'il est majeur ou mineur émancipé; ▪ au salarié mineur non émancipé si le représentant légal ne s'y est pas opposé ; ▪ exceptionnellement à un tiers si celui-ci est mandaté, c'est -à-dire détenteur d'une procuration. Par ailleurs, il ne suffit pas que le travailleur reçoive le salaire qui lui est dû dans sa totalité et de façon régulière, il doit aussi en avoir la libre disposition. Il est donc fait interdiction formelle à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré : c'est le principe de la libre disposition du salaire par le travailleur. C'est pourquoi en règle générale, la dation en paiement, c'est-à-dire le paiement en marchandises ou en bons d'achats est rigoureusement interdit. Il s'agit d'une règle d'ordre public à laquelle les parties ne peuvent déroger. Il a pour but d'assurer au salarié la libre disposition de son salaire.

Précisions :

 Le non-paiement de tout ou partie des salaires est considéré comme un manquement grave (faute lourde) à ses obligations contractuelles de la part de l'employeur. Le non-paiement intégral des retards considérables répétés des salaires peut justifier une démission du salarié qui peut s'analyser comme un licenciement injustifié (sans motif légitime) avec toutes les conséquences de

droit que comporte une telle décision lorsqu'elle vient qualifier la nature de la rupture du contrat de travail.

 En principe, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de payer le salaire des salariés qu'elle place en intérim dans les entreprises utilisatrices. Cependant, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire et d'insuffisance de la caution, c'est à l'entreprise utilisatrice de payer les sommes qui restent dues aux salariés temporaires et à la Caisse nationale de sécurité sociale pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise. En conséquence, le travailleur intérimaire dispose d'une action directe contre l'entreprise utilisatrice en réclamation du paiement de ses salaires, et ce, même si l'entreprise utilisatrice a déjà versé ces sommes à l'entreprise de travail intérimaire. En cas de sous-traitance, la logique est similaire à celle du travailleur intérimaire. En effet, lorsqu'ils ne sont pas payés, les salariés d'une entreprise sous-traitante peuvent réclamer leurs salaires auprès du chef d'entreprise pour lequel le travail a été réalisé, désigné comme l'entrepreneur principal. Comme dans le cas d'intérim, le salarié dispose d'une action directe contre ce chef d'entreprise.

Le salarié qui n'a pas été payé de tout ou partie de son salaire, qui a subi un retard de paiement ou qui a subi une erreur dans le calcul de sa rémunération, après réclamation ou tentative de règlement par l'office de l'Inspecteur du Travail, peut saisir le tribunal du travail territorialement compétent. Cette saisine peut intervenir en référé (Voir Code des procédures), c'est-à-dire en utilisant la procédure d'urgence, s'il n'existe pas de contestation sérieuse. En effet, la façon la plus rapide d'obtenir une condamnation de l'employeur à verser les salaires est la saisine de la formation de référé du travail (référé social). Ce dernier, en matière de salaires impayés va condamner l'employeur, le plus souvent sous astreinte à régler avec effet immédiat les salaires impayés. Cependant, la formation des référés ne peut condamner à des dommages et intérêts ; aussi si le salarié souhaite obtenir des dommages intérêts, il lui faut saisir le tribunal du travail sur le fond. Dès lors que les procédures sur le fond peuvent s'avérer lentes, le salarié a la possibilité de demander que le bureau de conciliation lui accorde une provision du montant des salaires impayés. Cette décision permettra au salarié d'obtenir de suite les salaires impayés en attendant que la juridiction se prononce sur les dommages et intérêts demandés ainsi que sur l'éventuelle résolution judiciaire du contrat si cette dernière fait partie des prétentions du salarié. En clair, en plus de formuler une demande de rappel de salaire, le salarié peut demander à ce que son employeur soit sanctionné pour avoir manqué à son obligation de paiement. En effet, le fait de ne pas payer tout ou partie du salaire dû constitue un manquement grave de l'employeur à l'une de ses obligations essentielles (Faute lourde).

② La preuve et les garanties du paiement du salaire

2.1. La preuve du paiement

2.1.1. Les documents obligatoires

La preuve du paiement du salaire requiert l'existence d'un écrit. En vue de permettre aux travailleurs de faire la preuve du paiement du salaire, la loi déclare que : « les employeurs sont tenus de délivrer au moment du paiement un bulletin individuel

de paie ». Celui-ci est délivré chaque mois et est obligatoire. Par ailleurs, l'autre pièce susceptible de justifier le paiement du salaire est le registre des paiements.

a) La fiche ou bulletin de paie

Sur la base du Code du Travail (Art.224), le paiement de salaire doit faire l'objet de la délivrance au travailleur d'une pièce justificative dite « bulletin de paie », sur laquelle le travailleur aura apposée sa signature ou son empreinte digitale.

Il s'agit d'un document remis au travailleur lors de chaque versement périodique de salaire et ayant pour objet de le renseigner sur la manière dont a été calculée sa rémunération en vue de lui permettre une contestation éventuelle de ce calcul. En d'autres mots, la fiche de paie est un moyen de preuve et un moyen d'information du salarié, qui peut alors vérifier si ses droits ont été respectés.

◆ Mentions obligatoires

Conformément aux dispositions de l'arrêté n° 155/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 12 juin 2003 fixant la texture de bulletin de paie individuel, il doit obligatoirement contenir les indications suivantes :

- l'identité et l'adresse de l'employeur (nom, prénoms et adresse où, à défaut, le timbre de l'entreprise ou de l'établissement) ;
- le numéro d'immatriculation de l'entreprise ou de l'établissement à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- l'identité et l'adresse du salarié (nom, prénoms et adresse ainsi que son numéro matricule dans l'entreprise ou l'établissement) ;

- la situation matrimoniale du travailleur ;
- la date du paiement et la période de travail correspondante ;
- l'emploi et la classification professionnelle du travailleur ;
- le salaire en espèces et, s'il y a lieu, en nature. Cette dernière rubrique précise si le travailleur est nourri ou logé et s'il est tenu au remboursement de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues à l'article 211 du code du travail ;
- les primes et indemnités ;
- les heures supplémentaires le cas échéant ;
- l'avance sur salaire et autres retenues pour cessions ou saisie-arrêt ;
- les retenues obligatoires (Impôt sur les traitements et salaire + parts patronale et ouvrière à verser à la CNSS) ;
- le total de la rémunération nette.

◆ **Mentions interdites**

Certaines informations ne doivent pas être signalées par l'employeur sur les bulletins de salaires. Ainsi, les mentions relatives à l'exercice du droit de grève sont interdites. Les retenues effectuées à ce titre doivent figurer sous une expression neutre telle qu'« *absence non rémunérée* », sans aucune précision. Par ailleurs, les mentions relatives à l'activité de représentation des salariés sont prohibées. Les heures de représentation ne doivent donc pas être identifiables sur le bulletin de paie mais doivent faire l'objet d'une fiche annexée au bulletin de paie.

◆ **La dématérialisation du bulletin de paie**

Le bulletin de salaire est traditionnellement édité sur support papier mais il peut également être remis au salarié sous forme électronique comme c'est le cas pour les agents de l'Etat au Bénin. Il doit dans ce cas, comporter l'ensemble des mentions obligatoires énumérées ci-dessus et le traitement informatique utilisé doit garantir l'intégrité des données y figurant. Le salarié doit pouvoir consulter tous ses bulletins de paie émis sous forme électronique sur le service en ligne associé à son compte personnel d'activité. Cette manipulation ne doit pas être complexe ou répétitive et doit être éditée dans un format électronique structuré et couramment utilisé.

b) Le registre de paie ou des paiements

L'employeur doit tenir à jour le registre de paie. En effet, toutes les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites à l'occasion de chaque paiement des salaires, sur un registre dit "registre des paiements". Lorsque le bulletin est détaché d'un carnet à souches, dont les feuilles fixes portent une numérotation continue, ce carnet à souche vaut registre de paiement. Comme les fiches de paie, le registre des paiements est conservé par l'employeur dans l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doit être présenté sur le champ, même en cas d'absence du chef d'établissement, à toute réquisition de tout agent de l'administration publique dans le cadre de ses prérogatives (Inspecteur du travail et/ou des impôts, agent de la CNSS).

c) Valeur juridique du bulletin de paie

Lorsque des contestations s'élèvent sur le paiement du salaire et comme il incombe à l'employeur de délivrer au salarié un bulletin de paie, il est admis qu'il supporte parallèlement la charge de démontrer qu'il a effectivement payé les salaires correspondant au travail accompli. En conséquence, il doit apporter la preuve tangible que le paiement a réellement été fait, notamment par la production de pièces comptables. Cette règle s'applique à tous les éléments du salaire, y compris les primes.

La délivrance d'un bulletin de paie ne dispense pas l'employeur de prouver, si nécessaire, le paiement du salaire. Ainsi, la délivrance du bulletin de paie ne vaut pas présomption de paiement du salaire par l'employeur. En cas de contestation, l'employeur devra justifier, notamment par la production de pièces comptables, du paiement du salaire.

Egalement, la seule mention sur les bulletins de paie d'un règlement en espèces ne permet pas à l'employeur de se libérer de son obligation de paiement du salaire, il doit apporter la preuve qu'il a effectivement procédé au paiement. Suivant la même logique, la remise d'un chèque ne vaut paiement du salaire que si le salarié encaisse effectivement ce chèque. C'est pourquoi, l'employeur qui justifie uniquement de l'émission d'un chèque mais qui ne prouve pas son encaissement par la production d'extraits du compte bancaire peut être condamné à payer la somme objet de contestation.

En somme, conformément aux règles de preuve en matière civile qui prévoient que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement qui a produit l'extinction de son obligation et aux stipulations du Code du travail « *l'acceptation sans*

protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles » (Art. 226 du C. trav.).

Précisions :

 On peut noter que bien d'employeurs violent en toute impunité, par négligence, mauvaise foi ou ignorance, les dispositions relatives à la délivrance obligatoire du bulletin, à la tenue et la mise à jour du registre des paiements. Ils se satisfont d'une liste sur laquelle les salariés apposent leur signature pour confirmer la perception de leurs salaires. Ce paiement sans bulletin de paie est connu sous la dénomination de « paiement sous le manguier » où le salaire est introduit dans une enveloppe puis décompté par le travailleur. Dans ces conditions, le travail des agents des administrations du travail et de la sécurité sociale chargés du contrôle du registre de paiement aboutit souvent à des rappels à l'ordre qui dans la plupart des cas, restent infructueux.

2.2. La prescription (Art.44 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017)

2.2.1. Notion de prescription

Lorsqu'un salarié doit solliciter le tribunal du travail pour réussir à avoir l'acquittement de ses salaires et accessoires ainsi que les autres éléments associés : indemnités et primes diverses, etc., il lui faut agir avec diligence car le temps n'est pas son allié, parce que toute créance liée à l'exigence de périodicité est soumise à une prescription qui est « *le délai au-delà duquel il n'est plus possible*

d'intenter une action en justice ». L'écoulement de ce délai met fin à toute possibilité de contestation judiciaire. La créance du salaire ne saurait se soustraire à cette règle.

2.2.2. Les délais de prescription

L'action du travailleur en réclamation de salaire est enfermée dans des délais relativement brefs. En effet, en vertu de l'article 44 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017, la durée de prescription des actions qui portent sur le paiement des salaires est fixée à trois ans. Cette prescription triennale s'applique à l'ensemble des créances de nature salariale. Sont ainsi visées, les indemnités de congés payés, les avantages en nature, les indemnités compensatrices de congés payés et de préavis qui sont des substituts de salaire, les primes, notamment la prime d'ancienneté...

En revanche, elle ne s'applique pas :

- d'une part aux indemnités n'ayant pas la nature juridique du salaire : indemnité de licenciement, dommages-intérêts... ;
- d'autre part, à toutes les contestations sur le paiement du montant du salaire.

Dans ces cas, la durée de prescription fixée par le législateur est plus longue et s'étale sur dix (10) ans.

Le point de délai de prescription

Le point de départ de ce délai est le jour où le titulaire du droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. En ce qui concerne le paiement des salaires, les juges considèrent que le délai de prescription commence à courir à compter de la date à laquelle la créance salariale devient exigible. Pour les salariés payés mensuellement, cette date correspond à la date habituelle du paiement des salaires.

Par exemple, pour un salarié habituellement payé le 8 du mois (dernier délai de rigueur) suivant, le délai de prescription de trois ans pour réclamer le salaire du mois de janvier commence à courir le 8 février suivant.

L'action de l'employeur contre le travailleur est soumise à la même prescription.

Section 4 : La protection du salaire

En raison du caractère principalement alimentaire du salaire, sa saisie se heurte à certaines limites qui visent fondamentalement à protéger les salariés. Ces règles s'imposent à tous les créanciers et employeurs. En effet, le salaire est protégé contre les créanciers du travailleur, en d'autres mots ceux à qui le travailleur doit de l'argent ou autres prestations. Il est ensuite protégé contre les créanciers de l'employeur lorsque celui-ci devient insolvable. Enfin, il est protégé contre le travailleur lui-même, qui peut être généreux et trop imprudent.

① La protection à l'égard des créanciers du salarié

Le salaire ayant un caractère alimentaire, afin d'éviter par le procédé de la saisie des rémunérations, que les créanciers du travailleur insolvable ne se fassent attribuer intégralement la créance de salaire, l'Acte uniforme portant procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution, adopté à Libreville le 10 avril 1998, prévoit une procédure simplifiée pour les créances d'aliments.

1.1. La cession et la saisie des rémunérations

Avec l'avènement de l'OHADA, la saisie-attribution des créances a remplacé l'ancienne saisie-arrêt, et ses règles constituent le droit commun de la saisie des créances. Dans tous les cas, des règles particulières sont prévues pour la saisie et la cession des rémunérations.

1.1.1. La cession des rémunérations

La cession est un acte par lequel un salarié consent à mettre volontairement une partie de sa rémunération mensuelle à la disposition de son créancier, en règlement de sa dette envers celui-ci quel qu'en soit le montant (art. 205 AUPSRVE). Par rémunération, il faut entendre le salaire tel que défini par l'art. 207 du code du travail. Par contre, les rémunérations exclues concernent les gains du travailleur, déduits de son salaire brut global avec tous les accessoires, et constitués aux termes de l'art. 177 al. 2 AUPSRVE : des taxes et prélèvements légaux obligatoires retenus à la source, des indemnités représentatives de frais, des prestations, majorations et suppléments pour charge de famille, des indemnités déclarées insaisissables par les lois et règlements au Bénin.

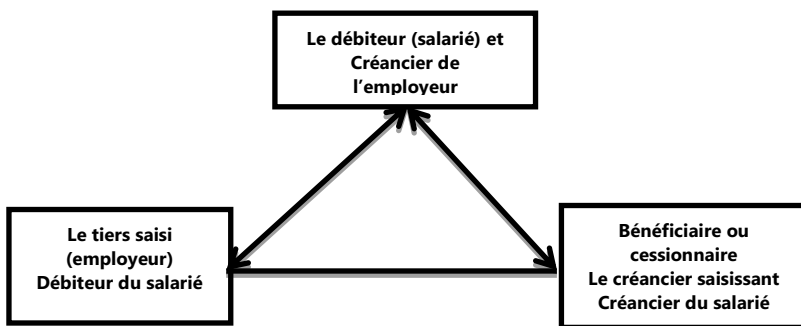
1.1.2. La saisie-attribution des rémunérations

Organisée par l'Acte Uniforme OHADA sur les voies d'exécution, la saisie attribution est une procédure permettant à un créancier muni d'un titre exécutoire de se faire payer une somme d'argent par le débiteur de son débiteur. Cette procédure met en relations trois (03) personnes juridiquement distinctes :

- le débiteur direct contre qui la procédure d'exécution est dirigée ;
- le créancier saisissant, c'est-à-dire la personne qui intente la procédure ;
- le tiers saisi, à savoir celui qui détient des sommes qui reviennent au débiteur défaillant.

En clair, la saisie-attribution des salaires et rémunération est une voie d'exécution, c'est-à-dire un moyen reconnu par le droit au créancier d'une personne salariée de pouvoir recouvrer sa créance en agissant directement contre l'employeur de son débiteur.

Représentation schématique de la procédure de saisie-attribution des salaires et rémunérations



Précisions :

 On distingue en pratique la saisie-attribution des créances, plus classique et la saisie-attribution des rémunérations, exceptionnelle et dont les règles sont, de ce fait, différentes et pour lesquelles le législateur africain a prévu deux procédures distinctes : la saisie des rémunérations, qui inclut la procédure simplifiée pour les créances d'aliments, et la cession des salaires.

 Le créancier qui entend réclamer une créance sur un salarié en procédant par voie de saisie attribution doit justifier que cette créance remplit les trois conditions suivantes. En effet, la créance doit être :

- ⦿ *certaine* : dont le principe et le montant ne sont pas l'objet de contestation ;
- ⦿ *liquide* : créance de somme d'argent dont le montant est déterminé ou formellement et évidemment déterminable, et pas créance d'un bien en nature (débiteur d'une obligation de livrer ou de restituer) ;
- ⦿ *exigible* : dont la date de paiement est échue, fondant ainsi le créancier à en demander le paiement.

 La saisie n'est pas une opération spontanée ou menée de force. Le créancier doit, avant d'engager la procédure, se prévaloir d'un titre exécutoire (une décision de justice ayant force exécutoire, actes notariés revêtus de la formule exécutoire ; c'est-à-dire une reconnaissance de dette par-devant le Notaire avec formule exécutoire devant le juge compétent). A noter que le titre exécutoire peut porter mention de la créance consolidée, ou d'une créance susceptible d'évolution dans son montant parce que titre exécutoire est assorti d'une condamnation aux intérêts

conventionnels ou aux astreintes. D'ailleurs, le fait de détenir un titre exécutoire permet de satisfaire les conditions primaires de certitude, de liquidité et d'exigibilité présentées plus haut.

Les sommes sur lesquelles doivent porter la saisie doivent être des salaires ou des rémunérations salariales. Autrement dit, le débiteur doit être salarié quelle que soit sa catégorie professionnelle (ouvrier, agent de maîtrise ou cadre) et la nature de son contrat de travail (essai, CDD et CDI à temps partiel ou non...), et non pas un simple prestataire ou consultant. Dans ce dernier cas on parlera de saisie-attribution de créances et non saisie de rémunérations, avec des effets différents sur la procédure et l'assiette de la saisie. Pourvu qu'il reçoive une rémunération représentant la contrepartie de son travail ; peu importe que les rémunérations visées par le créancier soient dues par un précédent employeur. Sur ce dernier point, par un arrêt rendu du 9 juillet 2004, la Cour de cassation française a estimé que la saisie des rémunérations dues par un employeur est soumise aux dispositions du Code du travail, que le contrat de travail soit ou non en cours d'exécution. En l'espèce, un créancier muni d'un titre exécutoire, avait fait pratiquer une saisie à l'encontre de son débiteur, entre les mains de l'ancien employeur de ce dernier, sur le montant des rappels de salaires et de congés payés pour le paiement desquels le Conseil de prud'hommes venait de condamner son ancien employeur. Pourtant, les juges du fond avait rejeté la demande du créancier au motif qu'à la date à laquelle ce dernier avait mis en œuvre la saisie-attribution, le débiteur n'était plus salarié de la société, de sorte qu'elle ne pouvait plus procéder par voie de saisie des rémunérations, en l'absence de tout lien de droit entre le débiteur saisi et le tiers saisi. On comprend que le seul élément sur lequel s'est fondée la Cour de cassation est le rattachement des sommes draguées par le créancier au Code du travail, pour dire qu'il s'agit, en fait, des rémunérations salariales.

1.1.3. La quotité cessible ou saisissable

a) Notion de quotité cessible

Le salaire est, en principe, remis entre les mains de celui qui a travaillé : le salarié. Cependant, lorsque ce dernier a des dettes impayées, ses créanciers peuvent demander une saisie sur sa rémunération. L'employeur peut alors être contraint de remettre une partie de cette rémunération directement aux créanciers saisissants, avant même que le salarié ne la perçoive. Compte tenu de son caractère alimentaire, le salaire bénéficie d'une double protection contre ces atteintes :

- le montant saisi est limité à la « fraction saisissable » du salaire. Cette fraction saisissable varie selon le montant du salaire : plus le salaire est important, plus le montant saisissable augmente ;
- le barème qui fixe cette fraction saisissable, divisé en tranches, est fixé par décret et est annuel. Il convient donc de le convertir en tranches mensuelles si le salarié est mensualisé.

Ceux à qui le travailleur doit de l'argent sont tentés de saisir tout son salaire. Sans paralyser complètement une telle action (elle est légitime), la loi empêche que l'initiative du créancier ne prive complètement le travailleur de tout moyen de subsistance. Concrètement, il s'agit de définir une fraction du salaire qui ne peut être saisie par les créanciers du travailleur : c'est la quotité insaisissable. Dans la même logique, le travailleur ne peut pas demander à l'employeur de verser à un tiers tout son salaire. La fraction insaisissable du salaire est aussi incessible, c'est-à-dire ne peut être cédée à un tiers par le travailleur.

La quotité cessible est la portion maximale du salaire qui peut être cédée par un salarié pour assurer les remboursements périodiques d'un crédit obtenu auprès d'un établissement de crédit ou de son employeur.

Au Bénin, c'est le décret n° 55 - 972 du 16 juillet 1955 qui fixe ainsi qu'il suit les portions cessibles ou saisissables.

Cession/saisie	Salaire annuel	Salaire mensuel
1/20 ^{ème} (Vingtième)	<i>Sur la portion du salaire Inférieure ou à égale à 150.000 F CFA</i>	Inférieur ou égal à 12.500
1/10 ^{ème} (Dixième)	<i>Sur la portion du salaire supérieure à 150.000 et inférieure ou égale à 300.000 F CFA</i>	12.500 - 25.000
1/5 ^{ème} (Cinquième)	<i>Sur la portion supérieure à 300.000 F et inférieure ou égale à 450.000 F CFA</i>	25.000 - 37.500
1/4 (Quart)	<i>Sur la portion du salaire supérieure à 450.000 Francs et inférieure ou égale à 600.000 F CFA</i>	37.500 - 50.000
1/3 (Tiers)	<i>sur la portion du salaire supérieur à 600.000 Francs et inférieure ou égale à 750.000 F CFA</i>	50.000 - 62.500
1/2 (La moitié)	<i>sur la portion du salaire supérieure à 750.000 et inférieure à 1.500.000 F CFA</i>	62.500 - 125.000
Sans limitation	<i>Sur la portion dépassant 1.500.000 F CFA</i>	125.000 par mois

b) Procédure

La saisie ne peut intervenir qu'à l'issue d'une procédure spéciale qui diffère selon la nature des dettes du salarié (pension alimentaire, impôts, etc.).

Le total des sommes cédées ou saisies ne peut, en aucun cas, excéder les seuils fixés ci-dessus. Pour que les sommes détenues puissent être saisies, deux conditions sont requises :

- une tentative préalable de conciliation devant le tribunal compétent du domicile du débiteur. En cas de conciliation, le procès-verbal mentionne les conditions de l'arrangement intervenu. En cas de non-conciliation, le président du tribunal ordonne la saisie après avoir vérifié le montant de la créance et, s'il y a lieu, tranché les contestations soulevées par le débiteur ;
- la partie qui veut saisir doit présenter un titre exécutoire. En effet, les rémunérations ne peuvent faire, en aucun cas, l'objet d'une saisie conservatoire. La saisie rend indisponible la quotité saisissable du salaire, l'employeur devant adresser tous les mois au greffe le montant des sommes retenues.

Par ailleurs, le salarié qui veut céder à un de ses créanciers une partie de son salaire doit en faire lui-même la déclaration au greffe de la juridiction de son domicile. La juridiction vérifie que la saisie objet de la cession reste dans la limite de la quotité cessible et saisissable, et si c'est le cas, le greffier mentionne la déclaration sur un registre prévu à cet effet. Ensuite, il notifie la déclaration à l'employeur en indiquant entre autres le montant de la quotité cessible retenue. Dès lors, l'employeur est en droit de retenir les sommes cédées (si la cession a été faite à son profit) ou de la verser directement au bénéficiaire (cessionnaire) sur production d'une copie de la déclaration de cession vérifiée par le tribunal. Dès que la cession prend fin, le greffier doit immédiatement et même d'office en informer l'employeur.

c) Concours de saisie

Il y a concours de saisie, lorsqu'un créancier muni d'un titre exécutoire, sans tentative de conciliation préalable, intervient à

une procédure de saisie des rémunérations en cours pour participer à la répartition des sommes saisies. Cette intervention se fait par requête, qui est notifiée au débiteur et aux autres créanciers déjà dans la procédure. Une telle intervention peut être contestée et cette contestation est jointe à la procédure en cours.

d) Cas des salaires virés en compte bancaire

Au lieu de saisir l'employeur du débiteur saisi, le créancier peut avoir intérêt à engager la procédure de saisie-attribution plutôt sur la banque qui détient le compte du salarié-débiteur. Dans ce cas, les sommes éventuellement insaisissables doivent être exclues de la saisie. C'est le cas de sommes à versement périodiques tels les salaires, pensions de retraite, allocations familiales ou de chômage. A noter cependant que l'insaisissabilité ne porte que sur la dernière échéance et non sur la somme des quotités ou des sommes insaisissables.

② La protection à l'égard des créanciers de l'employeur

Le risque le plus couru par les travailleurs, en cas d'insolvabilité est de ne pas être payés. Compte tenu du caractère alimentaire, le droit du travail leur accorde des garanties de paiement qui jouent à l'encontre d'autres créanciers éventuels. Ces garanties sont constituées par les actions directes et les privilèges du salaire.

2.1. Les actions directes

L'action directe permet de demander le paiement non du débiteur défaillant, mais d'un tiers partenaire contractuel de ce dernier. Il n'existe d'action directe que si la loi l'a expressément prévue. Conformément aux dispositions de l'article 1798 du code civil, les maçons, charpentiers, et autres ouvriers employés à la construction d'un bâtiment ou d'autres ouvrages faits à

l'entreprise disposent d'une action directe contre le maître de l'ouvrage à concurrence de ce dont il est débiteur envers l'entreprise au moment où leur action est intentée.

De même en matière de tâcheronnat, l'article 76 du code du travail consacre une action directe des travailleurs contre l'entrepreneur lorsque le tâcheron est insolvable. Ce texte prévoit deux cas.

1^{er} cas : « Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs ».

2^{ème} cas : « Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs. Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur ».

On peut constater que les actions directes ne protègent qu'une catégorie de travailleurs. C'est pourquoi dans un souci de protection plus efficace, des privilèges de salaire ont été aménagés.

2.2. Les privilèges du salaire

La créance de salaire est protégée par un double privilège : un privilège général et un super privilège.

2.2.1. Le privilège général du salaire

Selon l'article 107 de l'acte uniforme de l'OHADA portant organisation des sûretés et entré en vigueur dans les Etats membres dont le Bénin depuis le 1^{er} janvier 1998, les créances de salaire bénéficient d'un privilège général sur les meubles et

immeubles de l'employeur. Ce privilège, exempt de toute publicité vient au 3^{ème} rang après :

- les frais d'inhumation, les frais de la dernière maladie du débiteur ayant précédé la saisie des biens ;
- les fournitures de substance faite au débiteur pendant la dernière année ayant précédé son décès, la saisie des biens ou la décision judiciaire d'ouverture d'une procédure collective ;
- les sommes dues aux travailleurs et apprentis pour exécution et résiliation de leur contrat de travail durant la dernière année ayant précédé le décès du débiteur, la saisie des biens ou la décision judiciaire d'ouverture d'une procédure collective....

Il est aisé de constater que le privilège institué par ce texte est assez faible. Non seulement il vient au troisième (3^{ème}) rang, mais aussi passe après les privilèges spéciaux. C'est pourquoi le législateur a créé un superprivilège aux fins de renforcer la garantie de paiement du salaire.

2.2.2. Le superprivilège du salaire

La cessation de paiements d'une entreprise engendre à coup sûr des difficultés majeures pour les salariés. Pour le législateur comme pour la jurisprudence, régler la situation des salariés devient alors priorité. En d'autres mots, le législateur a accordé un traitement de faveur en cas de faillite ou de liquidation des biens de l'employeur à une fraction de la rémunération pour une brève période généralement désignée sous le nom de superprivilège. D'après les articles 228 du code du travail et 180, alinéa 3 de l'Acte uniforme OHADA du 15 décembre 2010 portant

organisation des sûretés, *« la créance de salaire bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire »*.

La fraction insaisissable du salaire est celle qui reste après le prélèvement des quotités cessibles et saisissables conformément aux dispositions du décret n° 55-972 du 16 juillet 1955 cité plus haut. Ce privilège s'étend aux diverses indemnités et dommages et intérêts liés à la rupture du contrat de travail.

La fraction de la rémunération superprivilégiée doit être payée dans les dix (10) jours qui suivent le jugement déclaratif de la faillite ou de la liquidation judiciaire sur simple ordonnance du juge commissaire. Il faut simplement que le syndic ou le liquidateur ait en mains les fonds nécessaires. A défaut, les fractions des salaires superprivilégiés doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds.

③ La protection à l'égard de l'employeur

En raison de l'état de subordination du travailleur et du caractère alimentaire de la créance de salaire, un dispositif protecteur non seulement garantit un paiement effectif en espèces, périodique, avec justification détaillée, mais vient limiter le jeu de la compensation que prétend opposer l'employeur lors du paiement, en invoquant les diverses créances qu'il possède lui-même contre le salarié : fournitures, avances en argent, acomptes. Il s'agit des retenues facultatives. D'autres retenues exercées par l'employeur sur le salaire du travailleur sont imposées par le législateur béninois : charges sociales et fiscales, notamment.

3.1. Les retenues obligatoires

Elles sont relatives aux charges sociales, aux charges fiscales et parfois aux cotisations syndicales.

3.1.1. Les charges sociales (Voir thème 11 sur la protection sociale des travailleurs)

Les charges sociales sont réparties entre employés et employeurs. Elles sont mises à la charge de l'employé par un mécanisme de retenue à la source, c'est-à-dire qu'il revient à l'employeur de collecter et de reverser les cotisations pour le compte de ses employés selon une périodicité, au profit de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

3.1.2. Les charges fiscales

a) L'impôt sur les traitements et Salaires (ITS en remplacement de l'IRPP)

Conformément au Code Général des impôts (2022), il est fait obligation à l'employeur de prélever mensuellement sur les rémunérations de ses travailleurs, l'impôt sur les traitements et salaires (ITS) en remplacement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP). En conséquence, il s'agit d'un prélèvement à la source opéré sur les revenus et ayant leur source dans un contrat de travail écrit ou verbal.

Impôt progressif, son montant augmente par tranches de revenus conformément aux dispositions du Code Général des Impôts et comme le précise le tableau ci-dessous.

N°	TRANCHES	TAUX
01	Inférieure ou égale à 60 000 FCFA	0 %
02	Comprise entre 60.001 et 150.000 FCFA	10 %
03	Comprise entre 150.001 et 250.000 FCFA	15%
04	Comprise entre 250.001 et 500.000 FCFA	19%
05	Supérieure à 500.000 FCFA	30%

Précisions :

 Toute personne physique ou morale qui paie des traitements et salaires est passible du versement patronal sur les salaires (VPS). Il s'agit d'un impôt à la charge exclusive des employeurs. Le montant est obtenu par application d'un taux de 4% pour tous les employeurs mais 2% pour les établissements d'enseignement.

 Le salaire représente un coût pour l'employeur, plusieurs charges étant incluses. Lors de la fixation de son montant, l'employeur doit impérativement tenir compte du montant du salaire dans sa globalité, c'est-à-dire en tenant compte de ses divers éléments et accessoires mais également des cotisations sociales et des charges fiscales qui seront dues. Il doit en conséquence être réaliste. Il doit raisonner en termes de coût, de charges pour l'entreprise en fonction de ses impératifs de rentabilité et de bonne gestion, tout en ayant conscience que, selon les postes, il peut également devoir proposer un salaire d'un montant suffisamment attractif pour intéresser les salariés dotés des compétences ou de l'expérience nécessaires. Le salaire global qu'il arrête, qu'il soit négociable ou non et effectivement négocié ou non, est donc réfléchi ; il n'est pas fixé aléatoirement. L'employeur détermine un coût total au-delà duquel il n'est pas prêt à contracter. Comme pour le salarié, le montant du salaire conditionne directement l'expression de son consentement.

 Aux termes des dispositions du code général des impôts sont affranchies de l'impôt (Art.120) :

- les indemnités de licenciement calculées sur la base des textes légaux, à l'exception des indemnités de congés payés et de préavis ;
- les allocations familiales, allocations d'assistance et majorations de salaires ou d'indemnités à caractère de prestation de sécurité sociale. Pour les salariés du secteur privé, la portion de ces allocations ou majorations qui est située au-dessus du montant payable par la caisse nationale de sécurité sociale aux fonctionnaires de même qualification, de même grade et de même situation matrimoniale, n'est pas affranchie de l'impôt ;
- les cotisations patronales versées par les employeurs dans le cadre d'un contrat collectif de prévoyance et de retraite complémentaire, dans la limite d'une fois et demie la part patronale de la cotisation retraite à la caisse nationale de sécurité sociale ;
- les rémunérations et gratifications de toutes natures versées dans le cadre d'une convention de stage régulièrement conclue pour une durée ne pouvant excéder trois (3) mois au profit des élèves, étudiants ou apprentis âgés de moins de trente (30) ans. Le stage concerné doit faire partie intégrante d'un programme scolaire ou universitaire et présenter un caractère obligatoire, c'est-à-dire être prévu par le règlement scolaire ou universitaire ou être nécessaire à la participation à un examen ou l'obtention d'un diplôme. La rémunération mensuelle ne peut en aucun cas dépasser trois (3) fois le salaire minimum interprofessionnel garanti.

b) La redevance audiovisuelle au profit de l'ORTB

La redevance audiovisuelle est une retenue annuelle qui est due par le salarié et retenue à la source par l'employeur lors de chaque paiement des sommes imposables, mention en est faite sur la fiche de paie remise au salarié. Elle se présente ainsi qu'il suit :

- ◆ Mille (1.000) F CFA sur le salaire du mois de mars.
- ◆ Trois Mille (3.000) F CFA sur le salaire du mois de juin uniquement pour les travailleurs dont le salaire imposable est supérieur à soixante mille (60.000) F CFA.

Précision :

 Jusqu'en décembre 2021, le montant de l'impôt exigible était obtenu en totalisant les résultats de l'application du taux à chaque tranche. Ce montant subissait ensuite une décote (abattement) suivant des taux pour tenir compte des charges de famille du contribuable, notamment sa réelle capacité contributive. La loi n° 2021-15 du 23 décembre 2021 a supprimé cet abattement.

c) Les retenues pour cotisations syndicales : le check-off

Il est admis qu'un employeur prélève directement sur le salaire acquis par un travailleur relevant de son autorité, le montant des cotisations syndicales ordinaires dues par ce dernier, à charge d'en opérer le reversement immédiat à l'organisation syndicale désignée par l'intéressé. Ce prélèvement des cotisations à la source n'est possible que :

- si un accord à cet effet a été conclu entre l'employeur intéressé et le syndicat au profit duquel le prélèvement des cotisations sera opéré ;
- si le travailleur a exprimé son accord à ce sujet en signant un formulaire agréé d'accord partie entre l'employeur et le syndicat ou, s'il ne sait ni lire, ni écrire, en apposant ses empreintes digitales.

Précisions :

 L'accord donné par le travailleur peut être dénoncé par lui à tout moment ; l'effet de cette dénonciation n'étant toutefois pris en considération que pour le mois consécutif à sa date d'intervention. Cet accord est susceptible d'être prorogé par tacite reconduction sauf si le montant de la cotisation subit une modification.

 Le salaire est un concept distinct du revenu net de l'employé, à savoir ce qui lui reste déduction faite des impôts, de la part ouvrière des cotisations de retraite pour le compte de la CNSS, et d'autres déductions éventuelles. En effet, le salaire brut est constitué par l'ensemble des éléments de la rémunération avant toute retenue. Le passage du salaire brut au salaire net s'effectue en déduisant du salaire brut les retenues sociales à la charge de l'employé (précompte social) et l'impôt sur le revenu du salarié retenu par l'employeur.

3.2. Les retenues facultatives

a) La créance patronale

La créance patronale. Ainsi, il existe : les remboursements de fournitures en nature qui peuvent se faire par prélèvements à

concurrence de la somme due ; notamment la fourniture de denrées alimentaires et de logement.

Les avances	Contrairement aux acomptes, les avances sont donc des prêts consentis par l'employeur pour être remboursées par prélèvements successifs sur les salaires. Il s'agit des sommes allouées au travailleur au-delà de la rémunération. Les avances sont des facilités de prêts à la consommation ou d'installation concédées unilatéralement par l'employeur ou prévues dans le cadre de négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs. Elles permettent aux salariés d'acquérir à titre onéreux certains biens meubles ou immeubles ou de s'installer : matériaux de construction, mobiliers. Ces avances peuvent être déduites du salaire dans le respect des quotités cessibles ou saisissables et de la procédure de cession. L'employeur n'est pas tenu d'accorder un prêt et s'il le fait, le remboursement ne peut être qu'échelonné. À chaque échéance de paie, l'employeur ne peut récupérer qu'une partie de l'avance consentie, limitée à la quotité cessible.
Les acomptes	L'acompte consiste en un paiement anticipé par rapport à la date normale de paie, d'un salaire déjà acquis. Il se distingue de l'avance qui s'analyse en un prêt accordé par l'employeur sur des salaires non encore acquis. L'acompte est entièrement déductible. Grâce aux acomptes les salariés mal rémunérés peuvent échapper à l'attraction des usuriers, notamment en essayant de satisfaire tant soit peu divers besoins pendant le mois concerné. Mais l'inconvénient majeur, c'est qu'il existe des travailleurs qui se retrouvent sans argent à la fin du mois, à cause des "trop perçus". Raison pour laquelle ils finissent par solliciter d'autres acomptes auprès des employeurs avant la date prévue. Par conséquent, vivant dans un déséquilibre financier permanent, ces salariés ont du mal à acheter le confort nécessaire pour une vie agréable, à s'occuper de leur progéniture et parents et surtout de penser au lendemain, quand ils deviendront retraités, c'est - à - dire construire une maison durable, faire des champs ou les affaires.
	La compensation est l'extinction de deux obligations de la même espèce, en particulier de deux obligations de somme

Les compensations	d'argent, existant réciproquement entre deux personnes (cas du salarié et de l'employeur). Les retenues sur salaire par compensation permettent donc d'équilibrer les dettes qui pourraient exister entre l'employeur et le salarié. En conséquence, l'employeur peut opérer une compensation pour récupérer les sommes versées par erreur au salarié telle qu'une prime à laquelle le salarié n'avait pas le droit, une erreur sur le montant du salaire, des cotisations salariales non prélevées, etc. Cependant, deux limites s'imposent à l'employeur : la restitution du trop-perçu ne peut s'exiger sur une période de plus de trois (03) ans en arrière (délai de prescription) et la compensation doit se faire dans la limite de la fraction saisissable du salaire. Ainsi, la compensation ne peut s'effectuer que sur la portion saisissable du salaire et les règles diffèrent selon la nature de la somme à compenser. En revanche, pour les sommes versées qui n'ont pas le caractère de salaire, telle qu'une erreur sur le montant des indemnités de licenciement, la compensation est intégrale. L'extinction est totale si les deux obligations ont le même montant. Par contre, elle est partielle dans le cas contraire, jusqu'à concurrence de la plus faible, c'est-à-dire quand les montants demeurent inégaux.
---	--

b) Les retenues sur salaire en cas d'absence

Certaines absences du salarié peuvent justifier une retenue sur salaire. La rémunération du salarié peut ainsi se trouver amputée en cas de congé pour convenance personnelle ou congé sans solde, en cas d'absence pour grève (même si la raison de l'absence ne doit pas être mentionnée sur le bulletin de paie) ou en cas d'absence pour maladie après épuisement des droits.

Cependant, en raison de l'interdiction des sanctions pécuniaires, l'employeur ne peut effectuer une retenue sur salaire en raison d'une faute du salarié qui ne correspondrait pas à une absence ou serait d'un montant plus que proportionnel à la durée de cette absence. Autrement dit, l'employeur peut retirer du salaire le

temps correspondant à une absence injustifiée, mais il ne peut pas, par exemple, retenir une heure de salaire pour sanctionner un retard de dix minutes. Par ailleurs, certaines absences ne doivent entraîner aucune retenue sur salaire. C'est notamment le cas pour les congés individuels de formation, les jours de fêtes légales, l'utilisation d'heures de délégation, et plus généralement, l'ensemble des congés prévus par les conventions collectives de branche ou les accords d'entreprises.

Dans tous les cas, la retenue pour absence injustifiée doit être strictement proportionnelle à la durée de l'absence. Pour le calcul, plusieurs méthodes sont possibles :

$$\text{Retenue pour absence} = \text{Durée de l'absence} \times \frac{\text{Salaire du mois}}{\text{Durée mensuelle du travail}}$$

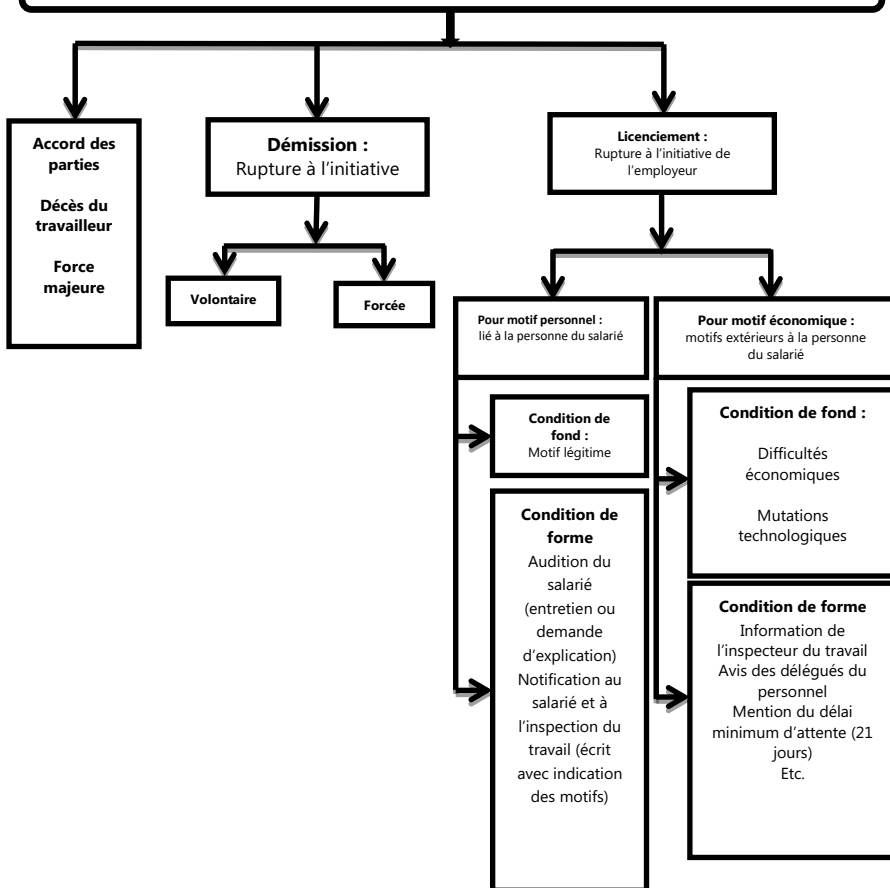
Ou

$$\text{Retenue pour absence} = \text{nombre d'heures d'absence} \times \frac{\text{Salaire du mois}}{\text{Nombre d'heures réel de travail du mois}}$$

Ou

$$\text{Retenue pour absence} = \text{Nombre d'heures d'absence} \times \frac{\text{Salaire du mois}}{173,33}$$

LES MODES DE CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL



THEME 4	LES MODES GENERAUX DE CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
--------------------	--

Au terme de l'article 27 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, le contrat de travail cesse par :

- licenciement ;
- démission ;
- accord des parties ;
- survenance du terme du contrat à durée déterminée.

Autrement dit, la fin du contrat de travail ne trouve pas uniquement son origine dans la rupture unilatérale par une des parties, c'est-à-dire le licenciement et la démission. Il existe, à côté des formes classiques de cessation du contrat de travail, des modes généraux de cessation qui valent pour toutes les sortes de contrat et quelle que soit la protection contre le licenciement dont bénéficie le travailleur. Il s'agit de l'accord des parties ; du décès d'une des parties, notamment du travailleur et la force majeure.

Section 1 : L'accord des parties et le décès d'une des parties

La rupture du contrat de travail peut avoir lieu du fait de l'accord des parties ou du décès du salarié.

❶ L'accord ou consentement mutuel des parties

1.1. Définition et contenu de la notion

1.1.1. Définition

Pour le législateur béninois, 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 »* (Art. 27 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017). Forme d'extinction du contrat de travail qui place les parties au cœur du dispositif de négociation des conditions de cette cessation, l'accord des parties est donc une entente par laquelle les parties décident de mettre fin au contrat de travail qui les lie. Cet accord donne lieu à une négociation. C'est d'ailleurs pourquoi on le dénomme rupture «négociée» et se distingue de la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée par le juge pour sanctionner l'inexécution de ses obligations par l'une ou l'autre des parties. Elle se distingue également de la démission volontaire ou forcée et du licenciement.

1.1.2. Contenu de la notion

L'article 38 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 précise que *« 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 »*. En conséquence, les parties peuvent donc, par consentement mutuel, mettre fin au contrat de travail. Le départ négocié, ou « rupture amiable» dit également « par consentement mutuel », régi par l'article 1134 du Code civil, et qui est un mode autonome de rupture du contrat de travail repose sur la liberté contractuelle.

Dans tous les cas, qu'elle soit qualifiée de rupture amiable, conventionnelle, départ négocié, la rupture par consentement mutuel ou par accord des parties, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle procède d'une initiative commune de l'employeur et du salarié de rompre d'un commun accord le contrat de travail. C'est pourquoi les conditions de la cessation sont fixées par l'accord des parties, sous réserve de la liberté réelle d'acceptation du salarié. Autrement dit, la cessation par accord des parties doit être consentie par le salarié en toute connaissance de cause et ne peut être imposée par l'employeur afin de détourner les garanties accompagnant le licenciement éventuel du travailleur.

Si les deux parties tombent d'accord, le salarié bénéficie d'une prime de départ payée par l'employeur dont le montant est laissé à la discrétion des parties. Il est le plus souvent déterminé en tenant compte des us et coutumes ou des usages professionnels en la matière, en sus des indemnités légales ou conventionnelles consécutives à la rupture du contrat de travail.

Précisions :

 La rupture de commun accord implique qu'il y ait existence d'une situation pré-conflictuelle latente face à laquelle les parties hésitent à s'engager, l'employeur craignant de prendre l'initiative du départ, le salarié craignant de démissionner et perdre certains droits notamment l'indemnité de licenciement.

Il doit être rédigé par écrit et dûment approuvé par les deux parties. Il doit avoir été signé librement sans que le consentement du salarié ait été vicié. Il doit être signé en toute connaissance de cause, le salarié ayant eu le temps de réflexion suffisant pour

avoir pu apprécier l'étendue de son engagement et pris les conseils suffisants.

~~La~~ La rupture par accord des parties ne peut avoir pour effet une renonciation par un salarié à un droit qu'il tient des dispositions d'ordre public ou de la Convention collective applicable. Toute clause ayant cet objet serait nulle. C'est pourquoi ce mode est interdit pour mettre fin au contrat d'un salarié protégé.

1.2. Intérêt du départ négocié pour les parties au contrat de travail

En application des dispositions de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 (Art.27 et 38), le contrat de travail peut cesser par la volonté commune des parties. Celles-ci concrétisent leur accord sur le principe d'un départ et les conditions de la cessation des relations de travail, en application de l'article 1134 du Code civil qui dispose que « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.* »

La cessation par commun accord peut intervenir chaque fois qu'aucune des parties ne peut ou ne souhaite supporter la charge de l'imputabilité de la rupture. Par exemple :

- en cas de mésentente ou de divergences profondes entre les parties ;
- l'initiative de rupture prise par le salarié pour des raisons d'ordre personnel ;
- des événements extérieurs aux parties mais non constitutifs de la force majeure ;

- l'habillage élégant d'un souhait de départ à la retraite, le salarié ne remplissant plus les conditions pour avoir droit aux allocations....

1.3. Effets juridiques d'une rupture de commun accord ou départ négocié

Un départ négocié par consentement mutuel a deux effets juridiques, mais entre les deux seules parties :

- un effet créateur d'un droit nouveau entre les parties ;
- un effet extinctif, c'est-à-dire qu'il est un obstacle à la recevabilité d'une demande ultérieure du salarié devant toute juridiction. Il y aurait obstacle à l'effet extinctif si :
 - l'une des parties ne respectait pas son engagement ;
 - les deux parties substituaient un nouvel acte juridique;
 - l'accord écrit était rescindé en cas de dol (tromperie) ou de violence.

Précision :

 Un acte de rupture par consentement mutuel n'a pas d'effet sur une poursuite pénale, les droits de l'administration fiscale et ceux de la Caisse nationale de sécurité sociale. En effet, un accord signé par l'une des parties ne lie point les autres intéressées et ne peut être opposé à elles. Il ne peut faire naître un droit au profit d'un tiers ou une obligation à sa charge. Ce mode de rupture ne s'accompagne généralement d'aucun préavis ni indemnité de rupture mais le travailleur et l'employeur peuvent décider d'une période de préavis ou du versement d'une indemnité de départ au travailleur pour récompenser ses services.

Modèle 1 de convention de rupture de commun accord

(Articles 27 et 38 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)

CONVENTION DE RUPTURE AMIABLE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE/INDETERMINEE

Entre les soussignés

La société/L'entreprise/L'établissement.....

Adresse complète.....

Représenté (e) par Madame/Monsieur

Qualité.....

Adresse complète.....

Ci-après désigné(e) par « l'employeur », d'une part

Et

Madame/Monsieur

Demeurant à (Adresse complète).....

Contacts et adresse mail.....

Né(e) le (Date et lieu de naissance).....

De nationalité : (Indiquer la nationalité)

Ci-après désigné par « Le/la Salarié(e) », d'autre part

Préambule

Monsieur/Madame a été embauché(e) le en qualité de.....par un contrat à durée déterminée/indéterminée.

Les soussignés conviennent de mettre fin à cette relation contractuelle dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle telle que prévue par l'article 38 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 les articles et se sont rapprochés à cet effet.

ARTICLE 1 - PRINCIPE DE L'ACCORD

Les parties conviennent que la présente convention de rupture du contrat de travail constitue une rupture d'un commun accord des parties du contrat de travail conclu le Cette rupture conventionnelle est établie en application de l'article 38 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.

ARTICLE 2 - ENTRETIENS PREPARATOIRES

En vue de la conclusion de la présente convention de rupture, les parties se sont réunies le..... (Préciser le lieu la/les date.s), en présence de : (Indiquer les personnes présentes et leur qualité respective).

Cet entretien a eu pour objet d'accorder les violons sur le principe de la rupture conventionnelle. Ont été notamment évoqués, le rappel des obligations contractuelles, les droits règlementaires, les moins perçus sur salaire et les mesures d'accompagnement....

ARTICLE 3 – CONDITIONS DE LA RUPTURE

Les parties conviennent de mettre définitivement un terme au contrat qui les lie selon les termes et conditions ci-après :

Monsieur/Madame (Lorsque l'employeur est une personne physique), La société/L'entreprise.....(Raison sociale), verse à Madame/Monsieurla somme de.....à titre forfaitaire et définitif.

ARTICLE 4 – ENGAGEMENT

Les parties déclarent avoir parfaitement connaissance et conscience de la portée des engagements réciproques qu'elles souscrivent et de leurs effets relativement à la cessation de leur relation de travail.

Elles renoncent expressément à exercer toute action directe ou indirecte avec les conditions d'exerce ou de cessation du contrat de travail.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINALES

En application de l'article 38 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 et des dispositions du Code Civil, la présente convention vaut loi entre les parties qui :

- doivent en assurer l'exécution de bonne foi ;
- conviennent de ne plus contester pour l'avenir les conditions et modalités de la fin de leur collaboration en tous effets.

Fait à.....(Ville), le(Date), en deux (02) exemplaires originaux-dont un pour chacune des parties-paraphés et signés.

Signature à faire précéder de la mention manuscrite « lu et approuvé »

Salarié

Employeur

Modèle de protocole d'accord de rupture anticipée de CDD

Protocole d'accord de rupture anticipée de CDD

Entre :

Raison sociale.....
RCCM.....
IFU.....
N° CNSS.....
Siège.....

Représenté(e) par :

Madame/Monsieur.....
Né.e le.....
Nationalité.....
Qualification.....
Demeurant à.....
Tél :.....

Agissant en qualité d'employeur d'une part,

Et :

Madame.....
Né le.....
Nationalité.....
Qualification.....
Demeurant
Tél :.....
N° CNSS.....

Ci-après dénommée la salariée d'autre part,

Et conjointement les parties.

PREAMBULE

Préalablement à leur protocole, les parties rappellent que :

Madamerecrutée en qualité de....., et la
Société/l'Entreprise/l'Etablissement, représentée par Madame.....,
ont conclu et signé un contrat à durée déterminée (CDD)
le..... qui devrait normalement prendre fin
le.....

En cours d'exécution dudit contrat et pour des raisons de convenances personnelles, les parties ont conjointement décidé, d'un commun accord, de ne pas laisser le contrat de travail à durée déterminée susvisé se poursuivre jusqu'à son terme et, ont donc décidé de procéder, d'une volonté commune et sans pression d'aucune sorte d'une partie sur l'autre, à sa rupture anticipée.

Cette rupture est organisée de la façon suivante :

ARTICLE 1^{ER} : CONSENTEMENT

Madame/Monsieur.....et la Société/l'Entreprise/
l'Etablissement.....,représentée par Madame/Monsieur
s'accordent conjointement sur leur volonté claire et non équivoque de mettre fin à la relation de travail qui les lie par le contrat à durée déterminée/ indéterminée signé le

A cet égard, les parties déclarent avoir parfaitement conscience de la portée et des effets de leur engagement de ne pas poursuivre ledit contrat jusqu'à son terme.

Les parties déclarent n'avoir fait l'objet d'aucune pression et leur consentement ne saurait être vicié d'une quelconque façon.

Par ailleurs, les parties reconnaissent formellement que le présent protocole fait office de loi entre elles et qu'elles ne peuvent le révoquer que par consentement mutuel ou pour les causes que les lois et règlements autorisent.

ARTICLE 2 : EXECUTION

Les parties s'engagent à exécuter le présent protocole de bonne foi et s'engagent aussi à ne plus contester pour l'avenir les modalités et conditions de la fin de leur relation de travail et, de manière générale, leur relation de travail et les effets qui en découlent.

ARTICLE 3 : MOTIVATIONS

Les parties reconnaissent, pour la bonne application du présent protocole, mettre fin à la relation de travail, pour le motif évoqué plus haut dans le préambule du présent protocole.

Les parties reconnaissent l'exclusion de toute autre cause de rupture que celle visés dans le présent protocole ainsi que dans son préambule.

ARTICLE 4 : DATE DE RUPTURE

La cessation définitive du contrat de travail précité est fixée au....., date qui sera retenue et arrêtée pour tous les calculs d'éléments de salaire, et plus généralement, de tous les droits que Madame.....peut prétendre faire valoir et retirer de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

(Ajouter lorsqu'il s'agit de CDD)

En conséquence, Madame/Monsieur.....et la Société/l'Entreprise/l'Etablissement, représentée par Madame/Monsieur..... admettent que la date de fin du CDD initialement prévue le.....n'est plus valable.

ARTICLE 5 : CONDITIONS OU MODALITES FINANCIERES DE RUPTURE

A la date visée à l'alinéa 1^{er} de l'article 4 du présent

protocole, Madame/Monsieur.....recevra les sommes suivantes :

-FCFA représentant le reste des salaires dus au titre de la période allant de à février 2021 ;
-F CFA représentant l'indemnité compensatrice de congé payé ;
-FCFA représentant la mesure d'accompagnement ;

Soit un total deF CFA.

ARTICLE 6 : CONFIDENTIALITE ET DISCRETION

Monsieur/Madame.....s'oblige, postérieurement à la fin de son contrat de travail, à continuer d'appliquer ses obligations de confidentialité et discrétion. À défaut, Monsieur/Madame.....devra dédommager la Société/l'Entreprise/l'Etablissement..... pour le préjudice subi du fait du non-respect de ces obligations.

ARTICLE 7 : DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Outre les sommes ci-dessus, seront remis également

à Madame..... à la date visée ci-avant :

- un certificat de travail établi conformément à la réglementation en vigueur ;
- un reçu pour solde de tout compte.

ARTICLE 8 : APPLICATION DU PRESENT ACCORD DE RUPTURE ANTICIPEE

Le présent protocole est établi conformément à :

- l'article 42 de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998, portant code du travail en République du Bénin ;
- l'article 27 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 ;
- l'article 1134 du Code Civil.

En conséquence, le présent accord vaut loi entre les parties qui :

- ne peuvent le révoquer que par consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise ;
- doivent en assurer l'exécution de bonne foi ;
- conviennent de ne plus contester pour l'avenir les conditions et modalités de la fin de leur collaboration en tous effets.

Fait à le en deux (02) exemplaires originaux paraphés et signés, dont un pour chacune des parties signataires.

Signatures

Le /La salariée

L'employeur

**NB. Chaque signature doit être précédée de la mention manuscrite :
« Bon pour accord de rupture anticipée aux conditions et termes prévus dans le présent protocole ».**

Précision :

 Tout accord suite à un viol ou à un harcèlement sexuel s'analyse comme un licenciement abusif comme le confirme l'article 27, alinéa 6 nouveau de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 modifiée par la loi n°2021-11 du 20 décembre 2021 portant dispositions spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe des personnes et de protection de la femme en République du Bénin : « *Est réputé licenciement, la démission ou*

l'accord des parties ayant pour cause un harcèlement sexuel ou un viol ».

② Le décès d'une des parties

2.1. Le décès de l'employeur

Le législateur béninois ne traite pas expressément et de façon spécifique des effets du décès de l'employeur sur les relations de travail. En principe et comme le confirme la Cour d'appel de Cotonou (05 septembre 1991/Jurisprudence constante), le décès de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat de travail, sauf si elle rend absolument impossible la poursuite des relations de travail. En effet, lorsque la succession (héritier.s) a la possibilité de poursuivre l'exécution des activités ou même lorsque l'entreprise peut poursuivre son action sous la direction d'un syndic ou de l'administrateur séquestre, le décès de l'employeur ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail ni un cas de force majeure. En conséquence, les contrats de travail existants doivent être maintenus.

Il en serait cependant autrement si le salarié avait conclu le contrat de travail intuitu personae avec l'employeur particulier (personne physique) ou si le décès de l'employeur entraînait l'impossibilité absolue de continuer l'exploitation de l'entreprise et l'exécution du contrat. Dans ces circonstances, le décès de l'employeur constituerait un cas de force majeure libératoire.

Précisions :

 Le syndic est un mandataire rémunéré qui est nommé par le tribunal de commerce dans un jugement déclaratif de règlement judiciaire ou de liquidation des biens. Les syndics sont choisis sur

une liste dressée chaque année par la Cour d'Appel. Ils ont pour mission de représenter à la fois la masse des créanciers et le débiteur. Ils gèrent les biens du commerçant, poursuivent le recouvrement des créances, font vendre les meubles et immeubles et font des propositions quant à la répartition de l'actif entre les créanciers parmi lesquels les travailleurs occupent une place de choix.

 L'administrateur séquestre est un tiers désigné par les parties ou par une juridiction à qui est confiée une chose litigieuse et qui s'oblige à la rendre, après toute contestation, au(x) protagoniste(s) qui sera/seront jugé(s) dignes de l'obtenir.

2.2. Le décès du salarié

Parce que le contrat de travail est intuitu personae (caractère personnel) à l'égard du salarié, son décès met fin automatiquement au contrat de travail. Il en résulte que toutes les créances découlant du contrat deviennent exigibles.

Par contre, comme ci-dessus mentionné, la mort de l'employeur ne met fin au contrat que si elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle. L'article 37 de la Convention collective générale du travail (30 décembre 2005) organise la fin de la relation contractuelle du défunt.

Précision :

 Le décès du salarié peut être précédé d'une longue maladie. Cette absence prolongée du salarié pourrait engendrer des perturbations sérieuses dans l'organisation de l'entreprise et

conduire au remplacement de ce dernier par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise.

Section 2 : Les causes indépendantes des parties

Il s'agit le plus souvent de modes ou de causes de rupture autonomes en ce qu'ils ne s'assimilent pas à un licenciement et obéissent à des règles propres. A titre principal, on peut identifier la force majeure et la retraite.

① La force majeure

L'exécution du contrat de travail, comme celle d'autres contrats, est susceptible de se heurter à l'obstacle de la force majeure. Dans ce cas, la rupture éventuelle n'est imputable ni au salarié ni à l'employeur. Le contrat de travail s'éteint de lui-même par l'effet de la force majeure, même si en cas de divergence, celle-ci devrait être constatée par le juge.

1.1. Définition et caractères

1.1.1. Définition

La force majeure résulte d'un événement imprévisible qui constitue un obstacle insurmontable à l'exécution du contrat, sans qu'une faute soit commise par l'une ou l'autre partie. La force majeure temporaire (dans la limite maximale de 3 mois/art. 35 al. 12 C. trav.) entraîne seulement la suspension de l'exécution du contrat, seule la force majeure définitive entraîne sa rupture. Il est à noter que l'incapacité qui empêche définitivement le travailleur d'exécuter le travail convenu constitue un événement de force majeure entraînant la fin du contrat de travail. C'est pourquoi le

décès du travailleur est considéré comme un cas de force majeure.

1.1.2. Caractères

La jurisprudence reste exigeante sur la caractérisation de la force majeure qui doit résulter d'un événement extérieur, imprévisible et insurmontable (ou irrésistible). En effet, pour qu'un événement constitue une force majeure affectant l'employeur (personne physique ou morale) ou le salarié, il convient que cet événement ait été à la fois :

Imprévisible	Catastrophe naturelle : inondation, cyclone, tremblement de terre, typhon, cataclysme, bombardement.... Mais il faut que l'événement ait été imprévisible par l'employeur. Par exemple, il a été jugé que l'inondation d'une usine n'avait pas constitué un cas de force majeure, car celle-ci avait été construite dans une plaine régulièrement inondée lorsque la rivière sortait de son lit et peu importe qu'il y ait eu permis de construire.
Inévitable, insurmontable ou inévitable	(cataclysme naturel, incendie malgré toutes les mesures de sécurité prises par l'employeur, décès du travailleur.....). L'événement doit entraîner l'impossibilité absolue et durable de poursuivre le contrat de travail. La force majeure ne pourra pas être invoquée si la cessation d'activité a un caractère temporaire et partiel et si la poursuite de l'activité est possible, il y aura suspension du contrat de travail. Pratiquement, la force majeure devrait permettre à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées de la rupture du contrat de travail.
Etranger à la volonté de la partie qui l'invoque	L'événement invoqué doit échapper au contrôle du débiteur (Employeur ou salarié). Cependant le décès accidentel de l'employeur n'est pas considéré par le juge social comme un événement caractérisant la force majeure produisant les effets juridiques qui lui sont attachés ou reconnus.

En pratique, ne peut constituer un cas de force majeure qu'un événement ayant entraîné une impossibilité absolue et durable de poursuivre l'exécution du contrat de travail. En effet, lorsque l'empêchement est simplement momentané, il n'a d'autre conséquence que de suspendre l'exécution des obligations des parties: pendant sa durée, le salarié ne doit pas travailler et l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié, mais ces obligations reprennent force et vigueur dès la fin ou la levée de l'obstacle. En revanche, lorsque l'empêchement est prolongé ou définitif, il entraîne par lui-même la dissolution du contrat sans indemnité.

La force majeure n'est pas souvent retenue dans les cas suivants :

- la cessation d'activité et/ou de l'entreprise ;
- l'expropriation du fonds de commerce ;
- le décès ou l'incarcération de l'employeur ;
- l'incendie n'entraînant qu'une impossibilité momentanée et partielle de continuer l'exploitation ;
- la maladie de l'employeur ;
- la perte d'un marché ;
- la maladie prolongée du salarié ;
- la suspension ou le retrait du permis de conduire ;
- l'incapacité physique du salarié...

Précision :

 L'événement de force majeure à effets momentanés ne suspend ni l'existence ni la durée du contrat mais seulement l'exécution des obligations qui résultent du contrat. Il ne suspend pas non plus le délai de préavis qui serait en cours au moment où

il survient, ni le droit pour l'une ou l'autre des parties de signifier un préavis de congé.

Constituent par exemple des faits de force majeure :

- le « fait du prince », retrait d'une autorisation administrative par exemple ;
- un incendie ou un cyclone ayant entraîné la destruction totale de l'entreprise.

1.2. La charge de la preuve de la force majeure

La charge de la preuve appartient à celui qui l'invoque, et il devra prouver qu'il n'avait pu prévoir cet événement, qu'il n'a pu l'éviter ni le surmonter, et qu'il n'avait aucune responsabilité dans la survenance dudit événement. En pratique, ne peut constituer un cas de force majeure qu'un événement ayant entraîné une impossibilité absolue et durable de poursuivre l'exécution du contrat de travail.

1.3. Intérêt de l'invocation de la force majeure pour les parties

L'article 1147 du Code civil exonère de toute responsabilité celui qui n'exécute pas ses obligations contractuelles, toutes les fois où il peut justifier que cette inexécution provient d'une cause étrangère et qui ne peut lui être imputée. Autrement dit, lorsqu'une des deux parties au contrat de travail est, par suite d'un événement complètement étranger à sa volonté, dans l'impossibilité absolue d'accomplir ses obligations, elle est libérée par cette force majeure et l'autre partie est libérée de ses obligations corrélatives.

Intérêt pour l'employeur	Lorsque la force majeure affectant l'entreprise est reconnue, elle peut emporter rupture du contrat de travail sans que celle-ci soit imputable à l'employeur. L'employeur sera donc libéré de son obligation de respecter le préavis (délai-congé), et donc de verser une indemnité compensatrice de préavis, et il ne devrait pas verser l'indemnité de licenciement. Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'employeur est empêché par la destruction totale de son établissement. Par contre, l'employeur doit verser l'indemnité compensatrice des congés payés acquis et non pris. On constate, à l'évidence que les conséquences d'une rupture pour cas de force majeure sont nocives pour le salarié. On comprend dès lors pourquoi le juge social est de plus en plus réticent à admettre la rupture pour force majeure dans certaines situations, d'autant plus que depuis quelques années se sont développés des systèmes de protection contre la perte temporaire d'emploi (chômage partiel, travail par roulement, réduction d'effectif, récupération d'heures perdues collectivement, etc.).
Intérêt pour le salarié	Lorsque la force majeure affectant le salarié est reconnue, elle peut emporter rupture du contrat de travail sans que celle-ci soit imputable à l'une ou l'autre des parties. Le salarié est alors dispensé de respecter ou de payer le préavis, et la rupture de son fait ne peut ouvrir droit à dommages et intérêts pour l'employeur. Il en est ainsi lorsque le salarié est empêché par une incapacité physique de travail due à un accident ou à une maladie.

Précisions :

 En cas de décès pendant le préavis, l'indemnité de licenciement est due, mais pas le préavis qui restait à courir, sauf en cas de dispense d'exécuter le préavis qui est alors intégralement dû. L'indemnité doit être payée à la succession (héritiers ou autres ayant-droits).

 L'incarcération pendant un préavis dispense l'employeur d'indemniser le préavis non effectué.

② Le départ et la mise à la retraite

La retraite peut être définie comme le retrait définitif du salarié de la vie active. Voie de sortie normale, idéale et souhaitée pour tout travailleur, elle constitue généralement, le point de départ d'une période d'inactivité qui ne s'achèvera qu'au décès du salarié et pendant laquelle celui-ci perçoit une pension dont les conditions d'acquisition et les montants, sont en grande partie fixés par la Caisse nationale de sécurité sociale.

2.1. La mise à la retraite

Lorsque la rupture est décidée par l'employeur, on parle de mise à la retraite qui s'entend donc de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge fixé par le Code de sécurité sociale.

Cependant, il faut noter que dans bien des cas, la mise à la retraite peut être requalifiée en licenciement, notamment lorsque les conditions en la matière ne sont pas respectées. Ces conditions sont relatives notamment à l'âge (60 ans) et au nombre de mois (180 mois ou 15 ans) de cotisations à la CNSS (Art.93 du Code de sécurité sociale). Tout salarié qui réunit ces conditions peut faire valoir ses droits à la retraite et jouir d'une pension de retraite à taux plein.

2.2. Départ à la retraite ou retraite anticipée

Lorsque c'est le salarié qui prend l'initiative de la rupture, on est en présence d'un départ à la retraite. Cette possibilité est offerte

au salarié qui a totalisé 180 mois de cotisations et a cessé toute activité salariée. Il peut donc anticiper et demander la jouissance de ses droits à une pension de retraite au plus tôt, cinq (05) ans avant l'âge légal d'admission à la retraite (60 ans). Autrement dit, tout assuré qui a atteint 55 ans et qui réunit au moins 180 mois de cotisation peut valablement demander et obtenir une retraite anticipée. Dans ce cas, le montant de la pension subit un abattement de 5 % par année d'anticipation (Art. 93 al.2 du Code de sécurité sociale). Cependant, lorsque l'assuré atteint l'âge légal d'admission à la retraite, *« cet abattement cesse de plein droit et l'assuré pourra bénéficier de l'intégralité de sa pension de retraite »* (Art. 93 du Code de sécurité sociale).

Le départ volontaire à la retraite du salarié, comme la démission, doit faire l'objet d'une manifestation de volonté sérieuse, claire et non équivoque, donc écrite.

Précisions :

 Le salarié qui s'attend à la retraite doit constituer un dossier de bénéfice de la pension de retraite, avec les signatures requises de l'employeur. Celui-ci doit lui verser l'indemnité de départ à la retraite qui représente un pourcentage variable de l'indemnité de licenciement (Voir thème sur les effets de la cessation du contrat de travail). Ce pourcentage est déterminé selon les dispositions de la Convention collective générale du travail (Art. 36). Il doit ensuite délivrer au travailleur un certificat de travail mentionnant exclusivement l'emploi ou les emplois occupés, le ou les classements, la durée du service.

 Le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, doit respecter le préavis qui s'appliquerait en cas de licenciement : préavis conventionnel ou préavis légal.

 L'assuré qui a accompli au moins 12 mois d'assurance et qui ayant atteint l'âge de 60 ans, cesse toute activité salariée, a droit à une allocation de vieillesse en un versement unique s'il ne remplit pas la condition de 180 mois de cotisation (Art.93 du Code de sécurité sociale).

③ La résolution ou résiliation judiciaire

La résiliation judiciaire (ou résolution judiciaire) d'un contrat de travail repose sur l'article 1184 du Code civil qui permet à l'une des parties à un contrat synallagmatique d'en demander la résiliation judiciaire en cas de non-respect de ses engagements par le co-contractant.

Chacune des parties peut, en invoquant un manquement de l'autre partie dans l'exécution du contrat, demander au juge de constater que ce manquement est suffisant pour entraîner la fin du contrat de travail. Ce mode de fin de contrat est peu utilisé vu les difficultés de la procédure judiciaire et les aléas qu'elle comporte. Il ne vaut pas pour les travailleurs protégés.

④ Echéance du terme ou achèvement du travail convenu

Le contrat de travail peut être résilié pour plusieurs motifs. Comme nous l'avons dit au niveau du thème 7 : Tome 1, sur la typologie des contrats de travail, celui-ci peut être conclu à priori pour une durée déterminée. Dans ce cas, il prend

automatiquement fin à l'expiration de la période prévue, sans qu'il soit nécessaire de prendre des mesures spéciales. Il peut également être limité dans le temps par un objectif déterminé, par exemple élimination d'un dommage causé à un endroit déterminé ou remplacement d'un travailleur malade. Dans ce cas, le contrat expire au moment où l'objectif est atteint. On peut également prévoir un événement déterminé comme date de cessation du contrat de travail, mais dont il est encore incertain si et quand il se produira, par exemple le mariage d'une ouvrière.

En d'autres mots, dans un contrat à durée déterminée ou conclu pour un travail nettement défini, l'arrivée du terme convenu ou l'achèvement du travail pour lequel le contrat a été conclu entraîne la fin de celui-ci, sans qu'aucune formalité ne soit requise.

Précisions :

 Pour le CDD conclu de date à date sans renouvellement, le terme est celui fixé par le contrat initial. Les relations contractuelles cessent alors automatiquement. Et peu importe si l'objet du contrat demeure, par exemple, un CDD est conclu pour six (06) mois pendant une absence due à la maladie, il cessera au terme des 6 mois, peu importe si le salarié en arrêt maladie n'est pas revenu. Par contre en ce qui concerne le CDD de date à date avec renouvellement, le terme est celui fixé par l'avenant de renouvellement. Rappelons qu'on peut renouveler indéfiniment le CDD en droit positif béninois.

 La fin des relations de travail dans un CDD sans terme précis (remplacement ou saisonnier par exemple) peut être le jour

même de la fin de la période minimale ou le jour de la réalisation de l'objet du contrat si celui-ci ne s'était pas encore réalisé à la fin de la période minimale.

 Si un CDD est conclu pour le remplacement pendant un congé maternité, il cessera le jour de la fin du congé (Durée minimale de 14 semaines et durée maximale de 18 semaines). Par ailleurs, le congé de maternité ou la suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme du CDD.

 La différence entre le CDD et le CDI est que le premier ne peut pas être en principe rompu avant terme alors que le deuxième peut l'être à tout moment soit à l'initiative de l'employeur soit à l'initiative du salarié. Toutefois, le principe selon lequel le contrat de travail à durée déterminée doit arriver à terme est loin d'être un principe intangible. En effet, il peut être mis fin à un contrat de travail à durée déterminée dans trois (3) hypothèses :

- ⊙ en cas de faute grave ou lourde du salarié ;
- ⊙ en cas de force majeure et ;
- ⊙ en cas d'accord à l'amiable.

THEME 5	LA DEMISSION DU SALARIE
--------------------	--------------------------------

Le pouvoir conféré à l'employeur par le contrat de travail ne saurait s'exercer envers le salarié sans limitation de durée. La faculté reconnue au salarié d'user de la démission pour rompre le contrat à tout moment et sans motif participe de cette idée en ce qu'elle lui permet de mettre fin de manière définitive au pouvoir de l'employeur dans leur rapport individuel. Même si le licenciement reste le mode de rupture du contrat de travail le plus fréquemment utilisé, la rupture peut donc résulter de l'initiative du salarié à travers la démission qui est en principe un départ volontaire de l'entreprise. Le terme « démission » cache parfois des réalités différentes. Il peut s'agir de :

- la démission proprement dite ou démission volontaire, c'est-à-dire sans contrainte aucune pour des raisons de convenances personnelles ;
- la démission provoquée ou forcée par la faute de l'employeur. Celle-ci est appelée « *prise d'acte de rupture du contrat de travail* » par d'autres législations, notamment celle de la France.

Section 1 : Notions de démission et conditions de validité

❶ Notion et principe de la démission

1.1. Définitions et effet de la démission

Encore appelée abandon volontaire d'emploi ou départ volontaire, la démission est définie en droit positif béninois comme « *la résiliation du contrat de travail à l'initiative du travailleur* » (Art.27, al.3 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017).

Pour la jurisprudence, la démission est la manifestation de volonté signifiée à l'employeur de mettre fin à leur collaboration en rompant son contrat de travail à durée indéterminée. Autrement dit, ce droit, qui provient de la nature même du CDI, ne s'applique pas au CDD. Le droit de démissionner du salarié n'est donc pas couvert en cas de contrat à durée déterminée puisqu'il s'agit d'un contrat dont le terme est d'ores et déjà prévu par les parties et connu d'elles. En conséquence, un salarié sous contrat à durée déterminée ne peut démissionner, il risquerait de se voir condamner par le juge social à devoir régler à son ex-employeur les rémunérations du temps de travail restant à effectuer sans toutefois excéder neuf (09) mois de salaire.

La démission a généralement pour effet de priver le salarié de l'indemnité de licenciement. Dans tous les cas, la démission et le licenciement sont deux notions qui s'opposent par l'intention. La première est issue, contrairement à la seconde, de la volonté du salarié. Lorsque l'intention du salarié doit être recherchée, les deux concepts se juxtaposent. En outre, un licenciement réfère à

une décision tacite ou manifeste de l'employeur contrairement à une démission qui elle, provient d'une décision du salarié.

1.2. Le principe de la démission

Le salarié qui démissionne, rompant ainsi définitivement son contrat de travail, pose, en principe, un acte irrémédiable. Avec la démission, l'employeur peut prendre acte de ce que le contrat a été rompu ou refuser tout retour en arrière. Néanmoins, le salarié dispose, dans certaines circonstances très spécifiques et limitées, d'un droit de rétractation.

② Les conditions de validité ou caractéristiques de la démission et la rétractation du salarié

2.1. Les conditions de forme : l'absence de formalisme strict

A la différence du licenciement, la démission n'est pas obligatoirement soumise par la loi à un formalisme strict (notification écrite) ou une motivation/justification (de la décision de rompre le contrat de travail). Elle peut donc être écrite ou verbale, sans témoin direct autre que la personne à qui elle est destinée et sans explication. L'article 36 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 précise à cet effet que *«la démission est expressément notifiée par écrit à l'employeur. Elle peut être également constatée»*.

Cependant, certaines conventions collectives peuvent imposer au salarié le respect d'un formalisme. Le salarié doit alors démissionner par voie de notification écrite. S'il persiste à ne pas observer le formalisme, l'employeur ne peut toutefois pas l'y contraindre.

Modèle 1 type de lettre du salarié (Confirmation)

Nom Prénom du salarié	Lieu et date.....
Adresse	A Monsieur /Madame Le/la.....
Objet : Démission	
Monsieur/Madame le/la.....	
En confirmation de mes entretiens avec ... j'ai le regret de vous notifier par la présente, ma démission à compter de la présentation de cette lettre.	
Je souhaiterais examiner avec vous les conditions d'exécution de mon préavis et de prise de mes heures pour recherche d'emploi.	
Veuillez...	
	Signature

En cas de démission orale, ou ambiguë, l'employeur aurait intérêt à prendre acte de la démission par écrit avec remise contre décharge ou par exploit d'huissier.

Modèle de lettre de prise d'acte de la démission du salarié

Nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise ou Société	Lieu et date.....
Adresse	A
N° CNSS	Monsieur/Madame.....
	Qualification professionnelle.....
	N° CNSS.....
	Adresse.....
Objet : Au sujet de votre démission	
Monsieur/Madame,	
Nous prenons acte de votre démission en date du... Sauf avis contraire de votre part, ou autre convention entre nous, votre préavis s'achèvera donc le... au soir.	
A cette date, nous tiendrons à votre disposition les éléments de liquidation de votre compte et votre certificat de travail.	
Nous vous laissons le soin de fixer avec votre responsable hiérarchique/chef de service/chef atelier....., les modalités de prise des heures pour recherche d'emploi auxquelles vous avez droit conformément aux prescriptions de l'article 54 du Code du travail.	
Veuillez...	
	Signature

Précisions :

 En vue de la recherche d'un nouvel emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux (02) jours de liberté par semaine, pris à son choix globalement ou heure par heure, payés à plein salaire. Les jours ou heures de liberté sont pris à l'initiative du travailleur qui doit aviser son employeur avant son absence. Si, à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un nouvel emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées (Article 54 du Code du travail).

 Pour éviter toute interprétation à géométrie variable et d'éventuel litige, l'employeur qui reçoit d'un salarié une notification de démission par déclaration verbale ou par mail a intérêt à lui réclamer par courrier la confirmation écrite avec sa signature. A défaut, pour se protéger, l'employeur devra considérer le salarié comme non démissionnaire ou obtenir sous forme de sommation d'huissier, une déclaration de sa part consignée par acte officiel. Par ailleurs, lorsqu'un employeur reçoit du salarié une démission écrite avec motivation et que cette dernière prend la forme de reproches (ex. : reproches attribuant à l'employeur la responsabilité de la démission), la démission change juridiquement de nature et devient une rupture aux torts de l'employeur. Cette démission pourrait exposer l'employeur à une condamnation et à une obligation d'indemnisation du salarié si ses reproches sont avérés.

 Il faut noter que la portée de la lettre de démission d'un salarié (étranger et/ou de faible niveau) qui maîtrise mal la langue

française peut aussi être remise en question. En effet, on peut considérer qu'un doute pèse sur la compréhension par le salarié des tenants et aboutissants de la démission et de ses conséquences.

2.2. Les conditions de fond

2.2.1. Le consentement libre et éclairé du salarié

La démission est l'acte unilatéral par lequel le salarié manifeste, de façon claire et non équivoque, sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Pour être valable, elle doit traduire la volonté libre du salarié de vouloir rompre définitivement son CDI en toute connaissance de cause. En d'autres mots, une démission ne se présume pas, elle doit marquer une volonté claire, sérieuse, définitive, et non équivoque du salarié.

L'article 27 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 dispose, sans détour à cet effet, que la démission doit résulter « *de la manifestation de volonté non équivoque du travailleur de mettre fin au contrat* ». Cette position du législateur avait été déjà affirmée par le juge social béninois qui, à travers un jugement rendu le 28 avril 2008, conclut que « *la démission ne se présume pas* ». Acte juridique fondé sur une volonté saine et éclairée, la démission du salarié doit être en conséquence, la manifestation d'une :

- ◆ *volonté non équivoque.* Rien de plus équivoque qu'une démission orale, surtout donnée sans témoin, ou devant des témoins qui ne voudraient pas témoigner en cas de litige. Rien ne vaut un écrit pour établir une manifestation claire de volonté ;

- ◆ *volonté claire et sérieuse.* La démission est un acte manifestant une intention claire du salarié. Il n'y a de démission que s'il y a expression par le salarié d'une volonté évidente et non ambiguë de rompre le contrat de travail, expression prenant la forme d'une notification verbale, par déclaration, ou écrite, par courrier ou par mail. C'est pourquoi, lorsque les propos ou agissements du salarié sont dus à une émotion, un mouvement d'humeur, un énervement passager, un désarroi... que celui-ci regrette peu après, ils ne peuvent être interprétés comme la manifestation d'une volonté sérieuse et non équivoque de démissionner. Le juge social estime d'ailleurs que l'acceptation hâtive par l'employeur de prendre acte d'une démission équivoque manifeste son intention de rompre lui-même le contrat du salarié ;
- ◆ *volonté définitive.* D'une démission irréfléchie, donnée dans un moment d'émotion, puis rétractée dans les quelques heures ou jours qui suivent, on peut dire qu'elle n'est pas définitive et qu'elle est équivoque. Dans de telles circonstances, si elles sont établies, le juge estime la plupart du temps qu'il ne s'agit pas d'une volonté définitive. En clair, le salarié a le droit de se rétracter c'est-à-dire changer d'avis si :
- sa première décision ne provient pas d'une volonté libre et réfléchie ;
 - sa rétractation intervient rapidement et suit de très près sa démission initiale.

Si le salarié change d'avis dans les conditions décrites ci-dessus, sa rétractation s'impose à l'employeur, annule la démission et entraîne la poursuite de la relation contractuelle. Par ailleurs, la rétractation commune est possible. En principe, la rétractation de sa démission par le salarié ne produit aucun effet. Tel est le cas si la démission était claire et non équivoque. Dans ce cas, l'employeur est alors libre d'accepter ou non la rétractation du salarié. Néanmoins, cette rétractation peut servir d'élément d'appréciation de la volonté réelle du salarié lorsque d'autres éléments laissent supposer qu'il ne s'agissait pas d'une volonté libre et éclairée. La rétractation s'apprécie au cas par cas et le délai de rétractation du salarié est important pour apprécier sa volonté de démissionner. Plus la rétractation intervient plus rapidement, plus elle sera susceptible d'être prise en compte par le juge social.

Dans tous les cas, est considérée comme démission, la rétractation par le salarié de sa démission précédemment rendue sans établir un vice du consentement (erreur, dol ou violence).

En résumé, certaines démissions, données dans des circonstances spécifiques, ne sont pas considérées comme valables et ne peuvent entraîner la rupture définitive du CDI par le salarié. Une démission valable est caractérisée par :

- l'absence de pression de l'employeur : l'employeur ne peut ni contraindre directement ou indirectement le salarié à la démission (violence morale) ni utiliser des procédés et/ou manœuvres de ruses (dol) visant à tromper le salarié pour obtenir sa démission. Autrement dit, la démission ne doit pas être le résultat de pressions morales ou physiques de la part de l'employeur, ce qui a pu de ce fait vicier le consentement du salarié. En revanche la démission suggérée par l'employeur peut être reconnue comme valable à condition qu'elle n'ait pas été obtenue sous la menace. Un salarié peut valablement démissionner pour éviter : un licenciement, une faute lourde, des sanctions pénales et professionnelles, pour éviter une plainte ;
- l'absence d'altération passagère du mental du salarié : le salarié ne démissionne pas valablement si la notification verbale et/ou écrite de sa démission provient d'une altercation violente avec son employeur, d'une émotion brusque provenant de nouvelles en lien avec la vie privée et/ou familiale, d'une dispute avec un collègue de travail, etc. ;
- l'absence de manquements de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail : le salarié ne démissionne pas valablement si la notification verbale et/ou écrite de sa démission provient du non-versement de tout ou partie de sa rémunération, de conditions de travail dangereuses qui lui sont imposées, de la modification unilatérale de son contrat de travail, etc.

Précisions :

 Toute démission donnée par une travailleuse suite à un viol ou à un harcèlement sexuel s'analyse comme un licenciement abusif comme le confirme l'article 27, alinéa 6 nouveau de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 modifiée par la loi n°2021-11 du 20 décembre 2021 portant dispositions spéciales de répression des

infractions commises à raison du sexe des personnes et de protection de la femme en République du Bénin : « *Est réputé licenciement, la démission ou l'accord des parties ayant pour cause un harcèlement sexuel ou un viol* ».

 Certaines clauses du contrat de travail à durée indéterminée pourraient être analysées comme des atteintes à la liberté de démissionner. Tel est le cas de la clause de dédit-formation qui, il faut le rappeler, est une clause par laquelle le salarié s'engage à rester au service de l'employeur pendant un temps déterminé en contrepartie du paiement par l'employeur d'une formation onéreuse. Il faut souligner qu'il ne s'agit pas pour autant d'une atteinte à la liberté de démissionner du salarié, c'est-à-dire à la possibilité de rompre un CDI dans la mesure où le salarié conserve la faculté de résilier le contrat de travail, à charge pour lui ou à l'entreprise qui l'a débauché, de rembourser à l'ex-employeur les dépenses (au prorata) engagées pour la formation.

 Il faut rappeler ici qu'il n'est pas possible pour un incapable de signer un contrat de travail sans être assisté de son représentant légal (père, mère, tuteur). Il est donc normal qu'à partir du moment où on admet qu'un incapable ne peut signer un contrat de travail sans être assisté, il est logique d'admettre le principe selon lequel il ne peut non plus démissionner sans être assisté. Ainsi, il est arrivé que les tribunaux aient annulé une démission surtout dans le cas où la démission serait en fait provoquée par l'employeur.

 Dans tous les cas, la qualification d'une démission pourrait s'apprécier en fonction de quatre (04) critères ci-dessous :

- ⊙ le contexte qui la précède ;
- ⊙ une composante objective, soit une action concrète posée par le salarié telle que la déclaration verbale qu'il démissionne, la signature d'une lettre ou d'un formulaire de démission ;
- ⊙ la présence ou non de contrainte qui ferait en sorte que l'on fait indirectement ce qu'on ne peut faire directement ;
- ⊙ le contexte qui lui succède.

 Certaines situations sont, sans être exhaustives, considérées comme des départs volontaires (démissions) du travailleur avec toutes les conséquences de droit qui s'y attachent. Il en sera ainsi par exemple lorsque ce dernier :

- ⊙ cesse, sans contrainte, la relation de travail, c'est-à-dire avec intention formelle de celui-ci de mettre fin à la relation de travail caractérisée par exemple par la notification du préavis à l'employeur, assortie de demande de règlement du salaire ;
- ⊙ s'absente de longue durée pour des motifs étrangers à l'intérêt de l'entreprise ;
- ⊙ refuse une mutation disciplinaire pour une faute avérée dont il s'est rendu coupable ;
- ⊙ présente une lettre de démission (même hâtive) ou cesse le travail, consécutivement à une modification non substantielle du contrat de travail ;
- ⊙ refuse de reprendre le travail malgré les sollicitations de l'employeur ;
- ⊙ abandonne totalement son emploi et s'est livré au surplus à d'autres occupations professionnelles ;
- ⊙ abandonne ses fonctions pour suivre un stage, une formation qualifiante ou diplômante alors que l'employeur en a refusé l'autorisation ;
- ⊙ etc.

2.2.2. L'exécution du préavis

La démission implique le respect d'un préavis dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement. (Art. 36 al. 2 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017).

A partir du moment où le salarié démissionne, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée lui est imputable. Il ne peut donc prétendre à aucune indemnisation au titre de la perte des avantages liés au contrat (perte dont il est lui-même responsable). Cependant, la démission a pour conséquence la naissance de certaines contraintes tant pour l'employeur que pour le salarié, notamment l'exécution du préavis pour le dernier.

a) Notion de préavis

Le préavis est un délai de prévenance que doit respecter la partie au contrat de travail qui prend l'initiative de résilier unilatéralement ce contrat et pendant lequel le salarié continue de travailler et touche son salaire. Il a pour but d'éviter les inconvénients d'une rupture soudaine pour l'autre partie. Malgré le caractère réciproque de l'obligation, il est le plus souvent favorable au salarié, pour mieux le protéger : l'inconvénient de la brusque rupture étant plus grand pour lui.

b) Exécution et durée du préavis du salarié démissionnaire

Préalablement à sa démission, le salarié a l'obligation de respecter le préavis (Art. 36 al. 2 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017). Pendant cette période, il va continuer à exécuter son contrat de travail dans les conditions ordinaires existant avant la démission, c'est-à-dire qu'il doit respecter les obligations habituelles prévues (Art 54 al. 1^{er} du Code du travail).

Lorsque le salarié refuse d'exécuter le préavis, sa démission devient abusive et l'expose à des poursuites judiciaires et à une obligation d'indemniser l'employeur dans les mêmes conditions qu'un licenciement sans motif légitime (Art. 36 al. 3 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017). En effet, comme tout licenciement abusif, lorsque le salarié démissionne sans exécuter son préavis, il serait redevable à l'employeur d'une indemnité compensatrice qui a un caractère forfaitaire, correspondant aux salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait travaillé pendant son préavis. Elle est due, quel que soit le préjudice, ou l'absence de préjudice, subi par l'employeur, mais ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages et intérêts distincts qui répareraient le préjudice subi par l'employeur ou l'entreprise. Cependant, il y'a des situations qui exonèrent le salarié démissionnaire de l'exécution du préavis légal ou conventionnel.

La démission peut être également abusive lorsque le salarié ne respecte pas le délai de préavis ci-dessous ou lorsqu'il y a débauchage abusif. C'est le cas du travailleur déjà lié à un autre employeur par un contrat, rompant sans formalité et engage ses services chez un nouvel employeur qui pourrait être solidairement responsable des dommages causés à l'employeur précédent pour débauchage si celui-ci :

- ⊙ est intervenu dans le débauchage du travailleur ;
- ⊙ l'a embauché sachant qu'il était lié par un contrat de travail ;
- ⊙ a continué à l'occuper sachant qu'il était lié à un autre employeur.

La durée du préavis telle que prévue par le législateur béninois est la suivante :

Durée du préavis	Catégories professionnelles
Quinze (15) jours	Travailleurs payés à l'heure
Un (01) mois	Employés, ouvriers et manœuvres
Trois (03) mois	agents de maîtrise, cadres et assimilés

Modèle 1 de lettre de démission avec préavis

(Nom et adresse du salarié)

Lieu et date.....

A

Madame/Monsieur la/le.....

Objet : Démission ou notification de démission

Madame/Monsieur,

Par la présente, je suis au regret de vous informer de ma démission de votre entreprise/organisation/fondation/société..... En conséquence, je sollicite la résiliation de mon contrat de travail avec le préavis légal ou conventionnel.

Me référant aux dispositions du Code du travail en son article 53, ce préavis est de _____ (mentionner la durée en jours ou en mois selon la qualification du travailleur).

Il commence le _____ (jour, mois et année) et se termine le _____ (jour, mois et année).

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de mes sentiments très distingués.

Signature suivie des nom et prénom(s) du/de la salarié(e)

Modèle 2 de la lettre de démission avec préavis ou avec demande de dispense d'exécution du préavis

Modèle 2 de lettre de démission avec préavis

(Nom et adresse du salarié)

Lieu et date.....

A

Monsieur/Madame le / la

Objet : Notification de démission

Madame/Monsieur la/le.....,

Suite à notre entretien du.....(date de l'entretien), je vous confirme ma décision de démissionner.

(1ère variante)

Ma démission sera effective à l'issue de mon préavis demois, soit du.....à.....(dates de début et de fin)

(2ème variante pour demander la possibilité de quitter son travail avant la fin du préavis)

Je vous serais reconnaissant(e) de bien vouloir me dispenser de l'exécution de mon préavis à compter du

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature suivie des nom et prénom(s) du/de la salarié(e)

Précision :

 Il est conseillé au salarié qui démissionne, au terme du préavis, de restituer à l'entreprise les biens et/ou le matériel ou autres objets qui ont été mis à sa disposition (véhicule de fonctions, logement de fonctions, ordinateur, etc.). La non-restitution par le salarié pourrait l'exposer à des poursuites judiciaires et à une condamnation. Enfin, le salarié est soumis à

l'obligation de remboursement de sommes lorsqu'il est débiteur vis-à-vis de son employeur.

2.2.3. La dispense de l'exécution du préavis

La dispense de préavis peut intervenir dans deux cas :

- les dispenses légales d'exécution du préavis ;
- les dispenses voulues par les parties.

a) Les dispenses légales de préavis en cas de démission

La loi permet l'inexécution du préavis par le/la salarié(e) démissionnaire dans les cas suivants :

- ◆ lorsque le travailleur est en situation d'essai comme le précise la loi qui dispose que « *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* » (Art.10 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 et art. 24, al. 3 du Code du travail) ;
- ◆ la femme enceinte. Aux termes de l'article 170, al. 1^{er} de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998, portant code du travail « *toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir, de ce fait, à verser l'indemnité prévue à l'article 55 ci-dessus. Cette rupture ne peut, en aucun cas, donner lieu à des dommages et intérêts* » ;
- ◆ la faute lourde du salarié et de l'employeur, notamment en cas de retard considérable et répété dans le paiement du salaire et la violation flagrante des clauses du contrat de travail par l'employeur (Art. 56 du Code du travail). Dans

ce cas, il s'agit d'une démission avec effet immédiat aux torts de l'employeur ;

- ◆ la force majeure : décès du salarié et incapacité physique à tenir son emploi.

b) Les dispenses voulues par l'une des parties

Comme le prévoit la loi n° 2017-05 du 29 août 2017, l'employeur peut prendre l'initiative de dispenser le salarié démissionnaire d'exécuter tout ou partie de son préavis. Si c'est le cas, le salarié n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis (Art. 36 al. 2). Il en sera ainsi également si la dispense fait suite à une demande du salarié. Le salarié peut également demander d'écourter son préavis. Si l'employeur l'accepte, son préavis ne sera payé que jusqu'à la date de cessation du contrat de travail, sauf décision contraire de l'employeur octroyant la totalité de l'indemnité correspondante.

Si l'employeur le refuse, le salarié qui ne l'effectuerait pas s'exposerait à une demande en réparation de préjudice par l'employeur auprès du juge social. En effet, le salarié, en cas d'inexécution ou d'exécution partielle du préavis de démission, doit à l'employeur une indemnité de préavis non ou partiellement exécuté.

Cependant, il est fréquent que le salarié, (surtout cadre), paie cette indemnité qu'il se fait souvent rembourser par le prochain employeur en cas de débauchage. Il est possible, et non rare, que le nouvel employeur trouve un arrangement financier avec l'ex-employeur.

Précisions :

 Le préavis est préfixé à l'avance lors de la démission et n'est pas prolongé en cas de suspension du contrat pour maladie, accident, grève, maternité, congés spéciaux, etc., Par ailleurs, préavis et congés payés annuels ne se cumulent pas. Ainsi, un salarié ne peut s'exonérer d'effectuer son préavis en donnant sa démission la veille de son départ en vacances. Si le salarié donne sa démission avant son départ en congé dont les dates avaient été fixées, le préavis ne commencera qu'à son retour de congé. Par ailleurs, le salarié tombant malade pendant son préavis ne peut voir celui-ci reporté. Évidemment, dans tous les cas, sauf si le salarié et l'employeur en décident autrement de commun accord.

 L'employeur est fondé, à retenir sur le solde de tout compte, le salaire correspondant à la partie du préavis non respecté par le salarié.

 Si le salarié démissionnaire commet une faute lourde pendant son préavis, l'employeur peut immédiatement cesser la relation de travail et ne plus rémunérer le salarié conformément aux dispositions du Code du travail (Art. 56).

③ Les principales obligations de l'employeur en cas de démission

L'employeur est tenu de remettre au salarié le dernier bulletin de paie, un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte (Facultatif) récapitulant les droits pris par le salarié avant son départ. Ces droits peuvent concerner diverses indemnités notamment :

- le salaire de présence ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- les primes de gratifications au prorata prévues par la convention collective, le contrat de travail lui-même, un usage, etc. ;
- le paiement d'heures supplémentaires ;
- etc.

Précision :

 En présence d'une clause de non-concurrence produisant ses effets, l'employeur devra, après le préavis de démission, commencer à verser la contrepartie financière au salarié respectant l'engagement de non-concurrence. Par ailleurs, il est recommandé que l'employeur fasse l'examen de sa situation et de celle du salarié au regard des effets des clauses du contrat de travail qui vont s'appliquer après la démission et/ou à cause d'elle, notamment les clauses de dédit-formation, de confidentialité, de mise à disposition d'un véhicule et de non-concurrence, etc. Le problème du remboursement par le salarié à l'employeur d'un certain nombre de sommes peut se poser : avances sur salaire (pour un travail non exécuté), prêts, etc.

Section 2 : La démission du travailleur aux torts de l'employeur ou démission forcée

L'initiative du salarié de rompre son contrat de travail ne traduit pas nécessairement une volonté réelle de mettre fin aux relations contractuelles. Pour qu'il y ait véritable démission du salarié, il faut que la rupture du contrat de travail soit voulue et souhaitée par le salarié, et ce, indépendamment de tout différend qui pourrait être apparu avec l'employeur.

La démission forcée est parfois assimilable au licenciement quand le salarié agit à la suite de contrainte ou d'intimidation. En d'autres circonstances, l'employé choisit de remettre sa démission plutôt que d'encourir des sanctions plus sévères ou de porter un dossier entaché qui l'empêcherait de trouver des emplois dans d'autres entreprises.

① Les obligations contractuelles de l'employeur

1.1. Les manquements de l'employeur et la démission du salarié du fait de l'employeur

Si l'usage par l'employeur de la faculté de rupture unilatérale du contrat du salarié est enserré dans une procédure stricte (Art. 28 al.3 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017) avec l'exigence d'un motif légitime, c'est-à-dire un motif objectif et sérieux (Art. 28 al. 1^{er} de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 et Art. 45 du C. trav.), de la même manière, l'inexécution par l'employeur de ses obligations peut être alléguée par le salarié pour attribuer à son employeur la responsabilité d'une rupture dont le salarié a pris manifestement l'initiative. Le cas échéant, la rupture lui sera alors imputable et le

juge social territorialement compétent saisi par le salarié mettra à sa charge les conséquences de la démission du salarié. Autrement dit, l'employeur peut commettre une faute contractuelle susceptible de rendre impossible la continuation du contrat de travail du salarié. Il convient de rappeler ici les (03) trois obligations principales de l'employeur qui portent sur :

- l'obligation de payer les rémunérations dues dans les temps ;
- l'obligation de fournir le travail convenu, tant en quantité (sans surcharger le travailleur) qu'en qualité ;
- l'obligation de bonne foi : « *Les conventions doivent être exécutées de bonne foi* » (art. 1134 du Code civil).

La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, notamment le salarié a le choix : ou de forcer l'employeur à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. En d'autres termes, en cas de faute de l'employeur, lorsque le salarié ne souhaite plus la poursuite du contrat, c'est sur le plan de la rupture unilatérale, accompagnée d'une action en justice avec demande de dommages et intérêts, qu'il va se placer. En effet, l'inexécution par l'une des parties des obligations attachées au contrat de travail engage sa responsabilité. Il s'agit là de l'application des dispositions de l'article 1780 du Code civil qui prescrit que « *la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages et intérêts... Les contestations auxquelles pourra donner lieu l'application des paragraphes précédents, lorsqu'elles seront portées devant les tribunaux civils et devant les cours d'appel, seront instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence* ».

Dès la rupture de son contrat de travail, en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit ses effets :

◆ **Premier cas**

Si les juges estiment que les faits prouvés le justifiaient, la conséquence est un licenciement sans motif légitime. Autrement dit, si le salarié qui a agi pour faire sanctionner la rupture imputable à l'employeur gagne, celui-ci, dès lors que sa responsabilité sera reconnue, assumera la charge des indemnités de rupture, préavis et indemnité de licenciement. En somme, la rupture qui découle de la faute contractuelle de l'employeur sera nécessairement sans motif légitime. En pratique le salarié va demander :

- la reconnaissance d'une rupture de son contrat pour faute de l'employeur ;
- l'absence de motif objectif et sérieux (motif légitime) ;
- le paiement de son indemnité de licenciement, le paiement d'un préavis qu'il n'a pas été en mesure d'exécuter ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- l'attribution de dommages et intérêts d'au plus deux (02) mois pour licenciement irrégulier (Art. 29 al.2 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017) et de neuf (09) mois maximum pour licenciement abusif (Art. 30 al.5 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017).

◆ **Deuxième cas**

Si les juges estiment le contraire, il s'agira d'une démission claire et non équivoque avec toutes les conséquences de droit qui s'y attachent.

Précisions :

 La rupture du contrat de travail par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la rupture immédiate de son contrat de travail. L'employeur ne saurait, dès lors, refuser de lui remettre son certificat de travail. Par ailleurs, si le Tribunal du travail estime que la démission est en fait une « vraie » démission, il peut, si l'employeur l'a réclamé, condamner le salarié à rembourser à l'employeur le non-respect de son préavis. En pratique, toute lettre de démission qui énumère les griefs que le salarié reproche à son employeur, a toutes les chances de se voir transformée par le juge social en licenciement sans motif légitime si celui-ci estime que les faits invoqués sont justifiés. Dans le cas contraire, ce serait une vraie démission.

 La démission aux torts de l'employeur emporte véritablement rupture définitive et irrévocable du contrat de travail : son effet premier est de mettre fin au contrat. C'est pourquoi l'employeur ne peut l'occulter et tenter de dévier le débat judiciaire pour le centrer sur les fautes qu'il reprocherait au salarié plutôt que sur ses propres fautes qui lui sont reprochées par le salarié.

1.2. La démission du fait de l'employeur et la résiliation judiciaire

La démission du fait ou aux torts de l'employeur ne doit pas être confondue en tout ou partie à la résiliation judiciaire du contrat de travail. En effet, la première est une décision souveraine du salarié alors que la résiliation judiciaire est la rupture décidée par le juge à la demande du salarié.

Dans le cadre d'une action en résiliation judiciaire, le salarié sollicite du juge social qu'il prononce la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, mais il ne prend pas lui-même l'initiative de rompre, et la saisine du juge social territorialement compétent ne vaut pas rupture du contrat. Le salarié, en tant que demandeur à l'instance, s'en remet au juge, à charge pour ce dernier de décider souverainement si, compte-tenu des manquements de l'employeur invoqués par le salarié, il y a lieu ou non de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail. S'il considère que la demande du salarié n'est pas justifiée, le juge ne peut que le débouter, et le contrat se poursuit. Il ne peut en aucun cas prononcer la rupture du contrat en l'assortissant des effets d'une démission.

La résiliation judiciaire permet, en toute logique, au salarié d'éviter le risque principal de la démission aux torts ou du fait de l'employeur qui consiste à rompre définitivement le contrat de travail sans avoir la certitude d'obtenir ensuite une indemnisation à ce titre ; mais en contrepartie, le salarié renonce à exercer sa prérogative de rupture unilatérale et laisse le juge décider à sa place de la rupture. En clair, la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et la résiliation judiciaire sont deux voies distinctes ouvertes au salarié qui entend rompre le contrat aux torts de l'employeur, entre lesquelles il choisit librement.

Précision :

 Contrairement au Code du travail qui a prévu la résolution judiciaire comme l'un des modes d'extinction du CDD (Art.42), 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, dispose que le contrat de travail cesse par : licenciement, démission, accord des parties, survenance du terme du contrat à durée déterminée, faisant ainsi abstraction de la résiliation ou de la résolution judiciaire.

② Les faits pouvant justifier la démission du salarié du fait de l'employeur

Le salarié peut être confronté aux manquements de son employeur. Dans ces conditions, celui-ci a la faculté de rompre aux torts de son employeur son contrat de travail, en usant du mécanisme de la résolution/résiliation pour inexécution. Il s'agit donc comme « la prise d'acte » en France de *« toute manifestation de volonté du salarié de rompre le contrat accompagnée de griefs à l'encontre de l'employeur, quelle qu'en soit la forme »*.

En dehors du cas expressément évoqué à l'article 56 du code du travail, la jurisprudence a admis d'autres hypothèses de fautes de l'employeur pouvant justifier valablement la démission du travailleur pour faute(s) de l'employeur. En effet, la démission du travailleur aux torts de l'employeur (démission immédiate) sera justifiée si elle est le résultat des manquements suffisamment graves de l'employeur empêchant la continuation du contrat de travail. Il en sera ainsi par exemple en cas de :

- *retard considérable et répété dans le paiement du salaire* (Art. 56 du Code du Travail). Cependant, le retard ou le non-paiement d'un seul salaire ne présente pas à lui seul un caractère de gravité suffisant pour rendre sans délai et irrévocablement inadmissible la continuation des relations

de travail. Par ailleurs, le refus de verser au salarié des primes qui lui sont traditionnellement dues peut établir le bien-fondé d'une démission pour faute de l'employeur ;

- *harcèlement sexuel et/ou violences* au travail dont est victime le ou la salarié(e) conformément aux dispositions de la loi portant dispositions spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe des personnes et de protection de la femme en République du Bénin qui modifie et complète 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. En effet, aux termes de ladite loi, toute démission ayant pour cause un harcèlement sexuel ou un viol est réputée licenciement (Art. 27 al.6 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017). Par ailleurs, le législateur béninois met aussi à la charge de l'employeur l'obligation de « *prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes* » de harcèlement (Art. 11 de la loi n° 2006-19 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin). Il appartient également à ce dernier de sanctionner tout dirigeant ou tout salarié ayant procédé aux agissements de harcèlement sexuel sans préjudice des poursuites judiciaires (Art. 10 de la loi n° 2006-19). L'employeur est considéré comme ayant manqué à son obligation de sécurité de résultat, même s'il a pris des mesures en vue de faire cesser ces atteintes à la sécurité du salarié ;

- discrimination de tous genres ou harcèlement commis par l'employeur ;
- harcèlement moral réitéré dont est victime le ou la salarié(e) ;
- modification unilatérale du contrat de travail, notamment la modification de la rémunération. L'employeur ne peut imposer au salarié, sans son accord, une modification unilatérale d'une clause essentielle de son contrat de travail, sous peine de prendre la responsabilité de la rupture et d'ouvrir droit à une indemnisation du salarié ;
- violation répétée par l'employeur de son obligation de remettre à la fin de chaque mois une fiche de paie au salarié. Elle constitue une faute patronale suffisamment grave pour justifier une démission avec effet immédiat du salarié ;
- menaces, injures, propos humiliants, mesures vexatoires contre le salarié ;
- isolement du salarié ou non fourniture de travail au salarié (salarié à qui l'employeur ne confie plus aucun travail) ;
- agissements constitutifs de violences morales et psychologiques ;
- inobservation des règles de prévention et de sécurité ;
- refus du salarié de continuer à travailler dans une situation dangereuse ;
- non-respect du repos hebdomadaire ;
- prononcé d'une sanction pécuniaire illicite et la notification de sanctions disciplinaires infondées ;
- atteinte à la dignité du salarié ;
- etc.

Précisions :

 Dans une démission aux torts de l'employeur, l'existence de griefs est importante. C'est le critère distinctif entre démission aux torts de l'employeur et la « vraie » démission. Une résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié pour des faits qu'il impute à son employeur est nécessairement une rupture justifiée par des griefs du salarié à l'égard de son employeur. En l'absence de grief, la rupture ne peut pas être qualifiée de rupture aux torts de l'employeur.

 Le concept de manquement revêt un caractère objectif. Il s'agit de déterminer si le comportement de l'employeur est fautif ou non. La notion de grief doit être rapprochée de celle de reproche. Elle revêt un caractère subjectif car il s'agit de l'appréciation du salarié à l'égard de certains errements de son employeur, de sa compréhension des faits. Si les reproches du salarié ne correspondent aucunement à un manquement de l'employeur, c'est sur le terrain des effets de la rupture aux torts de l'employeur que des conséquences en résulteront (la rupture aux torts de l'employeur n'ouvrira pas droit à indemnisation), mais cette qualification subsistera.

③ La procédure à suivre par le salarié démissionnaire du fait de l'employeur

Le salarié qui démissionne du fait de l'employeur doit :

- emporter chez lui toutes ses affaires personnelles et ne laisse plus rien traîner dans l'entreprise ou chez l'employeur ;
- choisir une date de fin de contrat ;

- écrire à l'employeur une lettre très circonstanciée rappelant les raisons qui l'ont amené à rompre unilatéralement son contrat de travail pour faute de l'employeur, tout en gardant à l'esprit que seuls les motifs mis en avant dans cette lettre seront pris en compte par le juge ;
- saisir immédiatement le juge social territorialement compétent pour rupture de son contrat au motif d'une faute de l'employeur. Il ne doit pas oublier de demander le jugement d'urgence surtout en cas de non-paiements de salaires ;
- faire connaître à l'employeur qu'il est prêt à négocier, soit directement, soit par les offices de son conseil juridique ou de l'Inspecteur du travail conformément aux dispositions de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 (Art. 27, 38 et 48).

Lorsque le salarié démissionne du fait de l'employeur, ce dernier a deux possibilités principales :

- ◎ soit il attend que la procédure poursuive son cours au niveau du Tribunal du travail. Le temps joue en sa faveur car la justice est parfois lente et les procédures d'appel sont longues, la rupture étant consommée dès la démission du fait de l'employeur. Mais il doit de suite établir un certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte, le cas échéant. Car, en effet, la démission du fait de l'employeur entraînant cessation immédiate du contrat de travail, l'employeur doit ces pièces sous peine d'être condamné à dommages et intérêts ;
- ◎ soit il tente une conciliation avec le salarié en vue de conclure une rupture d'accord partie ou par consentement mutuel conformément à la lettre de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 (Art.27, 38 et 48).

Précisions :

 Le travailleur démissionnaire, il faut le rappeler, n'est pas obligé de motiver son acte dans la lettre. Il lui appartient de juger de l'opportunité des mentions justifiant la rupture du contrat de travail à son initiative. Cependant dans le cadre d'une démission avec effet immédiat (démission aux torts ou pour faute de l'employeur) et pour des raisons de preuve et de fixation de la date de rupture, le salarié a tout intérêt à notifier sa décision par écrit (lettre déposée contre décharge au secrétariat de l'entreprise, lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen légal ou conventionnel). Dans sa lettre, le salarié devra dans la mesure du possible être précis et informer l'employeur du fait qu'il met, avec effet immédiat, un terme à la relation de travail en raison de fautes ou manquements suffisamment graves qu'il met à la charge de ce dernier. Autrement dit, une démission peut entraîner rupture du fait de l'employeur si elle s'accompagne d'explications et/ou motifs où transparaît la responsabilité de l'employeur dans le départ du salarié.

 Le salarié a l'obligation d'informer l'employeur du fait qu'il quitte son emploi et qu'il le rend responsable de cette rupture à cause des manquements à ses obligations et devoirs. La rupture du contrat de travail survient à la date de la notification (cessation immédiate du contrat de travail). La date de la rupture n'est ni ramenée à celle des manquements de l'employeur, ni retardée à une échéance ultérieure. A compter de la notification, la rupture est immédiatement effective et irrévocable, sous réserve de l'éventuel préavis que le salarié déciderait d'effectuer, bien qu'il

n'y soit pas tenu. En effet, il serait vraiment suicidaire pour le salarié de continuer à fréquenter l'entreprise après l'envoi de sa lettre de démission imputable à l'employeur du fait de ses manquements. Cette rupture avec effet immédiat devrait permettre au salarié de se libérer sans délai d'une relation de travail devenue intenable. C'est d'ailleurs cette absence de préavis obligatoire qui distingue la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur de la démission pour motifs ou convenances personnelles et pour laquelle le salarié est débiteur de l'obligation d'exécution du préavis.

Modèle de lettre de démission avec effet immédiat

(Nom et adresse du salarié)

Lieu et date.....

A

Monsieur/Madame le.....

Objet : Résiliation de mon contrat de travail

Madame/Monsieur la/le.....,

Par la présente, j'ai le regret de vous informer que je résilie mon contrat de travail avec effet immédiat pour faute(s) grave(s)/fautes lourdes commise(s) de votre part. (Préciser les faits).

La présente trouve son fondement juridique dans le Code du travail et la Convention collective générale du travail applicable en République du Bénin.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de mes sentiments très distingués.

(Signature)

④ La preuve de la démission du fait de l'employeur (Démission avec effet immédiat)

La charge de la preuve incombe au demandeur. C'est donc au salarié qui utilise cette voie de démontrer les manquements suffisamment graves imputables à son employeur et susceptibles de caractériser une démission s'analysant, au final, en un licenciement sans motif légitime avec les conséquences de droit qui s'y attachent. Il lui revient de fournir les éléments à partir desquels le juge formera son intime conviction.

S'agissant d'un fait juridique, la preuve est libre. Le salarié pourra donc avoir recours, pour établir les manquements de l'employeur, à tout moyen de preuve : témoignage, écrit, enregistrement (loyalement obtenu), etc. En toute hypothèse, le salarié aura intérêt à se préoccuper de la question de la preuve des manquements qu'il invoque au soutien de sa démission avant de la notifier à son employeur et de perdre tout accès à l'entreprise. Dans tous les cas, les faits reprochés à l'employeur doivent être réels, et le cas échéant, le salarié doit pouvoir les établir, c'est-à-dire en rapporter la preuve à l'occasion d'un éventuel litige devant le juge social.

Cependant, exceptionnellement, le juge social décharge le salarié de cette preuve en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle par exemple. Il appartient à l'employeur qui considère injustifiée la rupture du contrat par un salarié qui, étant victime d'un accident du travail, invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, de démontrer que la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat.

Précision :

 Le salarié a tout intérêt à quitter l'entreprise sans tarder dès qu'il notifie sa rupture du contrat ; cela permet de démontrer le caractère intolérable de la situation qui le force à partir sans délai et à prendre l'initiative de rompre son contrat de travail. Par ailleurs, dans les jours qui suivent la rupture, le salarié a grand intérêt à enclencher rapidement une action judiciaire afin de démontrer le caractère urgent de la situation.

Section 3 : L'absence injustifiée du travailleur et la démission

① L'absence injustifiée et démission du travailleur

L'absence injustifiée d'un salarié ne vaut pas sa démission. En effet, la démission ne se présume pas. Elle doit résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié, formulée de préférence par écrit. L'employeur n'est pas donc plus autorisé à prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts du salarié.

Il ne doit pas cependant subir cette absence sans rien faire. Il est inconcevable que la suspension du contrat de travail soit sans limitation de durée. D'ailleurs, le défaut de réaction de l'employeur pourrait être interprété comme si l'absence du salarié est tolérée, non embarrassante et par conséquent non blâmable. Si le salarié ne reprend pas son poste, le licenciement finalement engagé par l'employeur pour faute risque d'être jugé sans motif légitime, étant donné que l'absence a été excusée.

② L'obligation du salarié en cas d'absence

Le salarié qui ne peut pas se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit, doit aussitôt avertir son employeur par les voies les plus rapides et appropriées qui indiquent les motifs et la durée probable de son absence.

Lorsque l'absence est due du fait d'un accident ou de maladie non professionnelle, la loyauté dans l'exécution du contrat de travail impose au salarié d'informer son employeur de son absence et de motiver les raisons de celle-ci. Dans la pratique, c'est l'envoi du certificat médical d'arrêt de travail rédigé par le médecin traitant qui permet cette information mais celle-ci peut se faire par tous moyens. Le salarié est soumis à la même obligation dans l'hypothèse du prolongement de son arrêt de travail. Dès sa délivrance par le médecin, il doit informer son employeur. Toutefois, dès lors que l'employeur a été informé initialement de l'arrêt maladie, le défaut de justification de sa prolongation, ne constitue pas une faute grave à l'encontre du salarié.

Lorsqu'un salarié est absent de son poste de travail sans avoir prévenu son employeur ou sans avoir justifié son absence, ce dernier peut lui adresser soit une demande de justification qui peut prendre la forme d'une demande d'explication ou d'une lettre de justification. En clair, lorsqu'un salarié est absent depuis plusieurs jours et lorsqu'il n'a pas prévenu de cette absence, il est conseillé à l'employeur de lui demander de justifier son absence avant de prendre d'éventuelles sanctions à son égard (avertissement, blâme, etc.).

Modèle 1 de demande de justification de l'absence du salarié

Raison sociale de l'entreprise ou de
l'établissement
Adresse

Lieu et date.....
A
Monsieur/Madame....
Qualification
Adresse

Objet : Demande de justification/Demande d'explication

Vous êtes absent(e) depuis le.....et nous sommes sans nouvelles de vous. Vous ne nous avez pas informé des raisons de cette absence ni fourni de justificatif.

Nous vous rappelons que l'article 20 de la convention collective générale du travail est ainsi rédigé à propos des obligations du travailleur : « *Le travailleur doit fournir le travail pour lequel il a été embauché et dans les conditions ci-après : ponctualité, loyauté, obéissance....* ». Et comme le confirme le règlement intérieur applicable à l'ensemble du personnel de l'entreprise et qui véhicule en son article..... (Préciser l'article qui fait référence aux absences et autorisations d'absence) : par exemple « *Tout salarié ne pouvant se rendre à son travail, pour quelque cause que ce soit, doit aussitôt avertir son employeur par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les heures par écrit en indiquant les motifs et la durée probable de son absence* ».

Nous sommes particulièrement surpris de cette absence et nous vous prions de bien vouloir justifier celle-ci par retour du présent courrier, ou à défaut de réintégrer votre emploi. Vous n'êtes pas sans ignorer que votre absence est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise.

Nous appelons votre attention sur le fait que sans nouvelles de votre part, nous pourrions être contraint d'engager à votre encontre une procédure disciplinaire pouvant aller, le cas échéant, jusqu'à la rupture de nos relations contractuelles.

En espérant ne pas être contraint à une telle issue, veuillez recevoir, Madame/Mademoiselle/Monsieur, nos salutations distinguées.

Copie de la présente est adressée au(x) délégué(s) du personnel et/ou à l'inspecteur du travail.

(Signature)

Modèle 2 de demande de justification de l'absence du salarié

Raison sociale de l'entreprise ou
De l'établissement
Adresse

Lieu et date.....
A
Monsieur/Madame....
Qualification
Adresse

Objet : Demande de justification/Demande d'explication d'absence

Madame/Monsieur,

Vous ne vous êtes pas présenté à votre travail depuis le

Nous vous rappelons qu'aux termes de la convention collective (ou, le cas échéant : du règlement intérieur) applicable à notre entreprise, vous êtes tenu, sauf cas de force majeure, non seulement de nous informer de toute absence dans les plus brefs délais, mais également de justifier les raisons de cette absence par la production, le cas échéant, d'un certificat médical sous 48 heures.

Nous vous prions donc de bien vouloir nous justifier votre absence ou, à défaut, de réintégrer votre poste de travail dès réception de la présente. Dans le cas contraire, nous serons contraints de vous sanctionner en engageant une procédure disciplinaire à votre encontre.

En espérant ne pas être contraint à une telle issue, veuillez recevoir, Madame/Mademoiselle/ Monsieur, nos salutations distinguées.

Copie de la présente est adressée au(x) délégué(s) du personnel et/ou à l'inspecteur du travail.

(Signature)

Précisions :

 L'absence d'envoi du certificat médical ou l'absence d'information de l'employeur ne peut pas sous-entendre une démission. En cas d'absence injustifiée du salarié, l'employeur est

en droit de recourir au droit disciplinaire ou, éventuellement, de mettre en œuvre une procédure de licenciement.

 Pour être considéré comme démissionnaire, le salarié doit avoir manifesté de façon libre et non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail. L'absence injustifiée ne permet pas à l'employeur de considérer le salarié comme démissionnaire, mais cette absence doit être assimilée à une faute. Il est donc nécessaire de le mettre en demeure de reprendre le travail et/ou de justifier son absence. Lorsque la lettre ci-dessus est sans réponse de la part du travailleur, il est conseillé à l'employeur d'adresser une mise en demeure au travailleur qui peut avoir pour forme et contenu le modèle ci-dessous.

Modèle de lettre de mise en demeure

Raison sociale de l'entreprise ou

Lieu et date.....

De l'établissement

Adresse

A

Monsieur/Madame....

Qualification

Adresse

Objet : Mise en demeure

Madame/Mademoiselle/Monsieur,

Par courrier recommandé avec accusé de réception/ou remise en main propre contre décharge du (que vous avez réceptionné le), nous vous demandons de bien vouloir justifier votre absence depuis leou à défaut de reprendre votre poste.

Vous n'avez pas cru bon de répondre à ce courrier, et nous sommes, particulièrement surpris de votre silence persistant.

Compte tenu de vos fonctions, vous n'êtes pas sans savoir que cette absence injustifiée est gravement préjudiciable au fonctionnement de l'entreprise. C'est pourquoi nous vous mettons en demeure, soit de nous fournir dans les vingt-quatre heures par retour du courrier, un certificat médical ou tout autre justificatif en tenant lieu, soit de reprendre votre travail dès réception de cette lettre.

Nous vous prions de vous mettre en relation avec la Direction si vous souhaitez mettre fin à votre collaboration au sein de l'entreprise.

Nous appelons votre attention sur le fait que, sans nouvelles de votre part par retour du présent courrier, nous serons contraints d'envisager la rupture de nos relations contractuelles pour faute.

En espérant ne pas être contraint à une telle issue, veuillez recevoir, Madame/Mademoiselle/Monsieur, nos salutations distinguées.

Copie de la présente est adressée au(x) délégué(s) du personnel et/ou à l'inspecteur du travail.

(Signature et qualité du signataire)

La mise en demeure

La mise en demeure est une mesure administrative écrite par laquelle l'employeur somme un salarié d'accomplir une action ou de fournir un document dans un délai imparti. L'objectif est alors de s'assurer que le salarié est informé formellement de la demande et est avisé des mesures auxquelles il s'expose dans le cas où il ne se soumettrait pas à la demande. Le recours à la mise en demeure est rare, une demande verbale étant le plus souvent suffisante. Toutefois, il est parfois nécessaire d'y recourir lors d'un refus du salarié, lorsque l'on appréhende un tel refus ou lorsque le salarié ne peut plus être joint autrement.

La mise en demeure est le plus souvent utilisée lors de l'absence du travailleur et lorsque l'employeur désire obtenir des documents concernant cette absence, par exemple un certificat médical.

Compte tenu de la portée de cette mesure, il est important de s'assurer du respect de certaines conditions de forme dans le libellé et la transmission de la mise en demeure. La mise en demeure devrait être très précise quant à la demande faite au salarié. Elle devrait prévoir un échéancier de réalisation, à savoir quand le salarié devrait se conformer à la demande. Enfin, elle devrait indiquer les conséquences pour le salarié de ne pas se soumettre à la demande. Quant aux conditions de transmission, il est important que l'on puisse avoir la certitude que le salarié a bien reçu la demande. Donc, la lettre devrait être remise en mains propres avec ou sans témoin et déchargée, être transmise par courrier certifié (preuve de livraison) ou être transmise par huissier.

Pour le cas où le salarié n'est pas joignable ou se rend indisponible, un communiqué-radio ou télévisé pourrait être publié dans les médias de grande écoute ou de large audience.

Modèle de communiqué radio et/ou télévisé pour absence

Raison sociale de l'entreprise ou
de l'établissement
Adresse

Lieu et date.....

Communique radiodiffusé

Le Directeur des Ressources Humaines/le Directeur/le Président-Directeur Général..... invite

Madame/Mademoiselle/Monsieur.....employé(e)/travailleur/salarié de la société/ de l'entreprise/de l'établissement.....(préciser la raison sociale) qui a abandonné son poste depuis le.....(préciser la date) à reprendre service dès audition du présent communiqué/ ou dans un délai de.....jours (préciser le nombre de jours).

La non-présentation de l'intéressé(e) à son poste pourrait entraîner la rupture du contrat de travail de son fait.

Qualité et signature
Prénom(s) et nom

Précisions :

 Le licenciement pour faute serait risqué si le salarié a finalement repris le travail après avoir été mis en demeure de le faire par l'employeur. L'employeur peut néanmoins décider de sanctionner le salarié (blâme, avertissement ou autres) si l'absence est injustifiée afin de le décourager pour une éventuelle récidive.

L'employeur peut aussi décider de pardonner ou passer l'éponge sur cette absence injustifiée. En effet, certaines situations pourraient rendre moins intense (atténuer), voire faire disparaître le manquement du salarié. C'est le cas par exemple d'un retard véniel (minime) dans l'envoi du certificat médical, du défaut de

prolongation d'un arrêt de travail alors que le certificat initial a été fourni à l'employeur, de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et son comportement jusque-là exemplaire, de l'état de santé instable du salarié ou son hospitalisation constituant un motif l'ayant empêché d'établir le bien-fondé de son absence...

 Si malgré la lettre de justification ou de mise en demeure et le communiqué radiodiffusé, le salarié ne donne toujours pas de nouvelles, l'employeur peut engager la procédure de licenciement (CDI) ou de rupture anticipée du CDD pour faute grave.

L'employeur doit néanmoins s'assurer que :

- le salarié n'est pas dans l'impossibilité de donner de ses nouvelles en raison de certaines circonstances : incarcération, accident, hospitalisation, problèmes familiaux, salarié à l'étranger empêché de rentrer... ;
- le salarié est sciemment en absence injustifiée et ne sera pas en mesure d'apporter a posteriori un arrêt de travail ou une prolongation d'arrêt de travail.

L'employeur peut décider d'avertir le salarié absent pour absence non autorisée ou non justifiée.

Modèle d'avertissement écrit pour absence non autorisée

Raison sociale de l'entreprise ou
De l'établissement
Adresse

Lieu et date.....

A
Monsieur/Madame....
Qualification
Adresse

Objet : Avertissement écrit

Madame/Monsieur,

Le [ajouter la date], vous ne vous êtes pas présenté(e) au travail et vous n'avez pas averti la Direction/votre supérieur hiérarchique de cette absence. De plus, à votre retour au travail, le [ajouter la date de retour], vous n'avez présenté aucune excuse pour justifier votre absence ni pour justifier le défaut d'avertir votre supérieur à l'avance. Cette conduite est inacceptable et elle ne peut être tolérée par l'entreprise.

Un examen de votre dossier révèle qu'à plusieurs reprises, dans le passé, vous ne vous êtes pas présenté au travail et cela sans donner d'avertissement ni fournir d'excuse pour justifier votre absence. Ces derniers mois seulement, c'est à[préciser le nombre de fois] reprises que vous vous êtes absenté(e) de cette façon, soit le [ajouter la date] et le [ajouter la date]; vous avez alors chaque fois reçu un avertissement verbal et on vous a demandé d'avertir à l'avance votre supérieur lorsque vous êtes dans l'impossibilité d'honorer votre engagement.

A la lumière de ce qui précède, nous n'avons d'autre choix que de vous adresser cet avertissement écrit. Nous espérons que cette mesure disciplinaire vous incitera à corriger votre comportement à l'avenir.

Veillez toutefois noter que si, à l'avenir, votre comportement devait à nouveau laisser à désirer, vous pourriez recevoir une sanction plus sévère, pouvant aller jusqu'à la suspension, voire un licenciement.

En espérant ne pas être contraint à une telle issue, veuillez recevoir, Madame/Monsieur, nos salutations distinguées.

Copie de la présente est adressée au(x) délégué(s) du personnel et/ou à l'inspecteur du travail.

Qualité et signature + Prénom(s) et nom

③ Contrat à durée déterminée et absence injustifiée

Comme mentionné plus haut, un salarié sous CDD ne peut démissionner, il risquerait de se voir condamner par le juge social à devoir régler à son ex-employeur les rémunérations du temps de travail restant à effectuer sans toutefois excéder neuf (09) mois de salaire. Il a intérêt à transiger s'il veut être libéré plus tôt.

L'article 37 al. 2 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, précise qu' *« 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 »*. En conséquence, toute rupture injustifiée, avant terme du CDD ou l'inobservation de cette disposition par l'une des parties, pourrait ouvrir droit, pour l'autre partie, à des dommages-intérêts correspondant aux rémunérations et divers avantages prévus pour la période restant à courir jusqu'à expiration du CDD sans excéder neuf (09) mois de salaire brut (Art. 37 et 29 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017).

Si l'absence injustifiée du salarié a lieu bien avant le terme du contrat, il est nécessaire de rompre le contrat, afin de ne pas laisser un contrat suspendu pendant longtemps et de pouvoir engager un autre travailleur. Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié en CDD pour absence injustifiée, il peut, s'il le souhaite en dehors de toute demande d'explication, convoquer le salarié à un entretien ou à un conseil de discipline en lui indiquant l'objet de la convocation. (Art. 28 de la loi n°2017-05 DU 29 août 2017 ; Article 18 de la Convention Collective Générale du Travail).

Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable à une sanction dans le cadre d'un CDD pour absence injustifiée

Raison sociale de l'entreprise ou
De l'établissement
Adresse

Lieu et date.....

A
Monsieur/Madame....
Qualification
Adresse

Objet : Convocation à un entretien

Madame/Mademoiselle/Monsieur,

En raison de votre absence injustifiée depuis le..... et sans nouvelles de votre part malgré nos courriers du..., nous envisageons de prendre à votre encontre une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture anticipée de votre contrat de travail à durée déterminée.

En application des dispositions de l'article 18 de la Convention Collective Générale du Travail en vigueur, nous vous convoquons à un entretien qui aura lieu le.....à(préciser l'heure).

Au cours de cet entretien, nous vous exposerons les motifs de la décision que nous envisageons de prendre et nous recevrons vos explications sur les faits qui vous sont reprochés.

Nous vous rappelons que vous avez la possibilité de vous faire assister par toute personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Copie de la présente est adressée au(x) délégué(s) et/ou à l'inspecteur du travail.

Qualité et signature +Prénom(s) et nom

THEME 6	LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL
--------------------	---

Au sens de la convention n°158 sur le licenciement (1982) de l'Organisation internationale du travail, le terme « *licenciement* » signifie « *la cessation de la relation de travail sur l'initiative de l'employeur* ». Le législateur béninois le définit comme « *la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur* » (Art. 27, al. 2 de la Loi n°2017-05 du 29 août 2017).

Le licenciement pour motif personnel est un licenciement dont la cause est liée à la personne même du salarié, soit que celui-ci ait commis une faute, soit que son comportement au travail implique pour l'employeur une rupture du contrat de travail.

Aux termes de l'article 45, al. 2 (C. trav.), les principaux motifs qui peuvent être invoqués sont les suivants :

- l'inconduite ou conduite fautive du salarié ;
- l'incompétence et l'insuffisance de résultats (insuffisance professionnelle ou inaptitude à tenir l'emploi) ;
- l'état de santé du salarié.

Dans tous les cas, le licenciement pour motif personnel doit reposer sur un motif objectif et sérieux. En clair, l'employeur devra prouver la réalité du motif invoqué. Le licenciement pour motif personnel est un licenciement souvent sujet à polémique. La détermination de la nature disciplinaire du licenciement est plus subjective qu'objective. Il suffit que l'employeur considère comme

fautif tel ou tel agissement du salarié pour que le licenciement décidé soit un licenciement disciplinaire, c'est-à-dire ayant pour base une faute.

Section I : Le licenciement pour faute ou licenciement disciplinaire

❶ Notion de faute

1.1. Définition

En droit du travail, la gradation de la faute du salarié comprend la faute légère, la faute grave et la faute lourde : les deux dernières fautes pouvant entraîner le licenciement.

Il n'existe pas de définition légale de la faute. Le code du travail s'est cantonné à délimiter et de manière non exhaustive la liste des fautes lourdes. La définition de la faute est le résultat combiné de la jurisprudence et de la doctrine qui clarifient que *«constitue une faute, tout agissement ou comportement du salarié ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle et qui se manifeste par un acte positif ou une abstention de nature volontaire»*.

En résumé, la faute peut se caractériser par :

- un comportement ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle de travail ;
- un acte positif, une omission ou une abstention de nature volontaire.

Il faut noter que la faute du salarié est le plus souvent professionnelle, c'est-à-dire des erreurs, des manquements ou négligences qui, sans traduire nécessairement l'intention de mal faire de la part du salarié, font subir à l'employeur ou à l'entreprise des répercussions préjudiciables.

Elle justifie une sanction si elle est légère : un licenciement si elle est sérieuse ; un licenciement sans préavis si elle est grave ou lourde. En effet, selon sa gravité, la faute expose ou non son auteur à un licenciement. Si ce dernier est justifié, c'est encore la gravité de la faute qui déterminera dans quels cas le salarié a droit à l'indemnité de licenciement et dans quels cas il en sera privé.

1.2. La hiérarchisation des fautes professionnelles

C'est à travers une abondante jurisprudence relative à la résiliation du contrat de travail qu'a été définie la hiérarchie classique des fautes. Le juge social fait en effet, la distinction entre la faute sérieuse, la faute grave et la faute lourde. Cependant il y a une quatrième notion de faute qu'il convient d'élucider dans le tableau ci-contre.

TYPES DE FAUTES	DEFINITIONS	COMMENTAIRES
Faute légère	<i>Comportement ou abstention répréhensible, mais dont la faible importance ne suffit pas à justifier un licenciement.</i> <i>Entrent dans cette catégorie, les erreurs mineures non répétées, retards dans une tâche, oublis, retards, négligences professionnelles</i>	La faute considérée comme légère n'est pas susceptible de justifier un licenciement. Elle n'est pas de nature à rendre impossible le maintien des relations contractuelles. Elle peut cependant justifier une sanction disciplinaire de moindre importance. Lorsque la faute est réelle, elle autorise l'employeur à prononcer une

	<i>isolées ou sans conséquence sérieuse, etc., sauf contexte ou situation aggravante.</i>	sanction autre que le licenciement: avertissement verbal ou écrit, blâme, mise à pied, mutation ; etc. selon la gravité.
Faute sérieuse	<i>Comportement justifiant un licenciement sans nécessiter la rupture immédiate du contrat de travail. Autrement dit, elle n'empêche pas l'auteur de bénéficier d'un préavis et de percevoir les indemnités légales ou conventionnelles de rupture.</i> <i>Elle constitue un risque pour l'entreprise, met en difficulté le fonctionnement normal de cette dernière et rend impossible toute continuation de l'exécution du contrat de travail.</i>	La faute sérieuse oblige l'employeur à respecter les règles en matière de préavis et d'indemnité de licenciement. En cas de litige, il appartient au juge d'apprécier si les faits reprochés au salarié sont constitutifs de faute légère ou sérieuse en tenant compte des circonstances des faits propres à chaque espèce (caractère occasionnel de la faute, faute réitérée, bonne ou mauvaise foi du salarié...). Les retards répétés peuvent constituer une faute sérieuse. Dans tous les cas, le doute profite au salarié.
Faute grave	<i>La faute grave est le résultat d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations consécutives au contrat de travail ou aux relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Autrement dit, la faute grave est celle qui rend impossible, même pendant la durée limitée du préavis, le maintien du salarié dans l'entreprise, justifiant ainsi un licenciement immédiat ou une mesure conservatoire en vue de la sanction à venir.</i>	Elle prive le salarié de l'exécution du préavis. A titre illustratif on peut citer la violation des consignes de sécurité, abandon de poste, insubordination; etc. Par ailleurs, le harcèlement sexuel, dès lors que des faits ou actes ont été établis, entraîne un licenciement pour faute grave. Il en sera ainsi d'une dénonciation mensongère d'un harcèlement sexuel et/ou moral.
	<i>La faute lourde est une faute</i>	La mise à pied conservatoire du

Faute lourde	<i>d'une exceptionnelle gravité tant par les conséquences pour l'entreprise/l'employeur que par l'aspect inadmissible du comportement de l'intéressé, et ne peut être excusée par les circonstances de l'espèce.</i> <i>Pour la jurisprudence sociale, la faute lourde est celle commise avec intention de nuire à la victime (employeur/Entreprise ou salarié). En un mot, la faute lourde est nécessairement caractérisée par l'intention de nuire à la personne qui en est victime.</i>	salarié durant la procédure est incontournable. Elle engage la responsabilité de l'auteur de la faute lorsque son comportement a causé un préjudice à la victime (employeur ou travailleur). Seule la faute lourde permet à l'employeur d'engager la responsabilité pécuniaire du salarié, et fonder une action en dommages et intérêts contre ce dernier. Elle est par ailleurs privative de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis. Elle ne prive pas le salarié de l'indemnité compensatrice de congé payé parce que c'est un droit acquis mois après mois, après une période de travail effectif.
----------------------------	--	--

Précisions :

 Il est important de rappeler ici que selon la règle « *non bis in idem* », une faute ne peut être sanctionnée qu'une seule fois. En infligeant une sanction autre que le licenciement au salarié, l'employeur épuise son pouvoir disciplinaire et ne pourra donc plus le licencier pour la même faute. Toutefois, la première faute peut, dans certaines conditions notamment de délai, servir à l'appui d'une sanction plus sévère pour un fait fautif. Une nouvelle action disciplinaire pourra être intentée à raison de faits nouveaux ou d'une prolongation de la faute s'il s'agit du même type de manquement. Il est alors possible de rappeler des faits sanctionnés pour démontrer la récurrence du comportement fautif et aggraver le degré de la sanction envisagée. L'employeur ne peut donc sanctionner qu'une fois le même fait : un

comportement ayant donné lieu à une mise à pied disciplinaire ne peut ensuite justifier un licenciement. Par ailleurs, l'employeur ne peut se prévaloir de faits similaires (y compris de ceux qui ont été sanctionnés) pour caractériser une faute grave.

 Sont considérées comme fautes lourdes d'ordre professionnel aux termes de l'article 56 du Code du travail et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente :

- ⊙ le refus d'exécuter un travail ou un ordre entrant dans le cadre des activités relevant de l'emploi ;
- ⊙ la violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel ;
- ⊙ la malversation ;
- ⊙ les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'établissement ou de l'entreprise ;
- ⊙ la violation du secret professionnel ;
- ⊙ l'état d'ivresse caractérisée ;
- ⊙ le retard considérable et répété dans le paiement du salaire ;
- ⊙ la violation flagrante des clauses du contrat de travail.

 En dehors du retard considérable et répété dans le paiement du salaire ci-dessus-ci cité, on peut également identifier comme fautes lourdes de l'employeur :

- ⊙ le non-respect des taux légaux des salaires (SMIG et salaires conventionnels) ;
- ⊙ la violation des règles d'hygiène et de sécurité ;
- ⊙ le harcèlement sexuel (infraction pénale conformément à la loi n°2021-11 du 20 décembre 2021 portant

dispositions spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe des personnes et de protection de la femme en République du Bénin) ;

- ⊙ les injures, violence, coups et blessures sur la personne du travailleur ;
- ⊙ la non affiliation au régime de sécurité sociale etc.

Dans tous les cas, l'appréciation de la faute lourde est exclusivement de la compétence du juge social territorialement compétent.

 Il n'existe pas, il faut le souligner ici encore, de barème de conversion d'une faute en sanction même si certains règlements intérieurs tentent d'établir un tableau de correspondance des fautes et des sanctions. L'appréciation de la faute est laissée à la discrétion de l'employeur qui doit toutefois, choisir la juste sanction. Afin de définir la sanction appropriée, la jurisprudence a apporté l'essentiel des précisions nécessaires. En effet, un faisceau d'indices doit être pris en compte par l'employeur, notamment la nature des fonctions du travailleur, le degré de ses responsabilités, le cadre d'emplois auquel il appartient afin de déterminer le degré de gravité d'une faute.

Par ailleurs, les poursuites disciplinaires ne peuvent viser que des faits établis et non de simples présomptions ou rumeurs. Il appartient par conséquent à l'employeur de démontrer la matérialité des faits reprochés au salarié notamment par la mise en place d'une enquête, ainsi que par le biais de rapports, de témoignages écrits, de mise en garde préalable. En cas de recours, le licenciement sera annulé (très rare en droit positif béninois) ou rendu abusif ou illégitime par le juge social si

l'employeur n'apporte pas la preuve des faits commis par le salarié.

 En pratique, il est parfois laborieux d'établir, dès la révélation des faits répréhensibles, le degré de gravité de l'agissement fautif et ce n'est qu'à l'issue de l'entretien préalable qu'il sera apprécié. En toute hypothèse, le degré de gravité n'est définitivement fixé que dans la lettre notifiant le licenciement au salarié.

② Les conditions de légitimité du licenciement

Tout licenciement doit avoir à sa base une ou plusieurs raisons qui empêchent la poursuite des relations de travail. La recommandation n° 119 de l'OIT sur la cessation de la relation de travail (1963) prévoyait déjà qu'aucun licenciement ne devrait intervenir sans qu'il existe un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Dans cette même dynamique, le législateur béninois prescrit, au terme de l'article 45, al. 1^{er} du Code du travail, qu'« *un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectif et sérieux de ne pas maintenir son contrat de travail* ». Le néo-législateur béninois abondera dans le même sens au moyen de l'article 28 qui dispose que « *le licenciement ne peut intervenir que pour un motif légitime* » (Art. 28 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017). Autrement dit, pour le législateur béninois, le licenciement légitime est celui qui est caractérisé par un motif objectif et sérieux.

2.1. Le motif objectif

Pour être objectif, un motif de licenciement doit avoir deux (02) principales caractéristiques. Il doit être :

- ◆ *établi ou réel* par l'existence d'un élément matériel constitué par un fait concret, précis et susceptible d'être prouvé et tenant au travail du salarié, à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise, du service, ou tenant à la personne, aux résultats, à l'inaptitude et au comportement du salarié. Le fait invoqué ne doit pas avoir été la manifestation d'un mouvement d'humeur de l'employeur, il doit tenir compte de la personne du salarié ou de l'organisation de l'entreprise, ainsi le licenciement d'un salarié ne saurait être fondé sur le comportement d'un des proches du salarié. Il doit invoquer des griefs matériellement vérifiables ;
- ◆ *exact*, c'est-à-dire être le véritable motif du licenciement. Les faits reprochés au salarié doivent avoir un véritable contenu vérifiable, justifiés par des pièces ou des témoignages. Le juge doit rechercher si d'autres faits évoqués par le salarié ne sont pas le véritable motif du licenciement.

CARACTERISTIQUES	SIGNIFICATIONS	ILLUSTRATIONS
Motif existant	<i>Les faits allégués doivent réellement exister, c'est-à-dire matériellement vérifiables et objectifs</i>	La cause ne doit pas être construite, inventée pour la circonstance par l'employeur, et qui, positivement peut donc faire l'objet de constatation par le juge social sur la base d'éléments l'établissant pour vrai. La cause doit pouvoir être prouvée par l'employeur. Le motif doit être

		précis, réel, vérifiable et imputable au salarié. De simples soupçons ne sont pas suffisants pour donner une réalité à la cause de licenciement. C'est pourquoi, la perte de confiance, la mésentente, l'incompatibilité d'humeur, etc., ne sont pas en soi des causes objectives de licenciement. L'employeur doit être en mesure d'établir ces motifs par des griefs précis et objectifs imputables au salarié.
Motif exact	<i>Les griefs invoqués doivent correspondre à la véritable cause du licenciement.</i>	La cause ne sera pas exacte lorsque le motif invoqué n'est qu'apparent et que la réelle cause du licenciement repose sur un autre motif. Tel est le cas par exemple lorsque l'employeur invoque dans la lettre une insuffisance de résultats alors qu'officieusement le licenciement du salarié est fondé sur sa participation à un mouvement de grève.

2.2. Le motif sérieux

Pour être sérieux, le motif du licenciement doit présenter un certain degré de gravité troublant la relation de travail. Le motif d'un licenciement sera sérieux, s'il est suffisamment grave et pertinent. Lors du contrôle du motif réel et sérieux par le juge social, ce dernier va opérer un contrôle de proportionnalité entre la mesure prise, le licenciement, et la cause qui en est à l'origine.

Finalement, le motif sérieux est celui qui revêt une certaine gravité, qui rend impossible sans dommages pour l'employeur, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement. Il

doit, sauf exceptions, reposer sur des faits en relation avec l'activité professionnelle du salarié et ceux-ci doivent être de nature à rendre impossible le maintien du contrat de travail.

Précisions :

 Pour permettre de vérifier l'existence du motif réel et sérieux, la lettre de licenciement doit absolument comporter les motifs de la rupture du contrat de travail par l'employeur. S'agissant d'un licenciement fondé sur une faute, le motif revêt le caractère sérieux si la faute est de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Concernant le licenciement non-disciplinaire, la cause sérieuse trouve son fondement dans l'intérêt ou la perturbation occasionnée au fonctionnement de l'entreprise. Tel est le cas par exemple du salarié absent pour une cause de maladie (absences répétées ou de longues durées) et dont le remplacement définitif est devenu indispensable ou incontournable en raison du dysfonctionnement généré au sein de l'entreprise pour motif personnel non-disciplinaire.

 Certaines conventions ou accords collectifs peuvent limiter conventionnellement les motifs réels et sérieux de licenciement. Ces limitations doivent toujours s'appliquer dans la mesure où elles sont plus favorables au salarié. Dès lors qu'un licenciement serait prononcé pour un motif autre que ceux qui sont prévus par l'accord, (même s'il est très réel et très sérieux), ce licenciement serait dépourvu de motif réel et sérieux.

 Le vol si minime soit-il est un motif légitime de licenciement (Tribunal du travail de Cotonou, 16 mars 1987).

2.3. La charge de la preuve du motif objectif et sérieux

En principe en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère objectif et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, si besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

En pratique, c'est à l'employeur d'apporter les preuves solides ayant fondé sa décision, en alléguant des faits précis. Le juge social va toujours dans le sens du salarié, il ne suffit pas à l'employeur d'avoir l'apparence en sa faveur, si un seul doute subsiste sur la réalité des faits invoqués, il ne peut que profiter au salarié même si le juge béninois précise dans une affaire opposant le Port Autonome de Cotonou à L.A. que « *c'est au demandeur qu'incombe la charge de la preuve de l'illégitimité du congédiement prononcé contre lui* » (Arrêt du 1^{er} décembre 2017). Autrement dit, le salarié doit pouvoir prouver le caractère illégitime de son licenciement.

Précision :

 Les motifs ci-après ne sont pas objectifs et sérieux :

- ⦿ Motif non établi ou inexistant ;
- ⦿ Motif fallacieux et/ou inexact ;
- ⦿ Motif vague et imprécis ;
- ⦿ Activité de représentation du personnel (syndicat ou délégation du personnel) ;
- ⦿ Intention de nuire au salarié ou légèreté blâmable de l'employeur ;
- ⦿ Licenciement hâtif ou intempestif ;

- ⦿ Licenciement pour une faute ancienne ou déjà sanctionnée (voir la règle non bis in idem) ;
- ⦿ etc.

③ Les motifs et exemples disciplinaires du licenciement

3.1. Les motifs disciplinaires de licenciement

MOTIFS DISCIPLINAIRES	
MOTIFS	COMMENTAIRES
L'insubordination	Le pouvoir hiérarchique s'exerce à la fois sur l'activité du service (instructions de travail) et sur son organisation (missions, affectation de chaque travailleur). En conséquence, l'insubordination, l'obstruction aux ordres, le refus d'exécuter le travail pour lequel le salarié a été embauché, ou la mauvaise volonté à la tâche, constituent des motifs légitimes de licenciement selon une jurisprudence constante. Cependant, cette obligation d'obéissance peut être levée lorsque l'ordre donné est manifestement illégal et susceptible de compromettre gravement l'intérêt public ou lorsque le salarié a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et/ou celles des autres travailleurs ou des tiers. Par ailleurs, le refus d'obéissance est justifié s'il se fonde sur : les conditions de sécurité non remplies, la reprise de travail avant la fin du repos journalier ou la demande d'exécuter une tâche ne relevant pas de la compétence du salarié (travail qui n'entre pas dans ses fonctions, ses qualifications ou qui lui fait subir une discrimination ou un harcèlement sexuel et/ou moral).
L'abandon de poste	L'abandon brusque sans autorisation d'un poste de travail ou de chantier par un chef d'équipe constituent des motifs légitimes. Par contre, l'abandon soudain du poste peut exceptionnellement être justifié par l'état de santé du salarié (consultation d'un médecin) ou par des raisons dramatiques telles que le décès d'un proche.
Les absences	Les absences non motivées perturbant le bon

	déroulement du travail ou rendant impossible l'organisation du travail constituent un motif pouvant légitimer un licenciement disciplinaire. Il en sera ainsi lorsque le salarié n'a pas informé son employeur de sa maladie ou d'une prise de congé anticipée contraire à ce qui était convenu. Lorsque le licenciement est fondé à la fois sur un absentéisme important et sur une négligence quant à la transmission des documents attestant de son indisponibilité, le salarié commet une faute grave. Il en sera ainsi par exemple s'il ne prévient pas l'employeur de son absence en raison de son incarcération pendant laquelle il ne pouvait pas assurer ses fonctions. Dans tous les cas, une absence non autorisée et de longue durée pourrait justifier un licenciement pour abandon de poste.
Concurrence déloyale	Le fait d'exercer une activité concurrente pendant la durée du contrat, de prospecter la clientèle de l'entreprise pour le compte des tiers (femme, parents, amis...) est un motif pouvant justifier un licenciement. Cependant, la création d'une société concurrente par le salarié, après la fin des relations contractuelles n'est pas constitutive de faute sous réserve du respect de la clause de non-concurrence.
Altercations, injures et rixes (violences de tous genres)	Elles sont généralement constitutives de fautes graves, voire lourdes et fondent par conséquent l'employeur à procéder au licenciement. Mais les violences physiques commises en dehors du lieu ou du temps de travail ne sont plus sous le contrôle de l'employeur et sont du ressort de la vie privée du salarié. Cependant, certains faits peuvent se rattacher au contexte professionnel et constituer par conséquent une faute grave, même s'ils sont commis à l'extérieur, ou hors du temps de travail.
Comportement déloyal (déloyauté)	Le salarié est tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté dans l'exécution de son contrat de travail, qu'il doit exécuter de bonne foi. Constituent des faits suffisamment graves, parfois constitutifs de fautes lourdes pouvant justifier le licenciement, l'utilisation abusive à des fins personnelles du matériel appartenant à l'employeur, notamment le véhicule ; le détournement de fonds

	(prélèvements, dépenses personnelles...) ; l'attribution indue de compléments de rémunération (conservation de paiements indus ou d'un chèque destiné à l'employeur...); l'usage de faux (curriculum vitae erroné, falsification d'une note de frais, faux rapports d'activités...) ; vol au préjudice de l'employeur ou des autres travailleurs, des clients ou d'un fournisseur de l'entreprise. Ces indélicatesses peuvent également être constitutives d'une infraction pénale. Les décisions de la juridiction pénale ont autorité de la chose jugée devant le juge social : si le salarié obtient une décision de relaxe au pénal et que la lettre de licenciement se basait sur la qualification pénale de la malversation, le motif du licenciement devient inexistant.
Non-respect du calendrier de congés payés	En cas de fixation unilatérale par le travailleur de sa période de congé ou du non-respect des dates de congés, le salarié est passible d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement justifié (légitime). Toutefois, l'employeur qui met fin tardivement à un usage permettant de regrouper des congés aurait agi avec une légèreté blâmable.
Le non-respect des horaires	Le refus de travailler, par exemple, un dimanche dans une entreprise bénéficiant de dérogation du repos hebdomadaire ou de se plier aux nouveaux horaires justifie un licenciement. Mais le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement peut être valablement refusé par le salarié (Modification d'une clause essentielle du contrat de travail). Il en sera ainsi du passage d'un travail à temps complet à temps partiel et inversement. Plus largement, peut être refusé, tout changement d'horaires qui porte atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos.
Attitude indécente	Tout comportement indélicat d'un salarié à l'égard de ses collègues, surtout féminines, d'un chef de service envers ses collaboratrices et l'attitude choquant la pudeur sont des motifs valables de licenciement.
	Lorsqu'elles sont prouvées par l'employeur, les violences verbales constituent une faute grave en fonction des circonstances de chaque situation. Ont été considérées comme des fautes justifiant un

Violences verbales	licenciement, les faits d'insultes, d'insubordination à l'égard d'un supérieur hiérarchique et le non-respect des consignes, commis par le salarié et ce, de façon récurrente. Les insultes répétées dans un écrit à l'encontre d'un supérieur hiérarchique; les comportements de mépris, d'autoritarisme, d'irrespect et de discrimination de la part d'un supérieur hiérarchique qui refuse notamment de collaborer avec d'autres salariés ; le fait pour un salarié de tenir des propos désobligeants et racistes, de refuser d'exécuter certaines tâches, de proférer des menaces à l'encontre de sa supérieure et de ne pas respecter les horaires imposés ; etc.
Ethylisme et usage de stupéfiants	L'état d'ébriété sur le lieu de travail peut constituer un motif légitime de licenciement. Même en dehors du lieu de travail, l'alcoolisme est une cause réelle et sérieuse de licenciement pour faute grave ou lourde car il est aussi un facteur démultiplicateur des accidents du travail et de trajet. Le fait de se présenter au travail sous l'emprise de produits stupéfiants peut justifier un licenciement pour faute grave/faute lourde, même si la drogue a été consommée en dehors du temps de travail.
Condamnation pénale	Si la condamnation est prononcée pour vol, celle-ci s'impose au juge social : le pénal tient le civil et même le social. Toutefois, le juge social conserve le pouvoir d'apprécier la qualité de la faute, il peut retenir une faute civile, même en cas de relaxe.

3.2. Les exemples de fautes justifiant un licenciement

Les fautes ci-dessous ont fait l'objet d'arrêts de jurisprudence. Ces arrêts ont été pris sur des situations particulières, pas obligatoirement transposables. De plus, la gravité de certains faits sera différente selon le niveau hiérarchique, la branche et les pratiques ou usages antérieurs dans l'établissement.

Absences non autorisées ou injustifiées	⊙ Abandon de poste (faute grave si existence de relances par l'employeur) ⊙ Absence d'un salarié le jour d'une fête de sa religion malgré le refus de son employeur ⊙ Absences non autorisées répétées ⊙ Absences non autorisées sans justification ⊙ Départ anticipé en congés payés et non-respect de la date de départ ⊙ Départ en congé non autorisé ⊙ Faux « arrêts maladie » (à ne pas confondre avec « arrêts de complaisance ») ⊙ Retards répétés ou refus de se conformer aux horaires ⊙ Retour tardif de congés payés ou d'une absence autorisée
Dénigrement, accusations, critiques	Il y a une limite à la liberté d'expression du salarié. ⊙ Diffusion par courriels des idées xénophobes ⊙ Lettre au Dirigeant avec des propos injurieux contre son supérieur hiérarchique ⊙ Lettre du salarié qui dénigre son employeur qu'il accuse de manipulations répétées des comptes ⊙ Pour les cadres, l'obligation de loyauté est renforcée, ainsi faute grave pour un cadre ayant mené une campagne de dénigrement auprès de ses subordonnés ou auprès de clients ou auprès de fournisseurs
Faute professionnelle et mauvaise exécution du travail	⊙ Complicité de fraudes commises par d'autres salariés ⊙ Défaut d'entretien du matériel dont le salarié a la charge ⊙ Mauvaise exécution de son travail, erreurs réitérées, accidents répétés imputables à la mauvaise conduite du salarié ⊙ Négligences ⊙ Refus d'initier un autre salarié à sa spécialité.
Inconduite, harcèlement sexuel ou moral	Les faits ci-dessous, parfois relevant de la vie privée, ne peuvent être sanctionnés que s'ils sont susceptibles de créer un trouble dans l'entreprise. ⊙ Atteinte à la réputation et à la bonne marche de l'entreprise ⊙ Attitude contraire aux bonnes mœurs ⊙ Comportement inadmissible d'un cadre vis-à-vis de

	son personnel, compromettant gravement la bonne marche de l'entreprise ⊙ Harcèlement moral ⊙ Harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est nécessairement une faute lourde en droit positif béninois rendant impossible le maintien du salarié ⊙ Outrage public à la pudeur (faute grave) ⊙ Tenue, comportement vestimentaire, incompatibles avec la bonne marche de l'entreprise (nécessité d'avoir, par écrit, mis en demeure le salarié de modifier son «look»). ⊙ Violences sexuelles exercées sur un salarié pendant le temps de travail ou en dehors de ce temps (faute lourde).
Indiscipline – Insubordination caractérisée	⊙ Attitudes critiques ⊙ Fraudes au pointage ⊙ Refus d'une mutation, avec non-respect de la clause de mobilité peut justifier un licenciement ⊙ Méconnaissance d'une interdiction expresse ⊙ Pointage pour le compte d'un autre salarié ⊙ Refus d'accomplir son travail ⊙ Refus d'assurer son obligation contractuelle d'effectuer une astreinte ⊙ Refus d'effectuer des heures supplémentaires dans les limites réglementaires, ou de travailler pendant un jour férié payé comme tel ⊙ Refus d'effectuer un travail normalement selon les consignes, refus de suivre les instructions ⊙ Refus d'initier un autre salarié à sa spécialité ⊙ Refus d'obéir à un supérieur hiérarchique ⊙ Refus d'une affectation décidée dans le seul souci de la bonne gestion ⊙ Refus de mutation avec une clause contractuelle de mobilité ⊙ Refus de participer à un stage de formation ⊙ Refus de pointer ⊙ Refus de se soumettre à la réglementation interne de l'entreprise ⊙ Refus de se soumettre à une sanction justifiée ⊙ Refus réitéré de remettre ses rapports d'activité
	⊙ Abandon sans autorisation d'une machine dangereuse

Infraction à la sécurité	⊙ Cadres ou agents de maîtrise ne faisant pas respecter la sécurité ⊙ Conduite d'un véhicule de société d'un salarié en suspension de permis ⊙ Inobservation des mesures de sécurité ⊙ Non-respect pour un chauffeur routier des consignes de sécurité (vitesse, infractions au temps de conduite et de repos) ⊙ Omission, pour un responsable informatique, d'avoir effectué les sauvegardes ⊙ Refus de porter des vêtements, équipements ou dispositifs de sécurité ⊙ Violation réitérée de l'interdiction de fumer
Ivresse - Intempérance	⊙ Causer un scandale en état d'ébriété ⊙ Conduite en état d'ivresse ⊙ État d'ébriété ayant conduit le salarié à des violences ⊙ Etat d'ébriété d'un supérieur hiérarchique tel qu'il ne pouvait assumer son rôle devant ses collaborateurs ⊙ Intempérance entraînant un comportement anormal ou dangereux ⊙ Introduction et consommation d'alcool lors d'une pause, en contradiction avec le règlement intérieur
Injures et menaces	⊙ Accusations mensongères ou non prouvées contre un supérieur hiérarchique ⊙ Insultes adressées à un client ou un supérieur hiérarchique ⊙ Insultes envers un autre salarié ⊙ Menaces ou injures par conjoint interposé surtout si le salarié en est l'instigateur ⊙ Menaces proférées à l'égard d'un salarié supérieur hiérarchique ⊙ Tracts ou lettres injurieuses vis-à-vis de la direction
Indiscrétions - Violation du secret professionnel - Diffamation	Le salarié est tenu à une obligation de discrétion et de réserve, son non-respect peut caractériser un motif légitime de licenciement. ⊙ Dénigrement systématique (travail, produits, prestations, organisation) ⊙ Divulcation de renseignements confidentiels aux salariés ou à des tiers ⊙ Divulcation propre à discréditer l'entreprise ou

	l'employeur personne physique ⊙ Indiscrétions graves ⊙ Non-respect de l'obligation de loyauté ⊙ Ouverture des plis confidentiels sans habilitation ⊙ Propos diffamatoires à l'égard de l'entreprise ou de son dirigeant sur les difficultés financières de l'entreprise, Par contre, ne constituent pas des fautes la diffusion d'informations à l'Inspecteur du Travail et aux agents de la CNSS, au Procureur de la République, aux agents des impôts ou autres agents de l'Etat dans le cadre de leurs prérogatives professionnelles.
Comportements déloyaux	Ils sont contraires à l'obligation de loyauté et de fidélité du salarié Concurrence par « famille » interposée ⊙ Création d'une entreprise concurrente (faute lourde) ⊙ Détournement de clientèle ⊙ Exercice d'une activité concurrente pendant le préavis ou le contrat de travail ⊙ Incitation d'un ou plusieurs salariés à quitter l'entreprise pour suivre le supérieur hiérarchique chez un autre employeur ⊙ Prise de participation ou acceptation d'un mandat d'administrateur dans une entreprise concurrente ⊙ Refus de communiquer à l'employeur des renseignements nécessaires à la poursuite de l'activité de l'établissement, durant un arrêt-maladie ⊙ Situation matrimoniale avec un conjoint travaillant chez un concurrent ⊙ Stage effectué chez un concurrent pendant un Congé de formation ⊙ Travailler chez un concurrent pendant les congés payés (faute grave)
Violences physiques ou verbales	⊙ Participation à une rixe (bagarre) ⊙ Violence verbale ⊙ Violences physiques ou verbales à l'égard d'un supérieur hiérarchique, d'un autre salarié, d'un subordonné
Dissimulation à l'embauche	⊙ Chauffeur dissimulant une infirmité lui interdisant de conduire ⊙ Dissimulation d'une clause de non-concurrence ou de dédit-formation

	⊙ Dissimulation d'une condamnation pénale directement en rapport avec les exigences du poste occupé ⊙ Remise d'un faux titre de travail pour un salarié étranger
Vols Indélicatesses Détournements Falsifications Condamnation pénale	Les faits ci-après relèvent généralement de la faute lourde s'ils sont bien établis, car ils sont en totale contradiction avec l'obligation de loyauté. ⊙ Acceptation de cadeaux ou d'argent au détriment de l'employeur ⊙ Antidatage d'un certificat médical ⊙ Appropriation de matériel, de documents, de marchandises de l'entreprise ⊙ Complicité dans des opérations frauduleuses ou détournement de fonds au détriment des structures de solidarité et d'entraide mises en place par les salariés avec l'appui de l'employeur ⊙ Condamnations ou infractions pénales ⊙ Détention de la recette, détournement de fonds ⊙ Falsification de bons de travail servant à calculer le salaire, ou de rapports d'activité ⊙ Falsification du disque de contrôle par un chauffeur routier ⊙ Fausse déclaration d'accident du travail ou de trajet ⊙ Fausses factures ou défaut de factures ⊙ Fausses notes de frais ou faux documents ou surcharge de notes de frais, usage d'essence ou de gasoil ou d'autres produits à titre personnel ⊙ Indélicatesses dans l'exercice de ses fonctions ⊙ Ne pas assister à des cours de formations payés par l'employeur ⊙ Ouverture d'un courrier confidentiel à l'insu de son destinataire ⊙ Prêter son véhicule de fonction à un tiers ⊙ Relever et diffuser des informations contenues dans le fichier client de l'employeur ⊙ Tentative de corruption d'un fournisseur au détriment de l'employeur ⊙ Utilisation abusive de la photocopieuse pour des documents couverts par le secret professionnel ⊙ Utilisation abusive du matériel de l'entreprise ⊙ Vol au détriment d'autres salariés

	⊙ Vol au détriment d'un client ⊙ Vol au préjudice de l'employeur ou détournements de fonds
Fautes commises à l'occasion de la grève	⊙ Atteinte à la liberté : séquestration d'un supérieur hiérarchique ou d'un membre de l'encadrement ⊙ Atteinte au droit de propriété (refus de restituer un véhicule, propriété de l'entreprise) ⊙ Entrave à la liberté du travail (bloquer les issues) ⊙ Frapper un salarié qui refuse de s'associer à une grève ⊙ Participation à une grève illégale
Sabotage Destruction de matériel	⊙ Destruction d'ouvrages, de matériel, de documents
Spécifique aux cadres et agents de maîtrise	⊙ Comportement inadmissible d'un cadre vis-à-vis de ses collègues avec lesquels ses fonctions l'amènent à collaborer ⊙ Constatation d'un déficit important dans l'inventaire ⊙ Critique publique dénigrant la société auprès des fournisseurs ou clients, ou auprès de ses collaborateurs ⊙ Divergences de vue sur la politique de l'entreprise ⊙ Erreurs de gestion ⊙ Excès d'autorité, manque de sens du commandement ⊙ Fait, pour un cadre, de traiter en dépit des instructions reçues, avec des sociétés à la solvabilité douteuse ⊙ Incompatibilité d'humeur, mésentente rendant la collaboration impossible (si ce motif est associé à d'autres et entraîne une dégradation du travail) ⊙ Insuffisance de résultats ⊙ Maintenir à son poste un salarié ayant commis des détournements de fonds ⊙ Perte d'exploitation d'un cadre muni de délégation ⊙ Présentation d'un bilan ou d'un compte d'exploitation inexact ⊙ Refus d'établir des compte-rendus ou les rapports d'activité demandés

Section 2 : Le licenciement sans faute ou licenciement de droit commun

❶ Notion de licenciement de droit commun

Le licenciement de droit commun est celui qui ne relève ni du droit disciplinaire ni du licenciement économique. Très diversifié ces dernières années, on peut y distinguer plusieurs catégories. L'une des plus importantes concerne les licenciements pour inaptitude physique. Plusieurs instruments légaux sont intervenus pour régler les licenciements consécutifs à une inaptitude définitive après accident du travail ou maladie professionnelle, les licenciements consécutifs à l'inaptitude définitive après accident de droit commun ou maladie ordinaire, les licenciements au cours de la grossesse ou du congé de maternité.

Les licenciements pour insuffisance professionnelle concernent les salariés qui, sans conduite fautive, et malgré les efforts de formation et d'adaptation, voire de reclassement, ne peuvent tenir leur emploi.

❷ Les motifs non disciplinaires du licenciement

Le licenciement peut être fondé sur un motif autre qu'une faute commise par le salarié. Il s'agit alors d'un licenciement pour motif personnel, mais qui n'est pas une mesure disciplinaire.

MOTIFS NON DISCIPLINAIRES	
MOTIFS	COMMENTAIRES
L'insuffisance ou incompétence professionnelle	Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur a le droit de vérifier si son salarié travaille correctement, autrement dit s'il respecte bien l'obligation de diligence qui lui incombe. L'insuffisance professionnelle (ou

	incompétence) peut se définir comme la difficulté pour le salarié d'exercer correctement sa prestation de travail, quelle que soit sa bonne volonté. Le salarié qui n'exécute pas son travail de façon satisfaisante peut être licencié pour incompetence ou insuffisance professionnelle même si elle ne constitue pas une faute grave. Le juge social rappelle à cet effet qu' « <i>un salarié n'est pas payé pour travailler, mais pour bien travailler</i> ». L'insuffisance professionnelle peut faire l'objet d'une sanction si l'exécution défectueuse (ou l'inexécution) des obligations contractuelles du salarié procède d'un comportement fautif de sa part. Il en sera ainsi par exemple de la réduction volontaire d'activité, d'un zèle excessif et momentané ayant pour but de paralyser un atelier, un service, un chantier, négligences... La sanction prise à l'encontre du salarié est alors justifiée non par l'insuffisance, mais par une faute. L'insuffisance professionnelle ne peut faire l'objet d'une sanction dans les autres cas, car il n'y a pas de faute si l'insuffisance résulte de : ⊙ l'inaptitude physique ou intellectuelle du salarié ; ⊙ la gestion ou de l'organisation défectueuse du service, de l'établissement...; ⊙ la situation économique qui ne permet pas à un salarié d'atteindre les objectifs fixés ; ⊙ l'absence de formation à la suite d'un changement technologique ou d'organisation... En revanche, une insuffisance professionnelle irrémédiable pourra justifier un licenciement.
	Le plus souvent, une mésentente ne constitue pas une faute disciplinaire. Toutefois, la mésentente est une faute lorsqu'elle s'accompagne notamment d'actes de violence, de dénigrement, d'insubordination, d'une attitude d'opposition systématique ou de manquements aux obligations professionnelles. La mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel peut justifier un licenciement, si les preuves apportées par l'employeur sont objectives (témoignages des salariés concernés), et vérifiables objectivement. En soi, un de ces motifs ne peut justifier d'un licenciement. Il faut qu'il repose sur des éléments objectifs imputables au

La mésentente, Le désaccord, la divergence de vue	salarié. Il faut prouver que le désaccord, la mésentente ou la divergence de vue invoqués ont des conséquences nuisibles sur la bonne marche de l'entreprise. Sinon, le licenciement serait considéré comme abusif, par exemple pour une divergence de vue entre un cadre et la direction sur la politique commerciale de l'entreprise, alors que le salarié obtempérerait ne nuisant pas à la bonne marche de la société. Une attitude de refus d'un salarié, de collaboration avec un responsable donné, de suivre ses instructions, basée sur des faits et témoignages précis et concordants, caractérise le désaccord et justifie le licenciement. Par exemple, il en sera ainsi en cas de : ⊙ désaccord sur les méthodes de gestion entre un Président et un de ses directeurs ; ⊙ désaccord prouvé avec les initiatives de son responsable hiérarchique ; ⊙ divergences de vue de plus en plus profondes entre un cadre et son employeur. Globalement, en dehors des cadres dirigeants, où ce motif peut être invoqué, il est de plus en plus repoussé par la jurisprudence. Ainsi, le grief de divergences de vue invoqué contre un salarié qui n'avait proféré ni injure, ni propos diffamatoires ou excessifs, relève du droit à la liberté d'expression.
La perte de confiance	La perte de confiance est un motif fréquemment invoqué par les employeurs à l'appui de leur décision de licenciement. Toutefois, il faut noter que la perte de confiance ne confère la légitimité au licenciement que si elle est fondée soit sur des faits dûment établis, soit sur des présomptions sérieuses, graves et concordantes, de nature à nuire à l'employeur ou au bon fonctionnement de l'entreprise. En d'autres termes, la perte de confiance ne constitue pas en elle-même un motif légitime de licenciement car elle est trop subjective, mais les éléments objectifs qui l'ont motivée peuvent justifier la rupture, indépendamment de la perte de confiance qui en résulte. En conséquence, le licenciement dont la lettre envoyée au salarié ne mentionne que la perte de confiance comme cause du licenciement est dépourvu de motif objectif et sérieux.

La maladie et l'accident	Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé. La maladie et l'accident entraînent une suspension du contrat de travail à l'issue de laquelle le salarié reprend son activité professionnelle. Toutefois, les conséquences d'une maladie prolongée ou d'absences répétées, peuvent être un motif non fautif de licenciement. Pour cela, la jurisprudence exige deux conditions cumulatives : ▪ la perturbation objective et grave du fonctionnement de l'entreprise ; ▪ la nécessité de remplacer définitivement le salarié malade car l'indisponibilité du salarié n'entraîne son licenciement que lorsque son remplacement définitif est devenu nécessaire.
L'incapacité du salarié	Le licenciement motivé par la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié inapte est admis. Seul le médecin du travail peut prononcer l'incapacité médicale définitive du salarié, et non le médecin de l'entreprise. L'incapacité médicale définitive du salarié prononcée par le médecin de l'entreprise ne constitue pas un motif sérieux ou légitime de licenciement. Aussi le remplacement du salarié doit-il intervenir dans un délai raisonnable. Enfin, cette rupture ne doit pas être discriminatoire. La pratique des médecins du travail conduit à distinguer : ▪ <i>l'incapacité partielle</i> : le salarié reste capable d'accomplir une partie des tâches attachées à son poste. Le médecin peut déclarer une incapacité partielle, par exemple : - port de charges interdit pour un manutentionnaire; - conduite automobile prolongée interdite pour un chauffeur ; - pas plus d'une heure de conduite par jour pour un commercial ; - station debout pénible proscrite ; -travail prolongé derrière écran interdit pour un opérateur ou informaticien... ▪ <i>l'incapacité totale</i> : le salarié ne peut plus accomplir aucune des tâches correspondant à son poste mais reste capable d'occuper un emploi différent; ▪ <i>l'incapacité « à tout poste dans l'entreprise »</i> : le salarié est dans l'incapacité d'occuper un quelconque poste au sein de celle-ci.

La modification du contrat de travail	Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail. Son refus ne peut pas constituer un motif légitime de licenciement sauf s'il est avéré que cette modification est motivée par des faits objectifs imputables au salarié et de nature à nuire à la bonne marche de l'entreprise. Par exemple, le refus d'un salarié de travailler à mi-temps ne constitue pas un motif légitime de licenciement, même économique. L'employeur tire les conséquences du refus du salarié soit en renonçant à la modification du contrat, soit en engageant la procédure de licenciement, mais la cause du licenciement ne doit pas être fondée sur ce refus. Par contre, le salarié est tenu d'accepter le changement imposé par l'employeur concernant ses « conditions de travail ». A défaut, son refus peut être sanctionné au regard du pouvoir disciplinaire de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail. (Voir thème 2 sur la modification du contrat de travail)
---	--

On comprend qu'un licenciement puisse être justifié lorsque :

- ⊙ la confiance mutuelle entre l'employeur (ou le responsable hiérarchique) et le salarié n'existe plus ;
- ⊙ une incompatibilité d'humeur ou une mésentente grave et persistante rend le travail impossible ;
- ⊙ le désaccord ou la divergence de vue profonde perturbent gravement la bonne marche de l'entreprise ;
- ⊙ le comportement d'un salarié rend impossible la poursuite de la relation de travail.

Cependant, comme on peut le constater, ces motifs sont trop subjectifs et bien trop simples à invoquer par l'employeur qui en est le seul juge. C'est pourquoi, ils peuvent très rarement justifier à eux seuls un licenciement. Ils doivent être, dans la mesure du possible et dans la plupart du temps, utilisés pour appuyer ou accompagner des faits fautifs. En tout cas, les juges s'attachent toujours à vérifier :

- si les motifs et faits invoqués sont bien de nature à nuire gravement à la bonne marche de l'entreprise ;
- si les faits avancés sont réels, précis, prouvés, et non de vagues soupçons ou motifs.

En pratique, les juges refusent de plus en plus systématiquement un licenciement fondé sur cette seule raison, même si celle-ci repose sur des éléments objectifs. Seules les causes de la perte de confiance peuvent fonder un licenciement. (Décision du 19 mai 2008, Ch. Soc. du TPI de Cotonou).

③ Les motifs tirés de la vie personnelle du travailleur

En dehors de son contrat de travail, le salarié peut commettre des actes relevant d'une qualification pénale. Il en est ainsi notamment de l'escroquerie, du vol, de la conduite en état d'ébriété, de l'abus de confiance.... etc.

Le salarié jouit en principe d'une immunité disciplinaire en ce qui concerne les faits tirés de la vie personnelle. Autrement dit, un motif tiré de la vie personnelle ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

Le pouvoir de sanction de l'employeur ne peut pas s'exercer en réaction à un fait tiré de la vie personnelle du salarié ou à l'occasion d'un tel fait. Il a ainsi été jugé que l'employeur ne peut pas sanctionner ou licencier le salarié dont les relations personnelles entretenues avec un ou une collègue, les achats, les investissements, les occupations -même fantaisistes ou encore l'état d'insolvabilité lui déplairaient.

En clair, pour le Tribunal du Travail, un fait imputé au salarié ne peut constituer une faute, au sens professionnel, dès lors qu'il relève de sa vie privée. Il exclut donc du champ du droit disciplinaire les faits relevant de la vie personnelle. Il en résulte que des faits extra-professionnels ne peuvent donc donner lieu à une sanction disciplinaire. Pour autant, si les agissements d'un salarié dans sa vie personnelle ne peuvent constituer une faute au sens du droit du travail, l'employeur peut procéder à son licenciement si ses agissements créent un « trouble objectif » au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, il a pu être relevé une tendance de la Cour de cassation à rattacher plus ou moins artificiellement à la sphère professionnelle des faits relevant de la vie personnelle du salarié. Ces rattachements sont parfois opérés par le biais d'une conception large de l'obligation de loyauté du salarié persistant hors du temps et du lieu de travail, à laquelle a pu être intégrée une « obligation de probité » associée à certaines fonctions, qui serait méconnue par certains agissements relevant de la vie personnelle pourtant.

Précisions :

 Dans l'entreprise et en dehors, l'exercice de la liberté d'expression ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus qui est caractérisé par des propos injurieux, excessifs ou diffamatoires. Les responsabilités du salarié et le cercle de diffusion des propos peuvent également être pris en considération. Ont été par exemple qualifiés par le juge social, comme faute grave, des propos échangés sur Facebook, dénigrant l'employeur et incitant à la rébellion. Cependant, n'est pas constitutif d'abus le fait :

- ⊙ pour un cadre, d'émettre des critiques sur une nouvelle organisation au sein du comité de direction ;
- ⊙ de porter certains faits à la connaissance de l'inspecteur du travail ou du procureur de la République ou d'autres agents de l'Etat dans l'exercice de leurs fonctions.

 Le refus de subir une visite médicale (visites médicales obligatoires), même avec un motif religieux, est un motif légitime de licenciement.

④ Les motifs de licenciement interdits

Certains motifs de licenciement sont interdits. Les motifs ci-dessous énumérés ne sont pas exhaustifs :

- fait d'avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel (ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés) ;
- fait d'avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives compétentes, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- participation à une grève légale;
- opinions émises dans le cadre du droit d'expression des salariés ;
- opinions politiques, appartenance ou activités syndicales ;
- exercice d'un droit (par exemple : saisir l'Inspection du Travail ou le tribunal du travail);
- motif discriminatoire (l'origine, la situation de famille, la nationalité, l'appartenance ethnique ou religieuse...) ;
- fait relevant de la vie privée ;
- état de santé ou le handicap (sauf en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail) ;
- grossesse, la maternité, sauf en cas de faute lourde n'ayant aucun lien avec cet état,
- etc.

Section 3 : La procédure du licenciement pour motif personnel

Le licenciement étant une sanction, l'exercice de ce droit par l'employeur est très encadré. En application de l'article 17 de la Convention collective générale du travail, *«l'exercice du pouvoir disciplinaire appartient au chef d'entreprise ou à son représentant qui prononce des sanctions par écrit. Préalablement à toute sanction, il est donné au travailleur l'occasion de s'expliquer verbalement ou par écrit sur ce qui lui est reproché. Toute décision de sanction fait l'objet d'une ampliation adressée à l'inspecteur du ressort »*.

Il apparaît donc clairement que la décision de licenciement, surtout celui opéré pour motif personnel, caractérisé par un comportement jugé fautif du travailleur, obéit à une stricte procédure qui peut se résumer en deux étapes :

- l'interpellation préalable du mis en cause et le respect des droits de la défense;
- la notification écrite de la sanction et l'information de l'inspecteur du travail.

❶ L'audition ou interpellation préalable du travailleur (rappel)

Le but poursuivi par l'interpellation préalable est d'informer le salarié du fait que son licenciement est envisagé, et de porter à sa connaissance les motifs de la sanction, afin qu'il puisse donner sa position. Le législateur béninois a d'ailleurs, de façon formelle, institué l'interpellation du salarié présumé fautif, aux moyens de

l'article 28 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 qui indique qu'« *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* ».

Traditionnellement l'audition ou l'interpellation du salarié se fait soit par l'adresse d'une demande d'explication soit par le biais d'un entretien sous la forme d'un conseil de discipline ou non.

1.1. La demande d'explication

L'employeur doit pouvoir donner l'occasion au salarié de fournir des explications écrites sur les faits qui lui sont reprochés. La pratique et l'expérience professionnelles sont consacrées à ce sujet, par la demande d'explication que l'employeur adresse au travailleur et qui a pour but de recueillir auprès de ce dernier, ses éléments de réponse sur un agissement considéré comme fautif. Elle participe d'une procédure contradictoire qui permet à l'employé d'assurer personnellement sa défense face aux griefs portés contre lui.

La réponse du salarié doit être donnée dans des termes courtois qui ne révèlent pas des propos que l'employeur pourrait considérer comme injurieux. Le délai de réponse est souvent précisé par le règlement intérieur ou à défaut, le salarié est tenu de répondre dans un délai raisonnable souvent précisé dans la demande d'explication elle-même.

Le refus par un employé de répondre à une demande d'explication de son employeur est l'expression d'un acte d'insubordination. Par ailleurs, le refus de donner suite à une relance de demande d'explication restée sans suite compromet le

salarié qui s'obstine délibérément à ne pas satisfaire à cette injonction. En conséquence, le refus ou le silence du travailleur confirme les faits reprochés.

En définitive, la demande d'explication est indispensable et utile car elle est une étape du pouvoir disciplinaire de l'employeur et constitue la manifestation du droit à la défense du travailleur. Toutefois, elle n'est pas souvent adaptée à certaines situations et peut donner lieu à un échange épistolaire stérile qui, loin de concilier les points de vue et clarifier les zones d'ombre, devient un outil inflammable et incandescent. C'est pourquoi, il est souvent conseillé de procéder autrement, surtout dans les cas où le salarié ne sait ni lire ni écrire.

1.2. La convocation à un entretien ou à un conseil de discipline

Il est aussi donné à l'employeur la possibilité de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement. La convocation doit être adressée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La convocation verbale rend la procédure de licenciement irrégulière. Aucun délai minimal entre la convocation et l'entretien n'est prévu par le législateur béninois mais le salarié doit être averti suffisamment à l'avance non seulement du moment mais aussi de l'objet de l'entretien pour pouvoir s'y préparer. Cette convocation indique impérativement l'objet de l'entretien, c'est-à-dire la mesure que compte prendre l'employeur à l'encontre du salarié (licenciement, ou toute autre sanction envisagée), la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Elle précise également par quelles personnes de son choix le salarié peut se faire assister, notamment les personnes appartenant à l'entreprise (délégué du personnel, syndicaliste, et autres). L'employeur a également le droit de se faire assister par un membre du personnel ou par un représentant d'une organisation professionnelle patronale lors de l'entretien. Si tel est le cas, mention doit en être faite dans la lettre de convocation. Il faut rappeler qu'une telle faculté n'est pas précisée dans la législation béninoise.

Par principe, le lieu de l'entretien est le lieu de travail. Exceptionnellement, l'entretien peut avoir lieu au siège social si l'employeur démontre que cela présente un intérêt pour les parties. Sauf intention dolosive, la convocation peut se faire en dehors des horaires de travail, même en congé ou arrêt maladie.

Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement

Raison sociale de l'entreprise ou
de l'établissement
Adresse

Lieu et date.....

A

Monsieur/Madame....

Qualification

Adresse

Objet : convocation à l'entretien préalable au licenciement

Madame/Monsieur,

Conformément à l'article 28 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, de l'article 18 de la Convention Collective Générale du Travail/ ou de l'article..... du règlement intérieur de l'entreprise/de la société, nous vous convoquons par la présente à un entretien préalable à votre licenciement/ou à un conseil de discipline..

Cet entretien/Ce conseil de discipline se déroulera le « indiquer la date de l'entretien » à « indiquer le lieu et l'heure ».

Nous vous informons que vous pouvez vous faire assister lors de l'entretien par un salarié de votre choix appartenant à notre personnel ou par un représentant d'un syndicat ou un délégué du personnel.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos sentiments très distingués.

Copie de la présente est adressée au(x) délégué(s) du personnel et/ou à l'inspecteur du travail.

Signature, nom et prénom(s) et qualité

Modèle 1 de lettre de convocation à un entretien préalable (Licenciement pour faute grave avec mise à pied conservatoire)

Raison sociale de l'entreprise ou de

l'Etablissement

Adresse

Lieu et date.....

A

Monsieur/Madame.....

Qualification

Adresse

Objet : Convocation à un entretien préalable à un licenciement

Monsieur/Madame,

Nous venons par la présente vous informer que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement. En application des dispositions de l'article 18 de la CCGT qui stipule en son alinéa 2 que «préalablement à toute sanction, il est donné au travailleur, l'occasion de s'expliquer verbalement ou par écrit sur ce qui lui est reproché».

En conséquence, nous vous prions de vous présenter à « préciser le lieu » le «préciser la date» à « préciser l'heure » pour un entretien sur cette éventuelle mesure.

Variante 1 : dans les entreprises pourvue de délégués du personnel ou de syndicat(s)

Nous vous précisons par la même occasion que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par un délégué du personnel ou toute autre personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de notre entreprise.

Ou

Variante 2 : En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

Il vous est permis, lors dudit entretien, de vous faire assister par une personne de votre choix faisant partie de l'entreprise.

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous vous notifions une mise à pied conservatoire dans l'attente de la décision à venir.

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous vous confirmons la mise à pied qui vous été notifié verbalement, à titre conservatoire dans l'attente de la décision à intervenir (ou pour la durée de la procédure).

Copie de la présente est adressée au(x) délégué(s) du personnel et/ou à l'inspecteur du travail.

Veuillez agréer Madame/Monsieur.....

Signature suivie des nom et prénom(s) de l'employeur ou de son représentant

**Modèle de lettre de convocation
à un entretien préalable à un licenciement sans mise à pied
conservatoire**

(Nom ou raison sociale de l'employeur)	Lieu et date
Adresse et numéro CNSS	A
	Monsieur/Madame.....
	Numéro CNSS
	Qualification professionnelle
	Date d'embauche

Objet : Convocation à un entretien préalable à un licenciement

Madame, Monsieur,

Nous avons le regret de vous informer que nous sommes amenés à envisager une mesure de licenciement à votre égard. En application de l'article 28 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 et/ou de l'article.....du règlement intérieur, nous vous convions à un entretien préalable/Conseil de discipline le (date) à (heure) à (lieu).

Nous vous rappelons que vous pourrez vous faire assister par un membre du personnel de votre choix, dès lors qu'il est salarié de l'entreprise. (Dans les entreprises dépourvues de représentants élus du Personnel)

Nous vous rappelons que vous pouvez vous faire assister lors de cet entretien par un membre du personnel.

(En cas de faute grave ou lourde) Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous vous confirmons une mise à pied conservatoire, dans l'attente de la décision à intervenir, et du déroulement de la procédure. Nous vous demandons donc de ne plus paraître dans l'entreprise sans notre accord ou notre demande.

Veuillez agréer...

Signature suivie des nom et prénom(s) de
l'employeur ou de son représentant

Précisions :

 En cas d'absence du salarié à l'entretien préalable en raison de son état de santé, l'employeur n'est pas tenu de faire droit à la demande d'une nouvelle convocation. Le fait que le salarié ne puisse pas se déplacer en raison de son état de santé ne vicie pas la procédure de licenciement, sauf, s'il est établi que l'employeur a volontairement mis le salarié dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien préalable et s'est abstenu de lui laisser le temps de présenter ses observations sur les motifs du licenciement. Par ailleurs, l'absence du salarié à l'entretien préalable ne peut pas lui être reproché par l'employeur et ne constitue pas une cause de licenciement au même titre que son refus de prendre connaissance de la convocation et de la lettre de licenciement.

 L'entretien préalable n'est pas requis pour mettre un terme au contrat à l'essai.

② La notification du licenciement

Lorsqu'au terme de l'interpellation du salarié, (qu'elle soit faite par demande d'explication ou par un entretien préalable devant l'employeur lui-même, une commission ou conseil de discipline) l'employeur maintient sa décision de licenciement, il doit la notifier par lettre adressée au salarié congédié.

La décision de licenciement est remise au salarié en mains propres contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception même si la jurisprudence admet parfois d'autres modes de notification, à partir du moment où le contenu est conforme aux exigences légales et que l'employeur peut prouver cette notification, notamment par exploit d'huissier.

Mais le juge peut toujours ordonner à l'employeur de notifier le licenciement dans les formes légales.

2.1. L'exigence d'un écrit

Un licenciement verbal est irrégulier comme le précise le législateur béninois qui déclare sans ambiguïté que « *si le licenciement est survenu pour un motif légitime sans observation de la formalité de notification de la rupture ou de l'indication du motif, ou sans que le travailleur n'ait eu la possibilité de s'expliquer, ou pendant le congé, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif* » (Art. 29 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017).

2.2. L'énumération des motifs ou contenu de la lettre de licenciement

En application de l'article ci-dessus et des dispositions du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié sans la notification préalable d'une lettre de licenciement qui précise les motifs de la rupture de son contrat de travail (Art. 46 du C. trav.). Autrement dit, l'employeur ne doit pas se contenter d'envoyer une lettre de licenciement. Cette dernière doit comporter l'énoncé des motifs invoqués par l'employeur.

Cette exigence permet au salarié de prendre connaissance des raisons pour lesquelles il perd son emploi et, éventuellement, de les contester. Le fait que le salarié pouvait avoir connaissance de façon précise par d'autres voies des motifs, par exemple dans la demande d'explication ou dans la lettre de convocation à l'entretien ou au conseil de discipline, par un document qui lui aurait été remis pendant l'entretien préalable, ne peut en aucune

façon se substituer à l'énonciation écrite des motifs qui doivent être :

- *très précis.* L'employeur doit énumérer de façon très précise les motifs, les faits et leur(s) date(s) de commission, mentionner les preuves. En un mot, il doit préparer un dossier qui pourrait dissuader le salarié de saisir l'Inspecteur du travail et/ou le Tribunal du travail territorialement compétent. L'erreur pour l'employeur serait de se limiter à de très vagues motifs non étayés par des faits. L'énoncé d'un motif imprécis équivaut à une absence de motif ;
- *appréciés à la date de la rupture du contrat.* Un employeur ne peut plus invoquer devant les juges un motif survenu après la notification du licenciement. Mais il ne peut pas invoquer un motif ayant disparu ;
- *vérifiables.* Les griefs invoqués dans lettre doivent être matériellement vérifiables.

Précisions :

 La lettre de licenciement doit être impérativement signée par l'employeur (président-directeur général dans une société anonyme, gérant dans une SARL, etc.) ou son délégataire (Cf. Art. 17 CCGT). En effet, peuvent signer une lettre de licenciement, les personnes qui disposent d'une délégation de pouvoir permanente pour embaucher ou licencier du personnel: Directeur Général, Directeur Général Adjoint, Directeur ou Responsable des Ressources Humaines, Directeur Administratif et Financier, voire même l'adjoint du Responsable des Ressources Humaines en charge de la gestion du personnel. Il n'est pas nécessaire, pour

ces salariés, que la délégation de pouvoir soit écrite. On considère qu'elle découle de leurs fonctions. Dans tous les cas, la lettre de licenciement est obligatoirement signée par une personne appartenant à l'entreprise ; une exception, toutefois, pour les filiales appartenant à un groupe, lorsque le signataire a reçu délégation de pouvoir et exerce des responsabilités dans la société mère ou la holding. D'une manière générale, une lettre de licenciement signée par une personne étrangère à l'entreprise rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il en est de même lorsque la lettre est signée « *pour ordre* » par l'expert-comptable de l'employeur.

 Outre l'indication du ou des motifs de la rupture, la lettre de licenciement doit obligatoirement préciser :

- ⦿ le nom ou raison sociale,
- ⦿ le numéro d'immatriculation à la Caisse nationale de sécurité sociale et l'adresse de l'employeur,
- ⦿ les nom, prénoms, numéro d'affiliation à la caisse, date d'embauche et qualification professionnelle du salarié licencié (Art. 46, C. trav.).

Modèle de lettre de notification de licenciement (Dispense d'exécution du préavis)

(Nom ou raison sociale de l'employeur)	Lieu et date
Adresse et numéro CNSS	A
	Monsieur/Madame.....
	Numéro CNSS
	Qualification professionnelle
	Date d'embauche

Objet : Notification de licenciement
Madame, Monsieur,

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier votre contrat de travail conclu en date du.... (Date).

En effet, suite à notre entretien qui s'est tenu le ... (date à compléter), /ou suite à votre réponse à la demande d'explication à vous adressée le.....(Date) nous avons maintenu notre décision de vous licencier pour les motifs suivants: ... (Énoncer les éléments fautifs de façon précise et objective. Ils doivent être matériellement vérifiables, si possible en précisant les dates, les lieux, le contexte plus général de l'attitude fautive du salarié et être imputables personnellement au salarié).

Conformément à l'article.... (Code du travail, convention collective ou accord d'établissement) votre préavis est de (nombre de jours ou mois). Il commence à courir le.... (Date) et se terminera le (date). Toutefois, vous êtes dispensé de toute prestation de travail pendant le préavis. Votre rémunération vous sera versée aux échéances habituelles.

Ou

Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis afin de vous permettre de rechercher un nouvel emploi en toute liberté. A la fin de votre préavis de... mois, nous tiendrons à votre disposition votre certificat de travail et les éléments de liquidation de votre compte.

Ou

Nous entendons vous dispenser de toute activité pendant votre préavis. Votre rémunération vous sera versée aux échéances habituelles.

(Signature)

Ampliation :

Direction Départementale du Travail (Pour information)

Ou Direction Générale du Travail

Modèle 2 de lettre de licenciement pour motif disciplinaire (Faute grave)

(Nom ou raison sociale de l'employeur)

Adresse et numéro CNSS

Lieu et date

A

Monsieur/Madame.....

Numéro CNSS

Qualification professionnelle

Date d'embauche

Objet : Notification de licenciement

Madame, Monsieur...,

Suite à notre entretien qui s'est tenu le ... (date à compléter), / ou suite à votre réponse à la demande d'explication à vous adressée le....., nous vous informons de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants : ... (énoncer les éléments fautifs de façon précise et objective. Ils doivent être matériellement vérifiables, si possible en précisant les dates, les lieux, le contexte plus général de l'attitude fautive du salarié et être imputables personnellement au salarié).

Si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien préalable, indiquer : « Nous vous avons convoqué à un entretien en date du... auquel vous ne vous êtes pas présenté. Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants : ... » (énoncé des éléments fautifs comme ci-dessus).

Si le salarié n'a pas répondu à la demande d'explication, indiquer : « Nous vous avons adressé une demande d'explication en date du... à laquelle vous vous êtes abstenus de répondre. Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants : ... » (énoncé des éléments fautifs comme ci-dessus).

Si le salarié est un salarié protégé, ajouter :

« Votre licenciement a fait l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail en date du ... » (date à compléter).

Si vous souhaitez qu'il exécute son préavis :

« Vous restez tenu d'effectuer votre préavis d'une durée de ... (durée du préavis à compléter), qui débutera à la date de réception de cette lettre. »

Si vous le dispensez d'effectuer son préavis :

« Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis qui débute le ... (date présumée de présentation de cette lettre à compléter) et se termine le ... (date à compléter selon la durée du préavis), date à laquelle vous quitterez les effectifs de l'entreprise. Votre salaire continuera de vous être versé durant cette période. »

Si le salarié est licencié pour faute grave et qu'il fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire au cours de la procédure de licenciement :

« Vous faites par ailleurs l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire. (Indiquer la date de début de la mise à pied conservatoire) A l'expiration de votre contrat de travail, votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte vous seront remis (ou adressés par courrier).

En vous demandant de bien vouloir accuser réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature +Nom, Prénom et qualité

Ampliation : Direction Départementale du Travail (Pour information)

Ou Direction Générale du Travail

(Licenciement avec exécution du préavis)

(Nom ou raison sociale de l'employeur)

Adresse et numéro CNSS

Lieu et date

A

Monsieur/Madame.....

Numéro CNSS

Qualification

professionnelle

Date d'embauche

Objet : Licenciement

Madame/Monsieur,

Nous avons déjà eu l'occasion de vous rappeler à plusieurs reprises que nous ne pouvions tolérer vos agissements consistant à : « énumérer les griefs ».

Les explications contenues dans la demande d'explication ou/ recueillies auprès de vous au cours de notre entretien du « rappeler la date de l'entretien » n'ont pas permis de modifier notre appréciation des faits et montrent que vous refusez de vous plier à la discipline de l'entreprise. En conséquence, nous entendons procéder à votre licenciement avec le préavis légal/conventionnel.

Conformément à l'article 53 du Code du travail/ « mentionner l'article » de la convention collective applicable dans l'entreprise, votre préavis est de « indiquer la durée » et commence à courir à la date de la présentation de cette lettre pour se terminer le..... « Indiquer la date de fin du préavis ».

Nous appelons votre attention sur le fait que pendant votre préavis, vous restez tenu(e) à l'ensemble des obligations de votre contrat de travail, notamment au strict respect des horaires, sauf à user des heures libres pour recherche d'emploi auxquelles vous pouvez prétendre et dont vous devez convenir des modalités d'utilisation avec votre responsable hiérarchique direct.

En vous demandant de bien vouloir accuser réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature suivie des nom et prénom(s) de l'employeur ou de son représentant

Ampliation : Direction Départementale du Travail (Pour information) ou Direction Générale du Travail

Modèle de lettre de licenciement pour motif disciplinaire

(Nom ou raison sociale de l'employeur)

Adresse et numéro CNSS

Lieu et date

A

Monsieur/Madame.....

Numéro CNSS

Qualification professionnelle

Date d'embauche

Objet : Notification de licenciement

« Madame, Monsieur...,

Suite à notre entretien qui s'est tenu le ... (date à compléter), / ou suite à votre réponse à la demande d'explication à vous adressée le....., nous vous informons de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants : ... (Énoncer les éléments fautifs de façon précise et objective. Ils doivent être matériellement vérifiables, si possible en précisant les dates, les lieux, le contexte plus général de l'attitude fautive du salarié et être imputables personnellement au salarié. Mentionner l'intention de nuire à l'entreprise).

Si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien préalable, indiquer :

« Nous vous avons convoqué à un entretien en date du... auquel vous ne vous êtes pas présenté. Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants : ... » (énoncé des éléments fautifs comme ci-dessus).

Si le salarié n'a pas répondu à la demande d'explication, indiquer :

« Nous vous avons adressé une demande d'explication en date du... à laquelle vous vous êtes abstenu de répondre. Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants : ... » (Énoncé des éléments fautifs comme ci-dessus).

Si le salarié est un salarié protégé, ajouter :

« Votre licenciement a fait l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail en date du ... » (date à compléter).

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise est impossible.

Votre licenciement prend donc effet immédiatement, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

Votre certificat de travail ainsi que votre reçu pour solde de tout compte vous seront remis (ou adressés par courrier).

En vous demandant de bien vouloir accuser réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature +Nom, Prénom et Qualité

Ampliation : Direction Départementale du Travail (Pour information) Ou Direction Générale du Travail

 En cas de remise en main propre, la lettre doit être établie en double exemplaire et celui de l'employeur doit être accompagné de la mention « reçue le... » avec la signature du salarié. La lettre ne peut être expédiée.

Modèle de lettre de licenciement pour inaptitude

Les dispositions du présent modèle s'appliquent sans préjudice des dispositions conventionnelles applicables au contrat de travail du salarié licencié.

(Nom ou raison sociale de l'employeur)

Adresse et numéro CNSS

Lieu et date

A

Monsieur/Madame.....

Numéro CNSS

Qualification professionnelle

Date d'embauche

Objet : Notification de licenciement

Madame, Monsieur...,

Suite à notre entretien qui s'est tenu le ... (date à compléter), nous vous informons de notre décision de vous licencier, en raison de votre inaptitude à occuper votre emploi, constatée le... (date à compléter) par le médecin du travail et en raison de l'impossibilité de vous reclasser.

Si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien préalable, indiquer : « Nous vous avons convoqué à un entretien préalable en date du... auquel vous ne vous êtes pas présenté.

Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier en raison de votre inaptitude à occuper votre emploi, constatée le... (Date à compléter) par le médecin du travail et en raison de l'impossibilité de vous reclasser ».

Puis expliciter dans les deux cas :

« En effet, les recherches qui ont été menées en vue de votre reclassement et tenant compte des conclusions du médecin du travail ainsi que de nos échanges, n'ont pas permis de trouver un autre emploi approprié à vos capacités, parmi les emplois disponibles (préciser, le cas échéant, les recherches effectuées et le contenu des échanges avec le salarié et le médecin du travail. Si l'entreprise appartient à un groupe de sociétés, préciser quelles ont été les recherches effectuées dans les autres entreprises du groupe, situées sur le territoire national: sociétés contactées, dates, réponses, etc.)».

Dans le cas où le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, remplacer l'énoncé ci-dessus par :

« Suite à notre entretien qui s'est tenu le ... (date à compléter), nous vous informons de notre décision de vous licencier en raison de votre inaptitude à occuper votre emploi, constatée le ... (date à compléter) par le médecin du travail et en raison de l'impossibilité de vous reclasser, compte tenu de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à votre santé (ou que votre état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi) ».

Si le salarié est protégé, ajouter :

« Votre licenciement a fait l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail en date du ... (date à compléter) ».

Si l'inaptitude a une origine professionnelle :

« Vous percevrez une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis (le préavis n'est pas exécuté mais payé) et une indemnité spéciale de licenciement ».

Pour l'ensemble des cas :

Nous vous adresserons par courrier votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte.

En vous demandant de bien vouloir accuser réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature +Nom, Prénom et qualité

Ampliation : Direction Départementale du Travail (Pour information) /ou Direction Générale du Travail (Pour information)

Modèle de lettre de licenciement pour motif non disciplinaire

(Nom ou raison sociale de l'employeur)
Adresse et numéro CNSS

Lieu et date
A
Monsieur/Madame.....
Numéro CNSS
Qualification professionnelle
Date d'embauche

Objet : Notification de licenciement

Madame, Monsieur...,

« Suite à notre entretien qui s'est tenu le ... (date à compléter), ou suite à la réponse à la demande d'explication qui vous a été adressée, nous vous informons de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants :

(Énoncer les faits de façon précise et objective. Ils doivent être matériellement vérifiables : lieux, dates, circonstances, contexte, etc. et imputables personnellement au salarié.) »

Si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien préalable, indiquer : « Nous vous avons convoqué à un entretien préalable en date du... auquel vous ne vous êtes pas présenté.

Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier pour les motifs suivants : ... » (énoncé des faits comme ci-dessus).

S'il s'agit d'un licenciement pour absences répétées ou absence prolongée :

... pour les motifs suivants :

« Votre absence prolongée (ou vos absences répétées) qui perturbe(nt) le bon fonctionnement de l'entreprise et rend(ent) nécessaire votre remplacement définitif : ... »

(énoncer les perturbations dans l'entreprise : faits précis, objectifs, matériellement vérifiables, puis préciser les raisons qui empêchent une solution de remplacement temporaire du salarié : spécificité du poste occupé, qualifications nécessaires pour le poste, caractère non prévisible des absences etc.)

Les absences auxquelles nous faisons référence sont les suivantes : ... » (préciser la durée et la fréquence des absences).

S'il s'agit d'un licenciement pour insuffisance professionnelle :

... pour les motifs suivants :

« Votre insuffisance professionnelle : ... » (préciser les faits constitutifs de l'insuffisance professionnelle du salarié de manière précise et objective).

S'il s'agit d'un licenciement pour trouble objectif :

... pour les motifs suivants :

« Le trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise causé par ... » (énoncer de manière précise et objective en quoi les faits ou le comportement du salarié, en dehors de la sphère professionnelle, ont créé un trouble dans l'entreprise en raison, par exemple, des fonctions qu'il occupe ou de son positionnement hiérarchique ou de l'activité propre de l'entreprise).

Dans tous les cas de figure, si le salarié est un salarié protégé, ajouter :

« Votre licenciement a fait l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail en date du ... » (date à compléter).

Si vous souhaitez que le salarié effectue son préavis :

« Vous restez néanmoins tenu d'effectuer votre préavis d'une durée de ... (durée du préavis à compléter), qui débutera à la date de première présentation de cette lettre.»

Si vous dispensez le salarié d'effectuer son préavis :

« Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis qui débute le ... (date présumée de première présentation de cette lettre à compléter) et se termine le... (Date à compléter selon la durée du préavis), date à laquelle vous quitterez les effectifs de l'entreprise. Votre salaire continuera de vous être versé durant cette période. »

Pour l'ensemble des cas :

« A l'expiration de votre contrat de travail, votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte vous seront remis (ou adressés par courrier).

En vous demandant de bien vouloir accuser réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature

Nom, Prénom et qualité

Ampliation :

Direction Départementale du Travail (Pour information)

Ou Direction Générale du Travail

Modèle de lettre de rupture anticipée du CDD pour faute lourde

(Nom ou raison sociale de l'employeur)	Lieu et date
Adresse et numéro CNSS	A
	Monsieur/Madame.....
	Numéro CNSS
	Qualification professionnelle
	Date d'embauche

Objet : Rupture anticipée de votre contrat de travail

Monsieur/Madame,

Nous avons eu à déplorer de votre part un agissement constitutif d'une faute lourde, ce dont nous vous avons fait part lors de notre entretien en date du/ ou dans la demande d'explication qui vous a été adressée.

En effet, vous êtes rendu coupable d'actes « ... (énoncer les éléments fautifs de façon précise et objective. Ils doivent être matériellement vérifiables, si possible en précisant les dates, les lieux, le contexte plus général de l'attitude fautive du salarié et être imputables personnellement au salarié. Mentionner l'intention de nuire à l'entreprise).

Cette conduite perturbe gravement la bonne marche de l'entreprise. Par ailleurs, les explications recueillies auprès de vous au cours de notre entretien du..... ou/ les explications fournies à la demande d'explication en date de ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet. Nous vous informons que nous avons, en conséquence, décidé de rompre par anticipation, pour faute lourde, le contrat à durée déterminée qui vous lie à notre entreprise depuis le

Ou

Nous avons eu à déplorer de votre part un agissement constitutif d'une faute lourde. En effet, (énoncer les éléments fautifs de façon précise et objective. Ils doivent être matériellement vérifiables, si possible en précisant les dates, les lieux, le contexte plus général de l'attitude fautive du salarié et être imputables personnellement au salarié. Mentionner l'intention de nuire à l'entreprise). Cette conduite perturbe gravement la bonne marche de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles/conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, nous vous avons convoqué à un entretien le «le jour», à «heure», à «lieu», avec «les personnes invitées». Vous ne vous êtes pas présenté(e) à cet entretien.

Compte tenu de ces faits, nous avons décidé de rompre par anticipation, pour faute lourde, le contrat à durée déterminée qui vous lie à notre entreprise depuis le.....

Votre contrat prendra immédiatement fin dès réception de cette lettre.

Vous pourrez vous présenter à cette date aux services du personnel et de la comptabilité pour percevoir les sommes vous restant dues, signer votre reçu pour solde de tout compte et retirer votre certificat de travail.

En vous demandant de bien vouloir accuser réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature

Nom, Prénom et Qualité

Ampliation :

Direction Départementale du Travail (Pour information)

Ou Direction Générale du Travail

Précisions :

 En présence d'un geste qui apparaît répréhensible, il convient, dans un premier temps, de recueillir le plus rapidement possible le maximum d'information relativement à l'incident. Cette démarche est utile pour enrichir les faits pertinents comme les circonstances de temps ou de lieu, l'existence de règlements, de directives, d'instructions pertinentes à l'incident, l'existence de témoins de l'événement, le dossier antérieur de l'employé, les mesures déjà prises en des circonstances similaires. Elle a aussi l'avantage d'objectiver la situation par rapport aux premières réactions généralement plus subjectives. Le temps mis à la

recherche d'information permet de décanter le premier réflexe instinctif.

S'il y a des témoins, il est important d'obtenir leur version écrite de l'incident. Plus cette version, écrite se rapprochera du moment de l'évènement, plus elle pourra faire état d'éléments factuels précis qui pourront être utiles en cas de version contradictoire avec celle de l'employé. Cette version écrite devrait être signée par le témoin et faire mention de la date de l'incident. Eventuellement, lors d'un litige de tels éléments d'information seront importants.

 L'existence d'une liaison sentimentale, entre deux salariés d'une même entreprise, ne permet pas à l'employeur de procéder au licenciement pour ce seul motif, même si l'un est le supérieur hiérarchique de l'autre. L'employeur devra prouver que cette liaison a créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise. Cette position repose sur le principe de la liberté de sa vie privée, affective ou sexuelle.

③ Le licenciement des délégués du personnel et des responsables syndicaux

En vertu des dispositions du Code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail de rechercher si les

faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

3.1. L'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail (Art. 115 C. trav.)

La demande d'autorisation adressée à la Direction Départementale du Travail territoriale compétente ou à la Direction Générale du Travail, doit impérativement énoncer les motifs du licenciement.

L'Inspecteur ou le Contrôleur du travail procède à une enquête contradictoire par l'audition personnelle et individuelle de l'employeur et du salarié. Ce dernier peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

3.1.1. Le contrôle et la décision

L'Inspecteur statue dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception de la demande d'autorisation à moins que de façon exceptionnelle, les nécessités de l'enquête ne justifient une prolongation de ce délai. Il contrôle le respect de la procédure par l'employeur, la réalité du motif invoqué et examine si la mesure envisagée est en rapport avec le mandat de l'intéressé.

La décision de l'inspecteur est motivée. Elle est notifiée à l'employeur et au salarié ainsi que, d'un responsable syndical, à l'organisation syndicale à laquelle appartient le salarié. Dans tous les cas, l'Administration du travail dispose de deux (02) options alternatives : autoriser ou refuser l'autorisation sollicitée par l'employeur.

- ◆ L'autorisation permet à l'employeur de licencier sans attendre l'expiration du délai de recours, celui-ci n'étant pas suspensif.
- ◆ Si l'autorisation est refusée, le salarié doit être maintenu (ou réintégré s'il y a eu mise à pied conservatoire) dans son emploi initial avec tous les avantages antérieurs.

L'absence de décision, c'est-à-dire dans le silence gardé par l'Inspecteur du Travail dans le délai imparti fait naître une décision implicite d'autorisation de licenciement (Art. 117 C. trav.).

Précisions :

 Lorsque le motif du licenciement envisagé par l'employeur consiste en une faute lourde commise par le salarié et rendant immédiatement impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut, sur le champ, prononcer une mise à pied conservatoire. Dans ce cas, la demande d'autorisation du licenciement doit être adressée sans délai à l'Inspecteur du Travail et faire état de la mise à pied prononcée (Art. 116 C. trav.).

 En cas de refus d'autorisation, l'éventuelle mise à pied conservatoire est rétroactivement annulée, à moins que, tout en refusant le licenciement, l'Inspecteur n'ait autorisé la transformation de cette mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire pour une durée qui ne peut excéder huit (08) jours. Le refus d'autorisation opposé par l'Inspecteur du Travail peut faire l'objet des recours ouverts contre les décisions administratives par le droit commun (Art. 118 C. trav.).

Modèle de lettre d'autorisation administrative de licenciement

Nom ou raison sociale de l'employeur	Lieu et date..... A
N° CNSS	Monsieur/Madame le
Adresse	Directeur/Directrice/Départementale du Travail /Monsieur ou Madame le/la DGT

Objet : Demande de licenciement d'un salarié protégé

Monsieur le Directeur/Madame la Directrice,

Nous avons l'honneur de solliciter l'autorisation de licenciement de : (Identité du salarié protégé : nom, prénom, date de naissance, adresse, fonction, type du mandat depuis le...

- Exposé des motifs de la demande d'autorisation de licenciement.
- Rappel de la procédure suivie
- L'avis du Conseil de discipline (le cas échéant) : joindre le Procès-Verbal.

Les explications recueillies, notamment lors de l'entretien préalable du... ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation des faits. En conséquence, nous sollicitons de votre part, en application des dispositions de l'article 115 du Code du Travail, l'autorisation administrative de licenciement de M....., délégué du personnel/responsable syndical.....

Veuillez...

Signature +Nom et prénom+ Qualité

3.1.2. Les recours

Le refus de l'Inspecteur du travail peut, dès sa notification, faire l'objet :

- d'un recours hiérarchique devant le Ministre du Travail ;
- d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dont dépend l'établissement dans lequel travaille le salarié.

Ces recours ne sont pas suspensifs et, par conséquent, la décision s'applique. L'annulation d'une décision refusant d'autoriser le licenciement d'un représentant du personnel ne permet pas à l'employeur de licencier. Dans ce cas, l'Inspecteur du travail doit de nouveau être saisi d'une demande d'autorisation. Si l'annulation a été prononcée au motif que les faits reprochés étaient suffisamment graves pour justifier le licenciement, l'Inspecteur du Travail doit respecter la chose jugée et accorder l'autorisation. Il en serait toutefois autrement si les circonstances de fait avaient évolué et justifiaient un nouveau refus.

Précision :

 Est irrégulier le licenciement d'un salarié protégé intervenu sans demande d'autorisation à l'Inspecteur du Travail ou malgré un refus d'autorisation.

THEME 7	LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE
--------------------	--

Le licenciement économique est distinct du licenciement pour motif personnel en ce que le premier ne trouve pas sa cause dans la personne ou dans le comportement du salarié, mais dans la situation économique de l'entreprise. En effet, l'employeur peut envisager le licenciement pour une cause inhérente au salarié, soit pour des raisons qui lui sont indépendantes. C'est le cas du licenciement pour motif économique.

Section 1 : La notion de licenciement pour motif économique

Les motifs économiques sont les motifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, au fait que l'employeur veut ou est obligé de restructurer son entreprise et de supprimer des postes de travail. Si l'employeur est seul responsable des risques assumés, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction de son entreprise. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré.

① Définitions légales

A la différence du motif personnel, le motif économique a été circonscrit par le législateur béninois. C'est d'abord l'article 45 alinéa 2 du code du travail qui définit le licenciement pour motif économique et énonce à cet effet 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. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif économique* ».

Ensuite, 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, réaffirmera que « *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. (Art. 32.)*

Le licenciement pour motif économique peut être individuel ou collectif.

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE	
Individuel	Collectif
Concerne un seul salarié	Il touche un groupe ou une collectivité de travailleurs. Un licenciement collectif ne peut jamais se fonder sur des raisons liées à l'aptitude du salarié ou à sa conduite dans l'entreprise.

② Les causes et conditions du licenciement pour motif économique

2.1. Les causes ou motifs économiques du licenciement

En référence aux définitions légales, il apparaît que le motif économique est soit d'ordre structurel (réorganisation interne), soit d'ordre conjoncturel (crise entraînant réduction d'activité ou cumulativement d'ordre à la fois structurel et conjoncturel le plus souvent). Ce motif ne peut en aucun cas être imputé au salarié même si son activité conduit l'entreprise à faire des pertes ou s'il refuse la modification de son contrat de travail aboutissant à une rupture unilatérale dudit contrat. Autrement dit, les motifs économiques sont les motifs non inhérents à la personne du salarié et qui sont par conséquent liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, au fait que l'employeur veut ou est obligé de restructurer son entreprise et de supprimer des postes de travail. Concrètement, le motif économique est :

- ◆ le résultat d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, ou bien d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail ;
- ◆ consécutif notamment à :
 - des difficultés économiques;
 - des mutations technologiques ;
 - une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
 - une cessation d'activité de l'entreprise non liée à une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur.

CAUSES	EXPLICATIONS
Les difficultés économiques	Les entreprises peuvent faire face à des difficultés de plusieurs ordres : perte de marché, diminution du chiffre d'affaires, résultats déficitaires, pouvant de temps à autre déboucher sur l'amorce d'une procédure d'alerte, sur une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Ces éléments pris séparément suffisent rarement à caractériser le motif économique du licenciement. Les juges saisis vont analyser avec précision la situation présentée afin de retenir ou non l'existence des difficultés économiques réelles et sérieuses. Pour fonder des difficultés, la baisse doit être conjuguée avec d'autres facteurs comme l'effondrement d'un marché (ne pouvant pas être assimilé à de simples fluctuations plus ou moins normales), ou une diminution notoire des actes réalisés. Les difficultés économiques doivent être distinguées des fluctuations normales du marché. Une baisse peu importante ou temporaire du chiffre d'affaire ne suffit pas. Ne repose pas sur un motif légitime aux yeux du juge social, le licenciement prononcé dans le but : ▪ d'améliorer les performances financières ou la rentabilité de l'entreprise ; ▪ de réaliser des économies. Le motif économique s'apprécie à la date du licenciement. La lettre de notification du licenciement doit être suffisamment précise : il ne suffit pas pour l'employeur de faire état d'une baisse d'activité, sans autre indication ; il convient de préciser quelles en sont les causes et quelle est son incidence sur l'emploi ou les emplois supprimé(s).
La réorganisation de l'entreprise	Elle ne constitue un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. Pour que ce motif soit valable, il faut donc que soit rapportée la preuve d'une menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise devant entraîner une dégradation de sa position sur le marché, susceptible d'engendrer des difficultés économiques à venir et de compromettre les emplois s'il n'y est pas porté remède par des mesures d'anticipation.

La cessation d'activité	La cessation de l'activité professionnelle de l'employeur constitue, si elle est avérée, un motif objectif et sérieux de licenciement. Pour qu'elle soit un motif économique de licenciement, la cessation d'activité: ▪ doit être complète (totale) et définitive et ; ▪ ne doit pas être le résultat d'une faute ; d'une légèreté blâmable de l'employeur. Il n'est alors pas nécessaire pour le juge de rechercher la cause de cette cessation. Il doit seulement vérifier l'absence de faute ou de légèreté blâmable. La cessation de l'activité doit intervenir au jour du licenciement : à cette date, toute activité doit cesser, les salariés doivent être licenciés à la même période, et aucune nouvelle embauche ne doit intervenir. La cessation doit concerner toute l'entreprise. La fermeture d'un seul établissement de l'entreprise ne permet pas à elle seule de justifier les licenciements pour motif économique prononcés. Si la cessation totale et définitive de l'entreprise est due à la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur, le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.
Les mutations technologiques	Comme la cessation complète et définitive de l'activité, les mutations technologiques constituent un motif économique autonome de licenciement. Elles n'ont pas à être liées à des difficultés économiques. Par mutations technologiques, on entend l'introduction de techniques, matériels ou procédés nouveaux, tels que: ▪ la mise en place d'un nouveau système informatique ; ▪ le développement d'un pôle numérique comportant l'équipement en machines numériques, en nouveaux logiciels, ainsi qu'en mettant en place l'automatisation des données à distance ; ▪ l'installation d'un nouveau logiciel nécessaire pour s'adapter aux exigences des appels d'offre de clients potentiels. L'employeur doit cependant pouvoir prouver en quoi ce changement de logiciel informatique constitue une mutation technologique. S'il s'agit seulement d'un logiciel plus performant, cela ne constitue pas une innovation ou une mutation technologique.

	Il convient de noter que l'adoption de nouvelles technologies par l'entreprise, même en l'absence de difficultés économiques, peut constituer un motif objectif et sérieux de licenciement. Il doit s'agir de mutations importantes mettant en cause l'existence du/des poste(s) de travail.
--	--

2.2. Les conditions du licenciement pour motif économique

Pour qu'un licenciement soit considéré comme reposant sur un motif économique, il doit répondre aux conditions cumulatives suivantes. Il doit :

- être indépendant de la personne du salarié (insuffisance professionnelle, faute, inaptitude, maladie...);
- résulter soit d'une suppression ou transformation d'emploi ; et,
- être fondé sur des difficultés économiques ou sur la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, ou sur des mutations technologiques, ou enfin sur la cessation d'activité de l'entreprise.

③ Les conséquences de la cause économique

La définition issue 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, réaffirmera que « *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. (Art. 32.)*

Le licenciement économique ne se sera justifié que si les cause sus-énoncées, à savoir les difficultés économiques, les mutations technologiques, la réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder la compétitivité ou la cessation totale d'activité, ont entraîné l'une des conséquences directes suivantes : la suppression ou la transformation d'emploi ou encore le refus par le salarié de la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail.

3.1. La suppression d'emploi

La suppression d'emploi peut prendre plusieurs formes. Elle peut ainsi consister en une suppression de tâches et a pour conséquence de faire disparaître l'emploi salarié. Tel est le cas fréquemment en cas réorganisation de l'entreprise ou de mutations technologiques.

La suppression d'emploi peut être aussi invoquée alors qu'il n'y a pas de suppression de tâche. La jurisprudence retient par exemple la redistribution des tâches d'un salarié à un autre de l'entreprise ou le recours à une personne bénévole comme le conjoint de l'employeur ou un associé. Il en est également ainsi lorsque le poste occupé est supprimé et donné en sous-traitance.

En revanche, le juge social met en évidence l'absence de suppression d'emploi (avec ou sans suppression des tâches) lorsque l'employeur a recours à des salariés sous contrats de travail à durée déterminée ou intérimaires pour effectuer ces tâches, ou encore à l'affectation d'un autre salarié de l'entreprise sur ce poste, tout comme le recrutement ultérieur d'un salarié sur ledit poste.

Il existe toutefois une hypothèse dans laquelle l'emploi du salarié licencié ne sera pas supprimé alors même que le licenciement sera valablement fondé sur la suppression d'emploi. Il s'agit du cas dans lequel l'obligation qui incombe à l'employeur de respecter l'ordre des licenciements l'amène à licencier un salarié autre que celui qui occupe le poste supprimé, à partir du moment où cette suppression concerne la catégorie de salariés à laquelle il appartient (voir ordre des licenciements).

Enfin, il convient de préciser que le Tribunal du Travail apprécie la réalité d'une suppression d'emploi au niveau de l'entreprise (le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise n'est ici pris en compte) au jour du prononcé du licenciement.

Précision :

 A la suite d'une fusion, d'une absorption, d'une réorganisation, d'une location-gérance, etc., il est fréquent que les regroupements de services entraînent des postes qui font double emploi. L'employeur qui a le droit d'organiser à sa guise l'entreprise, est conduit à justifier le licenciement économique par ces doubles emplois. Il faut souligner que la suppression des «doublons » n'est justifiée que si elle est indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

3.2. La transformation d'emploi

La transformation d'emploi résulte le plus souvent de l'introduction des nouvelles technologies au sein de l'entreprise. L'informatisation d'un poste (plus généralement de l'entreprise) représente une transformation de l'emploi occupé par le salarié

sur ce poste, salarié qui peut se révéler incapable d'assumer le poste après transformation.

Pour autant, le licenciement résultant d'une transformation de l'emploi du salarié ne pourra être justifié que si l'employeur a satisfait à son obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. Si le salarié dont le poste est transformé peut occuper les nouvelles fonctions dévolues au poste par une formation simple (non qualifiante), la transformation d'emploi ne pourra justifier de son licenciement.

3.3. Le refus de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif économique obéit à une procédure particulière. 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, dispose que *« 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. »* (Art.24). (Voir thème 2 sur la modification du contrat de travail)

Section 2 : La procédure du licenciement économique

Le licenciement pour motif économique fait particulièrement l'objet d'une attention soutenue des autorités publiques. En effet, tout employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique doit impérativement se conformer aux prescriptions du Code du travail (Art. 47-49). Il doit notamment :

- informer l'Inspecteur du Travail sur le projet de licenciement ;
- indiquer dans la lettre d'information, l'évolution de l'effectif de son personnel au cours des douze (12) derniers mois précédant la mesure envisagée, les raisons économiques ou techniques du projet, le nombre de salarié concernés par la mesure et leurs qualifications professionnelles ;
- indiquer la période au cours de laquelle les licenciements envisagés seraient notifiés ;
- aviser les délégués du personnel lorsque l'institution existe ;
- mentionner le délai minimum d'attente de vingt et un (21) jours, après l'accomplissement des formalités.

① L'information et l'autorisation administrative de l'inspecteur du travail

L'employeur qui a l'intention de congédier un ou plusieurs salariés pour des raisons économiques, a l'impérieuse obligation d'informer l'Inspecteur du Travail. Cette saisine est assortie de toutes les informations ayant un rapport avec ce projet et devant

l'éclairer et lui permettre en conséquence d'aviser en toute connaissance de cause, c'est-à-dire que l'employeur doit mettre l'Inspecteur du Travail en mesure d'apprécier les circonstances du licenciement. Autrement dit, il devra obtenir expressément l'autorisation de l'Inspecteur du Travail après avoir mis à sa disposition certains renseignements obligatoires et utiles tels que les raisons ou motifs économiques, l'évolution de l'entreprise au cours des douze (12) derniers mois et la période au cours de laquelle le licenciement envisagé pourrait être notifié.

Les critères proposés pour l'ordre des licenciements doivent également être évoqués ainsi que le calendrier prévisionnel. Des informations doivent également être données sur le nombre de salariés et des catégories professionnelles concernées.

Précision :

 L'originalité du contenu de l'article 35 de la loi 2017-05 du 29 août 2017 est que la procédure concernant le licenciement pour motif économique énoncé dans le Code du Travail (Art. 47-49) n'est pas applicable en cas de signature d'un protocole amiable de départ librement négocié par les parties contractantes (Employeur et salarié). Il s'agit ici de la promotion de la commune volonté (droit négocié). Toutefois, il est mis à la charge de l'employeur l'impérieuse obligation d'en informer l'inspecteur du travail par la communication d'une copie du protocole amiable.

Le licenciement économique des salariés protégés

Si la loi n'empêche pas les parties de mettre fin au contrat de travail, il existe des circonstances où la rupture est plus contraignante. Certains travailleurs sont en effet protégés en fonction de leur situation ou de leurs fonctions. Il s'agit prioritairement des :

- ⊙ femmes enceintes ;
- ⊙ jeunes travailleurs ;
- ⊙ personnes atteintes d'une infirmité ou d'un handicap ;
- ⊙ travailleurs protégés en raison de leurs fonctions : délégués du personnel anciens comme nouveaux et les responsables syndicaux dans les circonstances de délais définis par le législateur.

Dans ces cas, l'employeur doit prouver qu'il ne licencie pas à cause de l'état ou du mandat des personnes concernées. C'est pourquoi, lorsque l'Inspecteur du Travail est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique, il doit contrôler : le respect des procédures internes, l'absence de motif inhérent à la personne du salarié, ainsi que l'existence d'une cause économique sérieuse de licenciement, l'effet avéré de celle-ci sur l'emploi du salarié protégé concerné, l'effort de reclassement interne, l'absence de lien avec le mandat ou l'appartenance syndicale, le respect des procédures obligatoires de consultation des délégués du personnel sur la décision économique, ainsi que sur le projet de licenciement pour motif économique et enfin l'absence d'intérêt général.

En somme, l'Inspecteur du Travail doit s'assurer que les salariés protégés concernés ne font pas l'objet d'une mesure discriminatoire, c'est-à-dire que les motifs économiques et/ou critères ne sont pas conçus ou mis à profit pour les évincer ou les éliminer de l'entreprise.

② La négociation

Lorsque l'entreprise est dotée de délégué(s) du personnel, ceux-ci reçoivent ampliation de la notification adressée à l'Inspecteur du Travail. Cette étape est destinée à la mise en œuvre des moyens

permettant d'éviter le licenciement ou d'atténuer ses effets, d'envisager les possibilités de reclassement dans d'autres postes. Cette phase va permettre à l'employeur de recueillir les avis et suggestions des représentants élus du personnel.

Ces formalités ouvrent un délai de négociation entre l'employeur et les représentants du personnel (responsables syndicaux, représentants du personnel ou délégués du personnel, etc.). Ce délai varie suivant le nombre de salariés concernés par la mesure de licenciement.

Délai	Effectifs
21 jours	Moins de 11 travailleurs
30 jours	11 à 50 travailleurs
45 jours	Plus de 50 travailleurs

③ Les critères de choix des salariés

Lorsque le licenciement envisagé ne concerne qu'une partie du personnel, il y a lieu de définir des critères à opérer par l'employeur dans le choix des salariés à licencier. Le législateur béninois, contrairement à d'autres législations, n'impose en aucune manière un critère pour indiquer l'ordre des licenciements ou le choix des personnes à licencier. Cependant, il est bien normal que, lorsque c'est seulement une partie ou une catégorie de travailleurs qui est concernée par la mesure, l'employeur respecte un minimum de critères pour justifier son choix qui, ne doit en aucun cas être discriminatoire.

Lorsque l'entreprise compte des délégués du personnel, il est vivement conseillé d'associer ces derniers au choix des critères qui doivent être, en toute logique, objectifs.

Cette phase est spécialement délicate, dans la mesure où elle appelle une comparaison équitable (juste) des salariés. En effet, le choix des salariés à licencier ou l'établissement de la liste des victimes communément appelée « liste noire » pose de toute évidence, certaines difficultés notables. C'est sans doute la raison pour laquelle elle demeure une source de contentieux, certains salariés estimant à tort ou à raison avoir été arbitrairement désignés.

Pour établir avec précision le ou les salariés concerné(s) par la mesure, l'employeur doit prendre en compte certains critères. Dans tous les cas, l'employeur doit s'appuyer sur les éléments objectifs pour arrêter son choix et sa liste.

En l'absence de convention ou d'accord collectif, il doit prendre en compte :

- les charges de famille ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou dans l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celles des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Précisions :

 Cette liste n'est pas limitative. L'employeur peut la compléter par d'autres critères objectifs et non discriminatoires.

 L'ancienneté et les charges de famille sont à notre point de vue, parmi les critères ci-dessus cités, des critères objectifs. Licencier un salarié ancien et retenir un travailleur nouvellement

recruté, confère à cette mesure le caractère d'abus et/ou de discrimination. De même, les pères ou mères de famille ou mêmes ceux ou celles jouant les deux rôles, ne doivent pas être sacrifiés au profit de ceux qui sont célibataires ou sans charges de famille.

En ce qui concerne le critère relatif aux qualités professionnelles, il apparaît clairement subjectif car cela relève de l'appréciation discrétionnaire, parfois discriminatoire de l'employeur, surtout lorsque les salariés concernés relèvent de la même qualification. Les qualités professionnelles peuvent être appréciées notamment au regard des éléments suivants :

- ⊙ compétences spécifiques ;
- ⊙ implication ou adhésion ;
- ⊙ fiabilité et polyvalence ;
- ⊙ mobilité ou assiduité ;
- ⊙ prise en compte du dossier disciplinaire dans la limite de la prescription ;
- ⊙ etc.

 La question est de savoir si le motif invoqué par l'employeur est légitime. Le salarié allègue parfois que ce licenciement est en réalité fondé sur un autre motif. Le juge social se prononce sur ce point, s'il estime que le motif n'est pas véritablement économique, le licenciement sera considéré comme abusif. C'est à l'employeur de rapporter, comme dans le cas du licenciement pour motif personnel, la preuve du motif (Art.30, al. 3 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017). Dans tous les cas, le doute profite au salarié comme le confirme le juge français (Soc. 26 oct. 1994). Par ailleurs, la seule référence à des motifs économiques, sans énonciation de leur nature, équivaut à une absence de motif.

Modèle de lettre de convocation à un entretien pour licenciement économique

Raison sociale de l'entreprise ou
De l'établissement
Adresse

Lieu et date.....

A
Monsieur/Madame....
Qualification
Adresse

Objet : Convocation à un entretien préalable au licenciement économique
Madame/Monsieur,

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard
une mesure de licenciement économique.

Nous vous convoquons à un entretien préalable le, àheures, dans
les locaux de l'entreprise.

A cette occasion, nous vous exposerons les motifs de la mesure envisagée et
examinerons avec vous toute possibilité de reclassement.

Lors de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire assister par une
personne que vous choisirez dans le personnel de l'entreprise.

En vous demandant de bien vouloir accuser réception de la présente, nous
vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations
distinguées.

Signature
Nom et prénom de l'employeur
ou de son représentant

Ampliation :

Direction Départementale du Travail ou Direction Générale du Travail

Précision :



Dans le cas d'une remise en main propre, la lettre sera
établie en deux (02) exemplaires et le salarié portera de sa main la
mention : « lettre reçue le ... » accompagnée de sa signature sur

l'un des deux exemplaires qu'il rendra immédiatement à l'employeur.

④ La notification du licenciement et l'information de l'inspecteur du travail (Art. 46 du Code du travail)

L'employeur, les délégués du personnel et l'Inspecteur du Travail, doivent ensemble rechercher les mesures possibles d'éviter le licenciement, notamment, la réduction des heures du travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique ou mise à pied économique, la révision de la convention collective d'entreprise ou accord d'établissement, ou la réduction des salaires et accessoires contractuels. Si au terme des négociations et des procédures, aucune issue favorable n'est trouvée, l'employeur est tenu d'adresser une lettre motivée de licenciement à chaque salarié concerné.

Cette lettre doit comporter, comme la lettre de licenciement pour motif personnel :

- l'énoncé précis des motifs économiques invoqués ainsi que leurs conséquences sur le poste de travail ;
- le nom ou la raison sociale de l'entreprise ;
- l'adresse et le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale de l'employeur ;
- les nom, prénom, numéro d'immatriculation à la sécurité sociale ainsi que la qualification du travailleur.

Modèle de lettre de notification de licenciement économique

Raison sociale de l'entreprise ou

Lieu et date.....

De l'établissement

Adresse

A

Monsieur/Madame....

Qualification

Numéro CNSS

Adresse

Objet : Notification de licenciement

Madame, Monsieur,

Lors de notre entretien en date du..., avec les délégués du personnel, en application des dispositions de l'article 47 et suivants du code du travail, nous avons exposé les raisons pour lesquelles nous envisagions votre licenciement pour motif économique à compter du.....(date d'effet du licenciement).

Nous vous les signifions ci-après : (présenter les difficultés économiques ou financières, les mutations technologiques à l'origine de la réorganisation de l'entreprise et leurs liens de causalité avec la suppression du poste).

En vous remerciant de votre collaboration, nous vous prions d'agréer nos salutations distinguées.

(Signature)

Signature

Nom et prénom de l'employeur
ou de son représentant

Ampliation : Direction Départementale du Travail ou DGT

⑤ La mesure d'accompagnement du licenciement économique : la priorité de réembauchage

Quoi de plus logique que d'imposer à une entreprise ayant licencié pour motif économique, de se souvenir du ou des salarié(s) congédiés à l'heure de l'amélioration de la situation et de la création de nouveaux emplois. C'est la raison d'être de la priorité active durant un délai de deux (02) ans à compter de la

date de rupture de son contrat de travail, si le salarié manifeste le désir d'user de cette priorité. C'est pourquoi l'Article 50 du Code du travail précise à cet effet que *« le travailleur licencié pour un motif économique conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Toutefois, passé un délai de douze mois, son embauche peut être subordonnée à un essai professionnel dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue à l'article 21 du présent code. Le travailleur est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'entreprise ou de l'établissement. Passé ce délai, il continue de bénéficier de la même priorité pendant une année, mais son embauche peut être subordonnée à un essai professionnel dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévu à l'article 21 du présent code »*.

Cependant on peut retenir les précisions apportées par le juge français en cette matière.

En premier lieu, la priorité de réembauchage ne s'applique pas aux employés de maison. Elle s'applique à toutes les ruptures pour motif économique, y compris aux salariés partant volontairement par commun accord, peu importe que le salarié ait retrouvé un nouvel emploi ou qu'il ait déjà refusé une proposition.

En second lieu, la priorité de réembauchage s'étend à l'ancienne société, aux autres sociétés du Groupe, et même à l'étranger.

Enfin, la priorité de réembauchage est opposable au repreneur d'une entreprise.

THEME 8	LES EFFETS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
--------------------	---

La cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, pourrait avoir pour conséquences :

- l'exécution du préavis ou délai-congé ou à défaut, le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis encore appelée indemnité de brusque rupture ;
- le paiement de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de congé payé si l'entreprise restait devoir des congés au salarié licencié ou démissionnaire. Elle est due quelle que soit la nature de la faute ;
- la réintégration du salarié (très rare en droit positif béninois) s'il s'agit d'une résiliation sans motif valable ou à défaut de celle-ci, le paiement de dommages et intérêts fixés par le juge social conformément à la législation en vigueur et calculés en tenant compte notamment de la nature des services engagés, de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de son âge et des droits acquis à quelque titre que ce soit en tenant compte du plafonnement des dommages et intérêts par le législateur béninois ;
- la délivrance obligatoire d'un certificat de travail ;
- la signature d'un reçu pour solde de tout compte (Facultative).

Section 1 : L'exécution du préavis ou délai-congé

Contrairement au contrat à durée déterminée, le contrat à durée indéterminée n'est pas rompu immédiatement. Sa rupture est souvent précédée d'un préavis.

❶ Notion de préavis

Il est dû quel que soit l'auteur de la rupture et les parties ne peuvent y renoncer par avance par une clause contractuelle.

1.1. Définition et but

1.1.1. Définition

Le préavis, (ou délai-congé), est la période pendant laquelle le contrat de travail continue d'exister et de produire ses effets, bien que l'une des parties ait notifié à l'autre sa décision de le rompre. Autrement dit, il est un avertissement par lequel l'auteur de la rupture du contrat de travail (employeur ou salarié) informe la victime du moment auquel le contrat prendra fin.

1.1.2. But

Le préavis est donc la période ayant pour objet de permettre à l'autre partie de prendre ses dispositions avant que la rupture du contrat ne devienne définitive.

Pour le salarié, le préavis a pour but de lui éviter le dommage d'une perte d'emploi immédiate en lui permettant de rechercher un nouvel emploi. Il permet à l'employeur en cas de démission du travailleur, de procéder au remplacement de ce dernier.

1.2. Les conséquences du non-respect du préavis

Le préavis est une obligation réciproque que chacune des parties doit respecter. La rupture du contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le préavis ait été intégralement observé comporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié la victime de ce non-respect durant le délai de préavis qui n'a pas été respecté.

1.3. Les exceptions à l'exécution du préavis

Le principe est qu'en cas de démission ou de licenciement, le salarié doit accomplir un préavis. Mais il y a des cas pour lesquels les parties sont dispensées de l'obligation de préavis. Il s'agit des situations suivantes :

- licenciement pour faute lourde : compte tenu de la gravité des faits commis par le salarié, son maintien dans l'entreprise n'est pas possible ;
- accord des parties, notamment en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du préavis. Dans ce cas, l'employeur doit rémunérer le préavis non effectué. En d'autres mots, si l'employeur est à l'origine de la non-exécution du préavis, il doit le rémunérer. Par contre, si c'est le salarié qui est à l'origine, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le préavis n'a pas à être rémunéré (maternité, maladie et inaptitude physique non dues à un accident du travail, etc.). Dans tous les cas, en l'absence de ces dispositions conventionnelles, le salarié

qui n'exécute pas son préavis en est redevable à son employeur (jurisprudence constante) ;

- licenciement pour inaptitude professionnelle, c'est-à-dire celui qui est prononcé suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Dans ce cas, le salarié n'est pas en mesure d'accomplir son préavis et le contrat est rompu immédiatement. Cependant, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de préavis ;
- démission des femmes en état de grossesse médicalement constatée. La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir l'indemnité de rupture (Art.170 al. 1^{er} du C. du trav.) ;
- démission de la femme pendant le repos pour allaitement. La salariée peut rompre son contrat de travail pendant cette période qui dure quinze (15) mois à compter de sa reprise de travail, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de devoir d'indemnité de rupture (Art. 173 al.2 du C. trav.).
- démission de la femme victime de violences dans ou hors de l'entreprise (Art.21 de la loi n°2011-26 du 09 janvier 2011 portant prévention et répression des violences faites aux femmes). En effet, aux termes de l'article 21 de ladite loi, *« la salariée victime de violences dans ou hors de l'entreprise aura droit, sur sa demande et après avis conforme du médecin du travail, à la réduction temporaire ou à la réorganisation de son temps de travail, à une mutation géographique, à une affectation dans un*

autre établissement à la suspension de son contrat de travail et à la démission sans préavis ».

- démission aux torts de l'employeur ou démission forcée, c'est-à-dire lorsque le travailleur cesse de travailler du fait de l'employeur qui n'accomplit pas ses obligations, notamment le paiement régulier du salaire ou aux taux légaux et/ou conventionnels ;
- exécution de la période d'essai : le contrat de travail stipulant une période d'essai peut cesser à tout moment sans préavis par la volonté de l'une des parties sauf dispositions particulières contraires du contrat de travail ou de la convention collective applicable dans l'entreprise (Art.10. de la loi n°2017-05 du 29 août 2017) ;
- le salarié ayant trouvé un nouvel emploi peut cesser de travailler sans effectuer la totalité de son préavis. Naturellement, dans ce cas, l'employeur n'a à payer que la partie effectuée ;
- rupture du contrat pour force majeure ;
- résiliation judiciaire du contrat de travail.

Précisions :

 Les violences à l'égard des femmes sont définies comme *« tous actes de violences dirigés contre le sexe féminin et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. »* (Art.3 de la loi

n°2011-26 du 09 janvier 2011 portant prévention et répression des violences faites aux femmes).

 La violence dans le milieu professionnel est définie comme le « refus, en violation de la loi, d'embaucher la victime par contrat, de maintenir son emploi ou de respecter les conditions générales de travail; dépréciation du travail effectué, menaces, intimidation, humiliations, exploitation et tout type de distraction basée sur le sexe » (Art.3 de la loi n°2011-26 du 09 janvier 2011 portant prévention et répression des violences faites aux femmes).

② La durée du préavis

Le code du travail ainsi que la loi qui l'a modifié et complété font du préavis une étape obligatoire au licenciement et à la démission. En dehors de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée en fonction de la qualification ou de la catégorie professionnelles, conformément aux dispositions de l'article 53 du code du travail qui précise à cet effet que la partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter un préavis dont la durée est indiquée dans le tableau ci-dessous.

N°	CATEGORIES OU QUALIFICATION PROFESSIONNELLES	DUREE	OBSERVATIONS
01	Travailleurs payés à l'heure	15 jours	<i>Des conventions ou accords collectifs peuvent prévoir des durées plus favorables aux salariés conformément au principe de faveur.</i>
02	Employés et manœuvres	01 mois	
03	Agents de maîtrise, Cadres et assimilés	03 mois	

Précisions :

 L'exécution du préavis est subordonnée à l'existence d'un contrat à durée indéterminée et à l'absence de faute lourde.

 Le préavis est un délai préfix, c'est-à-dire qu'il ne peut pas être interrompu ou suspendu. En d'autres termes, son échéance ne peut être reportée. En conséquence, la maladie du salarié ne suspend pas le délai de préavis qui continue à courir. Cette règle connaît cependant trois (03) exceptions. En effet le préavis est suspendu :

- ⦿ si le salarié est en arrêt pour accident du travail ;
- ⦿ lorsque le travailleur est en congé de maternité ;
- ⦿ quand le salarié prend ses congés payés : lorsqu'un salarié adresse sa lettre de démission pendant ses congés payés, le préavis ne commencera à courir qu'au retour des congés.

③ Les effets du préavis

3.1. L'exécution des obligations

Le préavis est la période durant laquelle le contrat de travail continue de produire ses effets, alors même que l'une des parties a notifié à l'autre sa décision de le rompre. Le délai de préavis correspond donc en principe à une période effective de travail. C'est pourquoi pendant cette période, les parties sont soumises aux obligations réciproques et interdépendantes découlant du contrat de travail.

Le contrat de travail ne prend fin qu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit effectué ou non. L'employeur doit donc respecter ses obligations contractuelles jusqu'à la fin. En revanche, l'employeur conserve le plein exercice de son pouvoir disciplinaire. En conséquence, durant cette période, l'employeur doit continuer de donner du travail au salarié.

Le salarié, quant à lui, doit continuer d'accomplir son travail et respecter ses obligations professionnelles. Il doit par ailleurs accepter l'autorité de son employeur. Par conséquent, le salarié est tenu de continuer l'exécution personnelle de son travail même s'il dispose pendant cette période des heures de liberté (deux jours par semaine) au choix pour la recherche d'un nouvel emploi (Art. 54 al.2 du Code du Travail). Il en résulte que l'employeur doit rémunérer pendant cette période le salarié.

Le salarié a néanmoins la possibilité de demander à être libéré de toute prestation de travail pendant cette période. L'employeur peut aussi prendre l'initiative de la dispense de travail. Dans ce cas, le salarié reçoit une indemnité compensatrice. La dispense doit alors être mentionnée dans la lettre de licenciement ou dans un écrit ultérieur. En cas de dispense de travail donnée oralement, le salarié doit exiger une confirmation par écrit.

3.2. La dispense de l'exécution de préavis (Rappel)

Lorsque le salarié souhaite une dispense de l'obligation d'exécution du préavis, il adresse une demande écrite à l'employeur. Celle-ci doit indiquer la date à laquelle il souhaite être dispensé de travail.

Lorsque l'employeur est à l'origine de la dispense de préavis, cette dernière ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli normalement son travail. En clair, lorsque la dispense de travail intervient suite au licenciement du salarié, elle est assortie d'un maintien du salaire, ainsi que des autres avantages dont dispose le salarié, exception faite des avantages liés au remboursement de frais occasionnés par le travail, comme par exemple les indemnités de repas ou les indemnités de déplacement et de trajet.

Toutefois, si le salarié est embauché par un nouvel employeur, son ancien employeur ne devra lui verser que la différence de salaire entre les deux emplois pendant la durée de préavis restant à courir. Ce complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales.

Précision :

 Comme étudié plus haut, le salarié qui démissionne peut aussi demander à être déchargé de travailler pendant le préavis. Mais l'acceptation par l'employeur de cette demande de dispense de travailler entraîne alors la résiliation d'un commun accord du contrat de travail. A partir de ce moment, l'employeur ne sera plus tenu de verser le salaire. L'employeur qui a invité le salarié à effectuer son préavis et constaté l'impossibilité de celui-ci à fournir sa prestation de travail se trouve délié de l'obligation de verser une indemnité compensatrice.

La cessation d'entreprise ne dispense pas l'employeur de respecter le préavis ou d'en assurer le paiement par une indemnité compensatrice.

Section 2 : Les indemnités et dommages-intérêts

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties engendre parfois certains droits au profit de l'autre partie. Ils sont destinés à réparer d'éventuels préjudices ou en compensation de certains droits légaux et/ou conventionnels acquis à la date de rupture.

❶ Les indemnités

1.1. L'indemnité de licenciement

Le licenciement, s'il n'est pas justifié par une faute lourde, ouvre droit à une indemnité de licenciement pour le salarié remplissant les conditions d'ancienneté requise résultant de la loi, de la Convention collective ou de son contrat de travail. En effet, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité de licenciement.

1.1.1. Conditions d'octroi de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est destinée à réparer le préjudice subi du fait de la perte de l'emploi et aussi de la perte d'ancienneté. Elle est due, il faut le rappeler, au salarié licencié comptant au moins douze (12) mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. En somme, elle est versée au travailleur licencié s'il remplit les conditions suivantes :

- il doit être titulaire d'un CDI : l'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture anticipée du CDD qui ouvre droit à un dédommagement ;
- il ne doit pas avoir démissionné : la démission n'ouvre pas droit à l'indemnité de licenciement sauf en cas de requalification par le juge social ;
- il n'a pas commis une faute lourde car l'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute lourde (Art. 36 al.4 CCGT). Il faut rappeler que la faute lourde prive le salarié de plusieurs indemnités. Il ne perçoit :
 - ni une indemnité de licenciement ;
 - ni une indemnité de préavis non effectué, (faute lourde implique départ sans préavis) ;
- il a dans l'entreprise une ancienneté d'au moins douze (12) mois consécutifs, c'est-à-dire au service du même employeur.

Toutefois, la convention collective, un accord d'établissement ou même le contrat individuel de travail peuvent prévoir des conditions plus favorables au travailleur en vertu du principe de faveur (Voir thème 2 sur les sources du droit du travail et notamment le principe de faveur ; Tome 1).

1.1.2. Le montant de l'indemnité de licenciement

a) Le montant de l'indemnité prévue par la Convention collective générale du travail

Aux termes de l'article 36 al.2 de la Convention collective générale du travail (CCGT), le montant de l'indemnité de licenciement est égal, pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un

pourcentage du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois précédant le licenciement.

La CCGT distingue le montant de l'indemnité de licenciement pour motif économique et pour motif personnel comme l'indique le tableau des barèmes de calcul ci-après.

ANCIENNETE	MOTIFS DU LICENCIEMENT	
	Personnel ou individuel	Economique (collectif)
De la 1 ^{ère} à la 5 ^{ème} année (5 ans)	30%	35%
De la 6 ^{ème} à la 10 ^{ème} année (5 ans)	35%	40%
Au-delà de la 10 ^{ème} année	40%	45%

Précisions :

 Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'ancienneté pour le droit ou non à l'indemnité de licenciement s'apprécie à la date où le licenciement est notifié que le préavis soit exécuté ou non. Autrement dit, pour le calcul de l'ancienneté, la date à retenir est celle de la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué, mais simplement rémunéré. Le point de départ de l'ancienneté est la date d'entrée dans l'entreprise sauf reprise de l'ancienneté chez l'ancien employeur, surtout pour les cadres ou spécialistes débauchés. En cas d'année incomplète, le calcul s'opère au prorata.

 Les héritiers ne peuvent percevoir l'indemnité de licenciement, sauf dans le cas où le salarié est décédé pendant son préavis. Dans tous les cas, ils doivent recevoir un capital décès conformément aux dispositions de la CCGT.

b) L'indemnité contractuelle ou conventionnelle de licenciement

Le montant fixé par la CCGT ne l'est qu'à titre indicatif et constitue de ce fait, le montant minimal à payer lorsque les conditions pour exiger l'indemnité de licenciement sont réunies. Autrement dit, il n'est interdit de fixer et de payer une indemnité de licenciement plus forte que celles qui sont évoquées à l'article 36 al.2 de la CCGT. Par ailleurs, une reprise d'ancienneté acquise chez un autre employeur (surtout en cas de débauchage) ou dans un métier, servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement, n'est pas proscrite.

Précision :

 L'indemnité contractuelle ou conventionnelle est automatiquement d'application dès que son montant dépasse l'indemnité prévue par la CCGT. En conséquence, il n'y a pas cumul entre l'indemnité prévue par la CCGT et l'indemnité contractuelle ou conventionnelle, c'est la somme la plus favorable au salarié qui l'emporte sauf si les parties en décident autrement.

c) Caractères de l'indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement n'est pas la contrepartie directe d'une prestation de travail. Elle répare le préjudice subi par le salarié du fait de la rupture de son contrat de travail par l'employeur. Cette indemnité ayant le caractère de dommages et intérêts, de réparation de préjudice, ne devrait pas être en principe soumise aux charges sociales et à l'ITS (Impôt sur les traitements et salaires). Par contre, elle est saisissable et cessible en totalité en application des règles de droit commun.

1.1.3. Assiette de l'indemnité de licenciement

S'il existe une Convention collective ou un contrat de travail, elle/il s'applique dans la mesure où elle/il est plus favorable que la base retenue par la CCGT. A défaut, l'article 36 de la Convention collective générale du travail impose de retenir le salaire moyen des douze (12) derniers mois.

- Une gratification entre dans le calcul de l'indemnité, mais seulement pour la partie venant en rémunération de la période de référence prise en compte ;
- S'il y a eu du chômage partiel, il faut recomposer le salaire qu'aurait perçu le salarié, en fait qu'il avait perçu avant son travail à temps partiel ;
- S'il y a eu des indemnités journalières versées pendant la période de référence, elles entrent dans l'assiette du calcul ;
- Pour les salariés rémunérés par des pourboires, versés directement par la clientèle et non centralisés par l'employeur, la base à retenir est le salaire minimum professionnel garanti par la Convention collective applicable au secteur, et à défaut de convention, sur la base du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Pour un salarié en longue maladie, il y a lieu de retenir le salaire brut correspondant à l'horaire de travail de l'établissement précédant le licenciement.

Dans tous les cas, sont exclus des éléments de rémunération servant de base de calcul, les indemnités représentatives de remboursement de frais ou d'avantages en nature. La convention

collective ou le contrat individuel de travail peuvent prévoir des montants plus favorables au travailleur.

1.2. L’indemnité de départ à la retraite

Lorsque le travailleur cesse son activité pour jouir de ses droits à la retraite, il lui est versé une indemnité différente de l’indemnité de licenciement. En clair, l’indemnité de licenciement n’est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour jouir de ses droits à la retraite. Il lui est octroyé en conséquence une allocation forfaitaire appelée « *indemnité de départ à la retraite* ».

Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l’indemnité de licenciement. Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage de l’indemnité de licenciement. Il varie en fonction de l’âge de départ à la retraite et de l’ancienneté dans l’établissement, suivant le barème ci-après, sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois mois de salaire du travailleur.

AGE A LA RETRAITE	ANCIENNETE DU TRAVAILLEUR			
	1 à 15 ans	Plus de 15 à 20 ans	Plus de 20 à 30 ans	Plus de 30 ans
50 ans	65 %	70 %	75 %	80 %
51 ans	57,5 %	62,5%	67,5%	72,5%
52 ans	50%	55%	60%	65%
53 ans	42,5%	47,5%	52,5%	57,5%
54 ans	37,5%	42,5%	47,5%	52,5%
55 ans et plus	30%	35%	40%	45%

La convention collective ou le contrat individuel de travail peuvent prévoir des barèmes plus favorables au travailleur. En

conséquence, ils ne seraient applicables que s'ils étaient supérieurs aux minimas conventionnels ci-dessus.

Précisions :

 Le salaire à prendre en considération est le même que celui servant de base à l'indemnité de licenciement.

 Dans le cas de salariés partant à la retraite après avoir travaillé une partie à temps plein et une partie à temps partiel dans l'entreprise, l'indemnité est calculée par tranches d'ancienneté, conformément au principe d'égalité entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel.

1.3. Les indemnités liées au décès du travailleur

1.3.1. Le capital décès

Le capital décès est une indemnité qui garantit le versement d'un capital aux ayants droit d'un salarié décédé, sous certaines conditions. Il s'agit donc de la somme versée par l'employeur aux personnes qui étaient à la charge effective, totale et permanente, d'un salarié au jour de sa disparition et qui compte au jour du décès, une année au moins d'ancienneté en qualité de travailleur titulaire. C'est une obligation imposée par la convention collective générale du travail (Art. 37 al.2).

Il est calculé sur les bases prévues pour l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur, en cas de licenciement individuel, abondé d'un mois de salaire de bases par année de présence. Le montant de cet abonnement est limité à six (06) mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

1.3.2. Les autres créances du salarié décédé

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers (Article 37 CCGT).

Application

Dame Chantal a été embauchée le 28 janvier 2015 par l'Entreprise Koubètè. Suite à une maladie, elle meurt subitement le 08 mars 2021.

Déterminer, à partir des renseignements contenus dans la fiche de paie ci-dessous, son capital décès.

RUBRIQUE	BASE	QTE OU TAUX	RETENUE	GAIN
Salaire de base	100.000	1		100.000
Indemnité de résidence				10.000
Indemnité de logement				37.500
Indemnité de transport				51.250
Prime d'ancienneté				7.360
Prime de responsabilité				60.000
Bonification				37.400
Total primes fixes				203.510
Salaire brut				303.510
Cotisations CNSS	303.510	0.036	10.927	
IRPP/IPTS	303.500		31.280	
Net à payer				261303

Solution

- Détermination de l'ancienneté de la salariée

Date d'embauche = 28 juillet 2015

Date de décès = 08 mars 2021

14

38 15/2020
~~08 03/2021~~
 - 28 07 2015

08 07 0005 ➔ 5 ans 7 mois 8 jours

- ⊙ Salaire servant de base de calcul du capital décès : toutes les sommes perçues par la salariée à l'exception de *l'indemnité de transport* qui a un caractère de remboursement de frais :
 $303.510 - 51.250 = 252.260$
- ⊙ Capital décès sans abondement

Soit CD ce capital décès

$$Cd1 = \frac{252.260 \times 30}{100} \times 5 = 393.390$$

$$Cd2 = \frac{252.260 \times 35}{100} \times \frac{7}{12} = 51.503$$

$$Cd3 = \frac{252.260 \times 35}{100} \times \frac{8}{360} = 1.962$$

$$CD = Cd1 + Cd2 + Cd3 = 393.390 + 51.503 + 1.962 = 446.855$$

$$\odot \text{ Abondement} = 100.000 \times 5 = 500.000$$

$$\text{TOTAL CAPITAL DECES} = 446.855 + 500.000 = 946.855$$

Précision :

 Les bénéficiaires des différentes créances et du capital décès sont les héritiers en ligne directe du travailleur (veuve, enfants, etc.) telle que prévue par la législation en vigueur en la matière. Au cas où la CNSS accorderait certains avantages pécuniaires concernant le cas de décès, l'employeur conserverait à sa charge la différence entre les dispositions ci-dessus et les avantages octroyés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux ans. (Art. 37 al.5 CCGT).

1.4. Les indemnités compensatrices

Les indemnités compensatrices sont celles attribuées au salarié pour des droits qu'il a acquis avant son départ de l'entreprise. Il s'agit prioritairement des indemnités compensant les congés payés non jouis et le préavis non exécuté par le travailleur en cas de dispense de son exécution.

1.4.1. L'indemnité compensatrice de congés payés

L'indemnité compensatrice de congé payé est due même en cas de faute lourde lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de ses congés. En effet, au Bénin, l'indemnité de congés payés n'entre pas dans les privations des droits de licenciement parce qu'il ne constitue pas une indemnité de rupture. Il s'agit d'un droit acquis mois après mois, après un travail effectif.

En clair, l'indemnité compensatrice de congé payé est due en cas de rupture du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé. Elle est calculée sur la base des droits acquis. Elle est l'équivalente de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé payé normalement.

1.4.2. L'indemnité compensatrice de préavis ou de brusque rupture

Toute rupture du contrat de travail opérée sans préavis, sauf pour les cas énoncés plus haut, est irrégulière en la forme et expose son auteur au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis. En ce qui concerne le licenciement, le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le salarié durant le délai de préavis qui n'aurait pas été exécuté.

Précisions :

 Dans tous les cas où il y a obligation d'effectuer le préavis, il y a obligation de verser une indemnité compensatrice si le préavis n'est pas exécuté :

- ⦿ parce qu'il y a dispense d'exécution par l'employeur ;
- ⦿ parce que l'employeur a brusquement interrompu le préavis pour faute grave et que celle-ci n'a pas été reconnue par le tribunal ;
- ⦿ parce que l'employeur a modifié de façon unilatérale et sans accord du salarié des conditions substantielles du contrat ;
- ⦿ parce que l'entreprise a cessé son activité...

 Le salarié victime d'un accident du travail pendant son préavis, voit son préavis suspendu pendant toute la durée de son arrêt de travail consécutif à l'accident du travail, celui-ci se continuera lors du retour. C'est une exception au fait que le préavis est un délai « préfixé à l'avance ».

② La réparation du licenciement abusif et/ou irrégulier : les dommages et intérêts

Même si le licenciement est justifié car fondé sur un motif légitime selon l'employeur, les circonstances de la rupture peuvent constituer une irrégularité ou un abus de la part de l'employeur (licenciement brutal, vexatoire, avec intention de nuire...) donnant lieu à réparation, c'est-à-dire à l'attribution pour le salarié de dommages et intérêts distincts. Autrement dit, le licenciement pourrait ouvrir droit au profit de l'employé, à diverses indemnités et aux dommages-intérêts. Ces derniers sanctionnent, le plus souvent, le licenciement abusif et le licenciement irrégulier.

2.1. Notions de licenciement abusif et de licenciement irrégulier

La législation du travail soumet la validité du licenciement à deux obligations.

2.1.1. Le respect des conditions de fond

Le licenciement doit être fondé sur un motif. La loi impose que ce dernier soit légitime, c'est-à-dire objectif et sérieux. Et comme le confirme la Cour Suprême du Bénin « *est réputé abusif, tout*

licenciement fait en l'absence d'une faute lourde, ou sans un motif objectif et sérieux » (Arrêt du 08 Juin 2018).

La protection de la femme au travail

Conformément à l'article 3 de la loi n°2021-11 du 20 décembre 2021 portant dispositions spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe des personnes et de protection de la femme en République du Bénin, sont modifiées et complétées comme suit, les 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 :

Article 27, alinéa 6 nouveau : *« Est réputé licenciement, la démission ou l'accord des parties ayant pour cause un harcèlement sexuel ou un viol ».*

Article 30 alinéa 2 nouveau : *« Tout licenciement consécutif à un harcèlement sexuel ou à un viol est toujours abusif, lorsque ces infractions sont établies par la juridiction pénale compétente ».*

2.1.2. Le respect des conditions de forme (Rappel)

Pour assurer une information et une protection minimale du salarié, le licenciement ne sera prononcé qu'à l'issue d'une procédure. En effet, selon les prescriptions légales, tout licenciement prononcé 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 »* est irrégulier en la forme mais n'est pas abusif (Art. 29 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017). Il va s'en dire que lorsque les faits à la base du licenciement sont établis et que les règles de formes n'ont pas été respectées, le

licenciement n'est point abusif mais seulement irrégulier avec toutes les conséquences de droit y afférentes.

En somme est irrégulier un licenciement :

- verbal ;
- notifié mais sans indication du/des motif(s) ;
- prononcé pendant le congé du travailleur ;
- notifié ou non sans audition du salarié ;
- non notifié à l'Inspecteur du Travail. En effet, en même temps qu'il notifie le licenciement au salarié, l'employeur doit en informer l'inspecteur du travail. (TPI- Cotonou, 08 Septembre 1997).

En somme, la rupture intervenue sans que soient respectées ces règles de fond et de forme entraînera le cas échéant, respectivement la qualification de «*licenciement abusif*» et de «*licenciement irrégulier*».

Précisions :

 La faute lourde commise par le travailleur ne peut en aucun cas dispenser l'employeur d'observer à son égard le formalisme légal instauré en matière de licenciement.

 Tout licenciement d'un travailleur au motif qu'il est porteur du VIH est abusif. (Loi n° 2005-31 de 05 avril 2006 portant prévention, prise en charge et contrôle du VIH SIDA en République du Bénin).

2.2. La contestation du licenciement

Le salarié peut contester son licenciement à partir du moment où il a reçu la notification. En cas de licenciement personnel ou économique injustifié ou prononcé sans respect de la procédure, l'employeur est passible de sanctions. La rupture du contrat de travail peut, dans certains cas, être annulée (Très rare en droit positif béninois).

En principe, le salarié ou ses héritiers (en cas de décès) peuvent contester devant le tribunal du travail, la régularité de la procédure et le motif du licenciement, que ce dernier soit pour un motif personnel ou économique, une fois le licenciement notifié.

2.2.1. Les irrégularités de fond

Avant toute attribution d'indemnité réparatrice pour licenciement abusif, le juge vérifie et décèle les irrégularités de fond. Quel qu'en soit le motif (personnel ou économique), le juge doit vérifier que le motif invoqué est établi, objectif, exact et suffisamment sérieux pour justifier une mesure aussi grave que la perte d'un emploi.

A défaut, le licenciement est sans motif légitime et le salarié pourrait demander et obtenir réparation du préjudice subi.

En cas de licenciement personnel, le juge apprécie au cas par cas, le caractère objectif et sérieux du licenciement et vérifie que le motif invoqué par l'employeur remplit les conditions de légitimité légalement ou conventionnellement prévues.

En ce qui concerne le licenciement pour motif économique, il contrôle notamment :

- la réalité du motif, c'est-à-dire le caractère réel des difficultés économiques, de la mutation technologique ou de la réorganisation de l'entreprise ;
- la réalité de la suppression ou de la transformation de l'emploi, ou de la modification du contrat de travail ;
- l'existence d'un lien de causalité entre le contexte économique de l'entreprise (difficultés économiques, mutation technologique, réorganisation de l'entreprise) et la mesure décidée par l'employeur, (c'est-à-dire les conséquences sur le contrat de travail, suppression, transformation de l'emploi, ou modification du contrat de travail) ;
- le respect par l'employeur de ses obligations d'adaptation et de reclassement en cas d'inaptitude.

2.2.2. Les irrégularités de forme

Lorsque le licenciement est irrégulier, c'est-à-dire légitime mais opéré sans le respect des conditions de forme, le juge vérifie que la procédure de licenciement a été respectée notamment :

a) Pour les licenciements pour motif personnel :

- l'obligation, le cas échéant, d'interpeler ou d'auditionner le salarié à travers un entretien préalable ou une demande d'explication ;
- la notification en bonne et due forme du licenciement, c'est-à-dire par écrit ;

- l'absence ou l'insuffisance de motivation dans la lettre de licenciement (Art. 29 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 et Cass. 27 novembre 1998).

b) Pour les licenciements pour motif économique

- l'information et la consultation régulière de l'inspecteur du travail territorialement compétent et des représentants du personnel ;
- l'établissement et le respect de l'ordre des licenciements ;
- l'information et la mise en œuvre de la priorité de réembauchage.

Précisions :

 L'absence ou l'insuffisance de motivation dans la lettre de licenciement est sanctionnée au même titre que le non-respect des règles de fond.

 Un licenciement peut être à la fois irrégulier et abusif.

2.3. Le droit aux dommages-intérêts

Il y a lieu de distinguer les dommages-intérêts pour licenciement abusif des dommages-intérêts pour licenciement qui ne respecte pas les formalités prescrites (Licenciement irrégulier). On distingue les irrégularités tenant à la procédure de licenciement et celles tenant à l'absence de motif objectif et sérieux.

Les dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement.

2.3.1. Les dommages-intérêts pour licenciement abusif (Art. 30 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017)

a) Notion de dommages-intérêts

Toute rupture abusive et/ou irrégulière du contrat donne lieu à des dommages-intérêts. Le caractère abusif de la rupture est laissé à l'appréciation souveraine du juge social.

Tout licenciement sans motif légitime crée nécessairement un préjudice pour le salarié. Lorsque l'employeur a licencié abusivement un travailleur, le juge saisi condamne le premier à verser au second un montant d'argent en réparation du préjudice subi : on dit qu'il lui verse des *dommages-intérêts*. Il appartient au juge de fixer le montant de la réparation, en tenant compte des preuves que le travailleur lui a fournies en ce qui concerne l'étendue du préjudice qu'il a subi.

b) Le plafonnement des dommages et intérêts en droit positif béninois

Le législateur béninois a encadré l'office du juge social dans l'évaluation des dommages et intérêts en fixant un plancher (montant minimal) et un plafond (montant maximal) de réparation. Ainsi, cette évaluation ne peut être inférieure à trois (03) mois de salaire, ni supérieure à neuf (09) mois de salaire en matière de licenciement jugé abusif. Cela signifie concrètement que le travailleur abusivement licencié et qui a même un seul mois d'ancienneté dans l'entreprise doit avoir au moins trois (03) mois de salaire en termes de réparation du préjudice subi.

Ce barème déterminant le quantum de la réparation d'un licenciement sans motif légitime s'impose aux parties et au juge

qui définissait, selon son intime conviction et de façon souveraine, l'étendue des préjudices et le montant y afférent.

On peut imaginer que le but du législateur béninois en instaurant ce plafonnement des dommages-intérêts, est de renforcer la prévisibilité des conséquences attachées à une rupture abusive du contrat de travail. La mise en place de cette barémisation soulève, de nombreuses questions et, pour certains, d'importantes réserves voire, des inquiétudes. L'Article 30 al.5 provoque aujourd'hui encore de vives controverses chez les praticiens, les organisations professionnelles de travailleurs et même au sein de la doctrine. Pour certains, la détermination du quantum par le législateur constituerait une atteinte aux pouvoirs du juge. Le Professeur Lyon Caen, conclura que le barème *«rend possible un calcul de ce que coûte une illégalité et incite, donc, à la commettre si, selon un raisonnement courant, ce coût est moins important que l'inconvénient créé par le respect de la légalité»*. On peut ainsi constater que ce plafonnement n'est pas dissuasif pour les employeurs qui souhaiteraient licencier abusivement un salarié. En conséquence, on peut en conclure qu'il rassure davantage les fautifs que les victimes et est, de ce fait partial.

Dans tous les cas, le législateur béninois précise que *« le montant de la réparation est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice »* (Art.30 al.4 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017).

Cependant, on peut s'interroger sur les critères qui ont prévalu à la fixation de ces montants. Dans l'immédiat, le juge social devra tenir compte dans la fixation du quantum de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du salarié au regard de l'emploi.

Critères	Explications ou justifications
Ancienneté	L'ancienneté dans l'entreprise ne se confond pas avec l'âge du travailleur. Il arrive parfois qu'un plus jeune soit recruté avant le plus âgé. Dans ce cas, l'ancienneté du premier sera plus longue que celle du second. Il s'agit donc ici de savoir l'impact de l'ancienneté dans le préjudice subi par le travailleur abusivement licencié et ensuite dans le calcul de dommages-intérêts. En effet, celui qui a fait longtemps dans une entreprise est très psychologiquement lié à celle-ci que le nouveau venu. Autrement dit l'ancien est plus moralement préjudicié que le moins ancien, en cas de licenciement abusif. En outre, il est plus injuste de licencier à tort un ancien qu'un nouveau, en ce sens que le premier a déjà plus enrichi l'entreprise que le second. Il est donc normal d'en tenir compte dans le calcul de dommages-intérêts pour licenciement abusif. Cette ancienneté se compte en année : de la date d'engagement à la date du licenciement. On considère le jour (à défaut, le mois ou l'année) d'engagement ou d'entrée en vigueur du contrat de travail et celui de la notification de la décision du licenciement ou de la fin du préavis exécuté ou non. Etant donné que les écrits attestant ces dates sont imposés à l'employeur, le travailleur sera cru sur parole si l'employeur n'apporte pas de preuve contraire.
Age	L'âge est un élément important dans le calcul du dommage-intérêt pour licenciement abusif dans la mesure où le préjudice subi en cas le licenciement varie en fonction de l'âge du travailleur licencié. En effet, selon les réalités du marché de l'emploi, une personne moins âgée a plus de chance de retrouver un autre emploi qu'une personne plus âgée. Un homme de 18 ans, celui de 25 ans et un autre de 60 n'ont pas la même chance d'emploi ; n'ont pas le même préjudice en cas de licenciement abusif et par conséquent ne peuvent pas avoir droit au même montant des dommages-intérêts si l'on tenait compte de leur âge seulement. Il serait normal que les dommages et intérêts alloués à chacun en soit proportionnel ; si les autres éléments de calcul restent les mêmes. Par ailleurs, l'âge dont il est question ici, c'est l'âge physique tel qu'il ressort des pièces d'identité, des actes de notoriété, des

	renseignements ou des déclarations du travailleur non contestée par son ex-employeur ; et ce, en se plaçant au jour du licenciement, moment à partir duquel le préjudice est enregistré et les dommages et intérêts quérables. Cet élément « âge » s'exprime en année ; et la charge de sa preuve, incombe au travailleur qui peut l'établir par toute voie de droit. Par ailleurs, l'employeur peut apporter toute preuve contraire avec les pièces du travailleur en sa possession ou disponibles à l'état civil. Cependant, de vives critiques s'élèvent contre le critère d'âge qui violerait l'article 26 de la Constitution du Bénin qui dispose que « <i>L'Etat assure à tous l'égalité devant la loi</i> ». Une appréciation du préjudice subi, basée sur l'âge et la possibilité d'une réinsertion professionnelle, ne fera que légaliser une injustice sociale. En effet, un salarié considéré comme étant jeune à la date du licenciement peut avoir une ancienneté plus importante qu'un salarié considéré comme plus âgé au moment du licenciement. Ces deux éléments sont totalement déconnectés de la réalité du préjudice subi.
La nature des services rendus et les droits acquis par le travailleur	Economiquement, la nature des services rendus se traduit par les avantages que les services procurent aux travailleurs. C'est ainsi que, selon leurs natures ou catégories, les emplois ont des salaires différents dans les entreprises et mêmes dans le tableau des salaires minima interprofessionnels garantis. Ainsi les droits acquis (chaque mois) par le travailleur représentent aussi dans le calcul la nature de services rendus par lui. Et l'ensemble des droits patrimoniaux acquis par le travailleur en contrepartie de ses services rendus, s'appelle « rémunération »

2.3.2. Les dommages-intérêts en cas de licenciement légitime mais effectué en violation des formalités prévues (Art. 30 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017)

Le salarié a droit à la réparation du préjudice résultant du non-respect par l'employeur de certaines règles de procédure. En effet, lorsque l'employeur a eu raison de licencier mais y a procédé :

- sans respecter la formalité d'information écrite du travailleur avec indication du motif du licenciement,
- sans que le travailleur n'ait eu la possibilité de s'expliquer ;
- pendant le congé du travailleur ; le juge peut le condamner à des dommages-intérêts.

Le montant de ces dommages-intérêts ne peut dépasser deux (02) mois de salaire. Il s'agit bien de violation de simples formalités d'information, ce qui n'est pas le cas lorsque le licenciement ne respecte pas les règles procédurales qui comportent des garanties de maintien dans l'emploi. Ainsi en est-il du licenciement pour motif économique en violation de la procédure spéciale prévue par la loi. Lorsque l'employeur a procédé au licenciement pour motif économique sans respecter la procédure prévue par la loi, les juges décident que le licenciement est abusif, avec pour conséquence la condamnation aux dommages-intérêts. La doctrine propose que dans ce cas, le licenciement soit considéré comme nul, ce qui entraînerait l'obligation de réintégrer le travailleur licencié.

Tableau récapitulatif du plafonnement des dommages-intérêts pour licenciement irrégulier et/ou abusif

LICENCIEMENTS		BAREMES DE LA SANCTION		
Qualification de la juridiction compétente	Caractéristiques	Plancher (Montant minimal)	Plafond (Montant maximal)	Observations
Irrégulier en la forme	• Licenciement verbal • Licenciement avec observation de la formalité de notification mais	Laissé à la l'appréciation souveraine du juge social	2 mois de salaire brut	Pour en bénéficier, le salarié doit justifier d'un (01) an d'ancienneté de travail effectif au

	sans précision du motif • Licenciement sans audition du salarié (sans demande d'explication ou sans entretien préalable) • Licenciement prononcé pendant le congé			service du même employeur. L'indemnité n'est due qu'à compter d'un an de travail effectif.
Licenciement abusif	Sans motif légitime	3 mois de salaire brut	9 mois de salaire brut	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

Précision :

 L'action en paiement de l'indemnité de licenciement, de la réparation, de toutes les autres indemnités ne répondant pas à la notion juridique du salaire ainsi que pour toutes les autres contestations, est prescrite par dix (10) ans (Art. 44 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017). Toutefois, l'action en paiement de salaire, y compris les indemnités de congé payé, en fourniture ou en remboursement de prestations en nature est éteinte au terme d'un délai de prescription de trois (03) ans. Celle-ci est également valable pour l'employeur (Art. 44 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 et Art. 232 du Code du travail).

2.4. Nature juridique des dommages et intérêts

La réparation du préjudice subi du fait d'un licenciement abusif et/ou irrégulier a la nature de dommages et intérêts. Elle est juridiquement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis et ne se confond pas, d'autre part, avec l'indemnité de licenciement (Art. 31 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017). C'est pourquoi dans la mesure où elle ne constitue pas un élément de rémunération :

- elle n'est pas soumise à la prescription triennale des salaires mais à la prescription de dix (10) ans ;
- elle n'est pas soumise à la limitation de la part cessible et insaisissable des salaires ;
- elle n'est pas soumise à la limitation des retenues sur salaires ;
- elle n'est pas assujettie aux cotisations de Sécurité sociale.

Toutefois, en vertu d'une disposition particulière de la loi, elle bénéficie du privilège des salaires.

Section 3 : Les documents établis lors de la séparation

La rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, met à la charge de l'employeur l'établissement de certains documents qui certifient pour le compte du travailleur :

- son ancienneté dans l'entreprise et sa qualification professionnelle ;

- les sommes perçues avant le départ de l'entreprise.

Ces documents au contenu varié et distinct sont :

- le certificat de travail ;
- le reçu pour solde de tout compte.

❶ Le certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail ou lors du départ du travailleur, quelles que soient la forme, la durée, la nature et la rupture du contrat de travail, l'employeur doit délivrer obligatoirement au salarié qui en fait la demande ou non, un certificat contenant exclusivement :

- la date de son entrée en service et celle de sa sortie ;
- la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés ;
- l'identité et les coordonnées (nom, prénom, adresse) et la signature de l'employeur.

Le certificat de travail est un document écrit, daté et signé par l'employeur qui doit faire figurer son identité complète. Le plus souvent, il est établi sur le papier à en-tête de l'entreprise. Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié pouvant nuire à ce dernier ne doit figurer sur le certificat de travail car c'est un document au contenu impératif. Il permet au travailleur de prouver son expérience professionnelle pour la recherche d'un emploi futur. Par ailleurs, ce certificat permet au nouvel employeur de s'assurer que le salarié est libre de tout engagement.

Précisions :

 Le certificat de travail est un document «quérable» et non «portable», c'est-à-dire que le salarié doit aller le chercher. Il ne peut donc exiger qu'il lui soit envoyé sauf cas de force majeure. En d'autres mots, le certificat de travail est tenu à la disposition du salarié. C'est à lui de le réclamer à l'expiration de son contrat de travail.

En cas de non-délivrance, l'action judiciaire se trouve soumise à la prescription trentenaire, ce qui est bien utile, lorsque proche de la retraite, le salarié doit recomposer sa carrière.

 En cas de préavis non effectué, l'employeur n'est pas tenu de délivrer ce certificat de travail avant la fin légale du préavis, mais il peut le faire.

Modèle 1 de certificat de travail

Raison sociale de l'employeur
Adresse complète
N° d'immatriculation à la CNSS

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Je soussigné(e) Monsieur (ou Madame), agissant en qualité de.... (Précisez la fonction) de l'entreprise..... (Précisez le nom), certifie que Monsieur (ou Madame) (Précisez les nom et prénom), demeurant à.... (Précisez l'adresse), a été salarié(e) de notre société du.....au....., en qualité de..... (Précisez l'emploi).

Monsieur (ou Madame) (précisez les nom et prénom du salarié) nous quitte ce jour, libre de tout engagement.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à (la ville), le (précisez la date)
Signature de l'employeur

Modèle 2 de certificat de travail

Employeur (Nom ou raison sociale)
Adresse complète
Contacts téléphoniques et électroniques
N° d'immatriculation CNSS

Le certificat de travail de Monsieur/Madame/Mademoiselle

M/Mme/Mlle..... (Prénom, nom) demeurant (adresse)
.....

Numéro d'affiliation à la CNSS.....a été employé.e dans notre
entreprise/société/établissement..... du au
..... en qualité de (emploi occupé)

Le cas échéant :

a été employé dans notre entreprise successivement :

duau.....en qualité de
duau.....en qualité de
du.....au..... en qualité de
etc.

Son contrat de travail a pris fin le

Monsieur (ou Madame) (précisez les nom et prénom du salarié) nous
quitte ce jour, libre de tout engagement.(Mention facultative)

En foi de quoi, le présent certificat lui est délivré pour servir et valoir ce que de
droit.

A le

Signature de l'employeur ou de son délégataire

Modèle 3 de certificat de travail

Raison sociale de l'employeur

Adresse complète

N° d'immatriculation à la CNSS

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Je soussigné,

Agissant en qualité de « Chef du personnel, Directeur des Ressources Humaines, P-DG, etc. »

Certifie avoir employé :

Monsieur/Madame , affilié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) sous le numéro.....

Demeurant à « préciser l'adresse complète du travailleur »

En qualité de « indiquer les emplois successifs ainsi que les périodes correspondantes »

Du « la date de recrutement » au « la date de sortie est celle du préavis qu'il soit effectué ou non ».

Monsieur/Madame « » nous quitte ce jour, libre de tout engagement.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à « préciser la ville », le « préciser la date de la délivrance »

Signature de l'employeur

Précisions :

 Au cas où l'employeur refuse d'établir le certificat de travail ou retarde sans raison objective sa remise, le salarié peut adresser par lettre recommandée une mise en demeure à l'employeur. Si celle-ci reste infructueuse, le salarié peut, par voie de justice, contraindre l'employeur à lui remettre son certificat de travail. La procédure spéciale de référé lui permet d'obtenir rapidement un

jugement condamnant l'employeur à la remise du certificat, parfois même sous peine d'astreinte par jour de retard. En clair, des sanctions pénales (amendes) sont encourues en cas de non-respect par l'employeur de ces règles.

 Le référé du travail est une voie de recours devant le Président du tribunal du travail permettant au salarié d'obtenir rapidement la condamnation de l'employeur. Afin d'obtenir gain de cause, la demande du salarié ne doit pas se heurter à des contestations sérieuses de la part de l'employeur. Ainsi le référé du travail est envisageable pour obtenir le paiement d'arriérés de salaire, d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de départ, d'une indemnité compensatoire pour congés non pris ou encore la non-délivrance de documents obligatoires comme la fiche ou bulletin de paie, le certificat de travail, etc.

 Au cas où le salarié estime que le certificat contient, directement ou indirectement, des mentions négatives, il peut demander à l'employeur d'établir un nouveau certificat se limitant aux informations objectives décrites ci-avant. Si une telle demande intervient, l'employeur est obligé de procéder à la rectification, le salarié étant en droit d'obtenir un certificat neutre, c'est-à-dire ne comportant aucune mention défavorable au salarié.

② Le reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est un document établi par l'employeur dont le salarié lui donne copie et qui fait l'inventaire des sommes versées ou reçues lors de la rupture du contrat de travail. En droit commun, la signature d'un tel document par un

créancier, équivaut à la reconnaissance de celui-ci du règlement des dettes du débiteur. Mais en droit du travail, la signature d'un reçu pour solde de tout compte par le salarié n'implique en aucun cas renonciation à ses droits (Art. 225 du Code du Travail). Toutefois, lorsqu'il n'est pas dénoncé dans le délai de prescription, il a un effet libératoire pour les sommes et avantages qui y sont mentionnés. En France, le délai libératoire est de six (06) mois.

Le reçu pour solde de tout compte doit prendre une forme écrite et être établi en double exemplaire dont un est gardé par le salarié. Il comporte les mentions ci-après:

- toutes les sommes et autres avantages perçus par le salarié au moment de son départ de l'entreprise ;
- la signature du salarié doit être précédée de la mention manuscrite « pour solde de tout compte » ;
- le lieu et la date d'établissement du reçu pour solde de tout compte ;
- le délai de forclusion (délai de prescription).

Modèle 1 de reçu pour solde de tout compte

Raison sociale de l'employeur
Adresse complète
N° d'immatriculation à la CNSS

REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Je soussigné « préciser les nom et prénom (s) du salarié »

Demeurant à « préciser l'adresse complète du travailleur »

Reconnais avoir reçu pour solde de tout compte la somme de, Francs CFA en paiement des salaires, accessoires de salaire, et toutes indemnités, quels qu'en soient la nature et le montant, qui m'étaient dus au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail.

J'ai connaissance qu'en vertu des dispositions légales et réglementaires, je dispose d'un délai de, à peine de forclusion, pour dénoncer le présent reçu, par lettre écrite et motivée.

Le présent reçu pour solde de tout compte a été établi en double exemplaire dont un m'a été remis.

Fait à « préciser la ville », le « préciser la date »

« Pour solde de tout compte »

(Mention obligatoirement manuscrite)

Signature du salarié

Modèle 2 de reçu pour solde de tout compte

Raison sociale de l'employeur

Adresse complète

N° d'immatriculation à la CNSS

REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Le soussigné « indiquer le nom et prénoms du salarié » reconnaît avoir reçu les sommes suivantes :

- La somme de _____ F CFA à titre de solde de salaire
- La somme de _____ F CFA à titre d'indemnité de préavis
- La somme de _____ F CFA à titre d'indemnité de départ
- La somme de _____ F CFA à titre d'indemnité pour jours de congés non pris
- La somme de _____ F CFA à titre d'indemnité pour jours fériés légaux travaillés
- La somme de _____ F CFA à titre d'indemnité pour heures supplémentaires

Fait en double exemplaire à _____ le _____

Signature du salarié

« Pour solde de tout compte »

(Mention obligatoirement manuscrite)

THEME 9	LES DIFFERENDS OU CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL
--------------------	--

Les relations de travail n'ont pas toujours été un long fleuve tranquille. D'ailleurs pour certains auteurs, le droit du travail est un droit des conflits. La nature même de la relation du travail, par essence inégalitaire, les intérêts profondément divergents entre le salarié et l'employeur, et la réalité des milieux de travail rendent inévitables ces conflits. Il est donc fréquent que des situations conflictuelles naissent pendant l'exécution du contrat de travail ou lors de sa résiliation. Ces conflits opposent en général un employeur à un salarié ou un employeur à un groupe de salariés organisés ou non. Le premier est désigné sous le vocable de conflit individuel du travail ; le second, quant à lui, est qualifié de conflit collectif du travail.

Cependant, les conflits les plus fréquents concernent les litiges individuels de travail. On peut ranger dans cette catégorie les litiges entre employeurs et salariés résultant d'un contrat de travail ou bien ayant pour objet la méconnaissance d'un droit reconnu individuellement à l'employeur ou au travailleur par les nombreuses sources du droit du travail. Il en sera ainsi en cas de rupture abusive du contrat de travail, de violation des obligations du contrat de travail.

Il faut préciser qu'une somme de conflits individuels contre un employeur ne caractérise pas nécessairement un conflit collectif.

Section 1 : Notion de différend individuel de travail

On distingue traditionnellement le conflit individuel du conflit collectif du travail. Le premier s'entend d'un litige ou différend qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur ou un apprenti à son maître. Le salarié qui conteste, par exemple, son licenciement devant le tribunal du travail est une illustration parfaite d'un litige individuel du travail. De même, un salarié qui réclame devant le même tribunal le paiement de ses arriérés de salaires relève d'un litige individuel du travail. En revanche, le conflit collectif du travail est un litige qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou plusieurs employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif. L'exemple le plus pertinent du litige collectif est un litige né de la non-application par l'employeur d'une clause d'une convention collective.

❶ Notions de conflits de travail

Le conflit de travail est généralement perçu comme un état ou une situation de discord, désaccord, antagonisme ou opposition entre un travailleur et son employeur, entre un groupe de travailleurs, tel qu'un syndicat, et leur employeur, ou entre un syndicat ou des groupes de syndicats et des groupes d'employeurs.

Il faut préciser que les termes « litiges », « différends » sont souvent utilisés, des fois avec des distinctions en fonction de la

nature individuelle ou collective du conflit. Cependant, dans la pratique, ces termes sont utilisés indifféremment et sont souvent considérés comme des synonymes.

1.1. Le conflit individuel

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.
(Art. 237 du C. trav et Art. 47 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017)

Au terme de cette définition fournie par le législateur béninois, on peut conclure que le conflit individuel est un désaccord entre un travailleur et son employeur, généralement sur des droits existants. Il peut également inclure des situations dans lesquelles un certain nombre de travailleurs sont en désaccord avec leur employeur sur la même question, mais où chaque travailleur agit individuellement et directement. En somme, un conflit ou différend de travail est individuel lorsqu'il survient entre un employeur et un membre de son personnel au sujet des conditions de travail, ou lorsqu'il survient entre un employeur et plusieurs membres de son personnel au sujet des conditions de travail, sans affecter le fonctionnement normal de l'entreprise.

Le conflit individuel est celui qui oppose un travailleur à un employeur, il porte sur des réclamations d'ordre individuel : le classement dans la convention collective de branche, la promotion interne, l'augmentation de salaire, la mutation, l'intérim, les conditions d'exécution du travail, la qualité de service, les indemnités de rupture, la réintégration dans l'entreprise, le certificat de travail, les heures supplémentaires, le repos, les congés, etc.

1.2. Le conflit collectif (Voir thème 10 sur le droit de grève au Bénin)

1.2.1. Définition

Le différend collectif est celui qui oppose une collectivité de salariés organisées ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu (Article 252 du Code du Travail).

Un conflit de travail est collectif lorsqu'il survient entre l'employeur et un certain nombre de membres de son personnel au sujet des conditions de travail, lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise.

Un conflit collectif est un désaccord entre un groupe de travailleurs, généralement mais pas nécessairement, représenté par un syndicat, et un employeur ou un groupe d'employeurs sur des droits actuels ou des intérêts futurs.

Est réputé différend collectif de travail, tout conflit caractérisé à la fois par l'intervention d'une collectivité de salariés qui défendent un intérêt collectif.

Le conflit individuel s'oppose par conséquent au différend collectif qui a des caractéristiques propres qui le particularisent et le distinguent du premier.

1.2.2. Caractéristiques du conflit collectif de travail

Aux termes de l'article 252 du Code du Travail ci-dessus cité, est réputé différend collectif de travail et, par conséquent, soustrait à la compétence des juridictions visées à l'article 242 et suivants

dudit Code, tout conflit caractérisé à la fois par l'intervention d'une collectivité de salariés organisés ou non en groupements professionnels et la nature collective de l'intérêt en jeu. En d'autres termes, les différends collectifs de travail sont caractérisés par deux éléments cumulatifs :

- l'implication d'une collectivité (plusieurs) de salariés, même s'ils ne sont pas organisés ;
- la nature collective de l'intérêt défendu. S'il est facile de vérifier l'existence de la collectivité de salariés, il sera difficile en pratique d'apprécier l'intérêt collectif.

a) Collectivité de salariés

Reprenant la définition ci-dessus proposé, le conflit collectif suppose une collectivité de travailleurs organisée tel un syndicat, ou inorganisée tel le personnel d'un établissement. La collectivité peut se limiter à une catégorie (les conducteurs d'engins, les prospecteurs, les cuisiniers...) ou être généralisée à une entreprise, à une profession ou à une agglomération. Ce qui est demandé, c'est la pluralité de travailleurs et non d'employeurs.

b) Intérêt collectif

Le conflit, pour être collectif, doit porter sur des droits ou des intérêts communs ou collectifs. Exemple : l'application d'une convention collective, les taux de salaire, le respect de la durée légale de travail, etc.

Très souvent, la divergence entre l'employeur et les travailleurs portera moins sur l'application ou l'interprétation du droit existant. Ce sera notamment le cas lorsque les travailleurs réclament une augmentation de salaire non prévue.

Précisions :

 L'intérêt collectif exigé par la loi n'est pas une juxtaposition des intérêts individuels. La juxtaposition des demandes individuelles ne crée pas nécessairement un conflit collectif, même s'ils ont le même objet.

 La distinction entre les deux (02) types de conflits est très importante, notamment en ce qui concerne la procédure et la compétence des organes chargés de régler chacun d'eux. En effet, l'intérêt de la distinction opérée entre la nature individuelle et collective du conflit réside essentiellement au niveau de leur mode de résolution. Si un conflit a reçu la qualification d'un conflit individuel du travail, il relèvera de la compétence des tribunaux du travail (chambres sociales des tribunaux et cours d'appel). En revanche, si un conflit est dit collectif, son mode de résolution obéit à un régime très particulier : il est soumis à une procédure de conciliation, de médiation et d'arbitrage.

② Les causes des conflits ou différends individuels de travail

Les litiges entre employeurs et salariés peuvent porter sur :

- les sanctions : notamment le licenciement avec ou sans préavis, la rétrogradation, la mutation, la mise à pied disciplinaire, etc. ;
- le licenciement pour motif économique ;
- l'indemnité de licenciement ;
- les cas de demandes de requalification des contrats CDD en CDI ;
- le paiement des heures supplémentaires ;
- le non-respect des clauses du contrat ;

- les dommages et intérêts pour licenciement abusif ou irrégulier ou pour non-déclaration ou déclaration tardive à la CNSS ;
- le salaire de présence ;
- le rappel de salaires ou moins-perçus sur salaire ;
- la délivrance de certificat de travail ;
- les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés ;
- etc.

Section 2 : Les modes de résolution des conflits individuels

La résolution des conflits est la situation dans laquelle il est mis fin à un conflit soit par une approche consensuelle entre les parties, soit par l'intervention d'une tierce partie conciliatrice ou bien par la résolution du conflit par un juge ou un arbitre.

Le règlement du conflit individuel du travail comporte trois (03) étapes : la première entre les parties, la deuxième a lieu devant l'Inspecteur du Travail, la troisième se déroule, quant à elle, devant les juridictions. Autrement dit, la résolution des conflits individuels de travail obéit à trois (03) phases :

- la phase de pré-conciliation entre les parties ;
- la phase extrajudiciaire ou phase administrative ;
- la phase judiciaire.

❶ La phase de préconciliation entre les parties

L'inflation du contentieux et l'exigence de rendre une décision de justice dans un délai raisonnable ont conduit le législateur à imposer aux parties, avant toute procédure, de montrer qu'elles ont tenté de trouver une voie de conciliation. En clair, devant la fréquence des conflits individuels de travail et la menace qu'ils représentent pour la survie de l'entreprise et les frais supplémentaires qu'engendrerait une éventuelle procédure judiciaire pour le salarié, le législateur béninois a institué, à côté des phases classiques de règlement des conflits individuels de travail, une autre phase appelée « *pré-conciliation* » qui vise la résolution de conflits par le biais d'ententes mutuellement acceptables. Plus particulièrement, elle permet aux parties de trouver une solution « taillée sur mesure » au conflit particulier qui les oppose. Les parties au conflit disposent donc désormais d'une autre option.

En effet, aux termes de l'article 38 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017, les parties au contrat de travail « *peuvent convenir des modalités amiables de rupture de leur relation de travail* » qu'elle soit à durée déterminée ou indéterminée. L'accord issu de cette préconciliation doit être impérativement constaté par « *un écrit daté et signé par les parties* ». Il doit en outre contenir « *notamment la manifestation de leur volonté commune de rompre les relations contractuelles ainsi que les modalités et les conséquences de cette rupture* ». Le législateur dispose enfin que « *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'amicable met définitivement fin au conflit» Art.48 la loi n°2017-05 du 29 août 2017 ».

Précision :

 Les délégués du personnel en sont souvent saisis et ils procèdent à une première tentative de conciliation. En cas d'accord des parties, le problème se limite au niveau de l'entreprise. En cas de désaccord, les délégués et le travailleur en cause saisissent l'inspection du travail pour arbitrage. S'ils réussissent, il fait signer un procès-verbal de conciliation. Dans le cas contraire, ils dressent un procès-verbal de non-conciliation, ou alors s'il arrive à régler certains points, ils le signalent dans le procès-verbal que la Direction du Travail (DGT ou DDTFP territorialement compétent) transmet au tribunal du travail.

② La phase administrative ou extrajudiciaire

Ce mode de règlement est fait d'une tentative de conciliation devant l'Inspecteur du travail et dont le cérémonial est défini par le code du travail en ses articles 237 et suivants. Le résultat de cette tentative détermine la suite de la procédure.

2.1. La saisine de l'Inspecteur du travail

Certains conflits individuels de travail peuvent connaître un dénouement heureux au sein de l'entreprise grâce au mécanisme interne de règlement des conflits ou différends mis en place à cet effet ou conformément aux 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.

Les articles 238 et suivants du Code du travail qui traitent de la phase administrative du litige individuel du travail ne dévoilent pas l'acte par lequel l'Inspection du travail est saisie. Cependant, on peut légitimement admettre qu'il existe deux (02) voies de saisine de l'inspecteur du travail. En effet, l'Inspecteur du travail peut être saisi :

- par le juge social conformément aux dispositions de l'article 786, al. 2 de la loi n° 2008-07 du 28 février 2011 portant code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes, et qui dispose dans ses lettres que : *« le tribunal statuant en matière de droit social saisi par requête renvoie les parties devant l'inspecteur du travail aux fins de tentative de conciliation et lui transmet une copie de la requête qu'il certifie conforme »* ou ;
- directement par requête écrite (plainte) par le demandeur avec mention des motifs et des prétentions.

2.2. Les mécanismes de conciliation

La demande de règlement amiable d'un conflit individuel de travail est portée devant l'Inspecteur du travail du lieu du travail exclusivement sauf en cas de rupture du contrat de travail où le travailleur peut valablement porter ses prétentions devant l'Inspection du lieu de sa résidence.

L'inspecteur du travail convoque, dans les quinze (15) jours suivant la requête, les parties aux fins d'une tentative de règlement amiable sur la base de normes fixées par la législation, la réglementation, les conventions collectives en vigueur ainsi que le contrat de travail. Dans tous les cas, la tentative de conciliation

porte sur chaque élément de demande formulée par la partie requérante (indemnité de préavis, de licenciement, heures supplémentaires, avancement, logement professionnel, frais de mission, mise à pied, dommages intérêts, transport, etc.).

En clair, l'inspecteur fait connaître aux parties les droits que le travailleur tient de la loi, de la réglementation ou des conventions collectives et du contrat individuel. Il vérifie si les parties sont décidées à se concilier immédiatement sur ces bases. Il doit refuser d'entériner un accord portant atteinte aux droits incontestables du travailleur, notamment les droits règlementaires. Par contre, il a la faculté de ne pas entériner un accord lésionnaire ou un accord qui semble léser les intérêts (droits contestables et contestés) du salarié.

2.3. Les suites ou issues de la conciliation

L'Inspecteur du Travail a l'obligation de dresser un procès-verbal de clôture soit de conciliation, soit de non-conciliation suivant qu'il y a succès ou échec de la tentative. En effet, la tentative de conciliation peut déboucher sur trois issues non cumulatives :

- *la conciliation totale* lorsque les deux parties antagonistes font des concessions et s'accordent sur le différend. Dans ce cas, un procès-verbal de conciliation totale ou procès-verbal de règlement amiable (P-V.R.A.), faisant office de protocole d'accord, est rédigé et signé par l'Inspecteur du Travail et les parties, consacre le règlement à l'amiable du litige. Ce procès-verbal devient applicable dès qu'il a été vérifié par le Président du Tribunal compétent et revêtu de la formule exécutoire. Le litige s'estompe définitivement ;

- *la conciliation partielle ou non conciliation partielle* : il arrive souvent que certains points des prétentions du requérant fassent l'objet de concessions et aboutissent à l'établissement d'un procès-verbal partiel de règlement amiable ou d'un procès-verbal partiel de non-conciliation constatant selon le cas, les points d'accords ou désaccords. La procédure se poursuit au tribunal sur les points de désaccord ;
- *la non-conciliation totale* : en cas d'échec total de la tentative de conciliation, l'Inspecteur du Travail dresse un procès-verbal de non conciliation (P-V.N.C) au moyen duquel, la partie la plus diligente saisit le tribunal compétent pour un règlement judiciaire du différend. Dans tous les cas, la Direction du Travail compétente ou la DGT transmet le P-V au tribunal territorialement compétent.

Précisions :

 Le défaut de comparution de l'une des parties vaut aussi non-conciliation. L'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation dit par défaut ou procès-verbal de carence.

 L'inspecteur du travail est un facilitateur (médiateur) dans l'aboutissement d'une entente entre les parties, sans jamais user de contraintes ou décider en leur lieu et place, car comme le précise l'article 238 al. 3 du Code du travail, « *nul ne doit, de quelque manière que ce soit, faire obstacle à la conciliation ou à la non conciliation* ». Par ailleurs, le rôle de l'inspecteur du travail est de recevoir les demandes des parties, de dresser les procès-

verbaux constatant la conciliation, la non-conciliation. L'inspecteur du travail ne peut en aucun cas se prononcer à son niveau sur le caractère abusif ou pas d'un licenciement, cette compétence étant une prérogative exclusive du juge social.

 Les chefs de demande sur lesquels la conciliation est intervenue ainsi que ceux qui ont été abandonnés sont éteints. Le procès-verbal de conciliation est présenté par la partie la plus diligente au président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. Le procès-verbal de non conciliation lève la suspension de la procédure et rend possible la saisine du tribunal qui n'est ni automatique ni susceptible d'être exercée directement par l'inspecteur.

③ La phase judiciaire

A la différence de la phase de pré-conciliation ou de conciliation où les parties, bien que guidées par l'Inspecteur du Travail qui connaît la législation du travail, sont libres de faire des concessions et de transiger, l'étape judiciaire est essentiellement marquée par la volonté de la loi et l'imperium du juge. Cependant, le règlement judiciaire comme la négociation (conciliation) préalable est gratuite pour les parties.

Le Code du travail facilite l'accès au tribunal et allège l'office du juge. C'est d'ailleurs pourquoi tous les frais et dépenses de procédures sont supportés par le trésor public.

3.1. Compétences du tribunal du travail

La compétence est le pouvoir reconnu à une juridiction de connaître d'une affaire soit en raison de sa nature, soit en

fonction du lieu de déroulement de l'affaire. On distingue traditionnellement deux (02) compétences que sont :

- la compétence matérielle et ;
- la compétence territoriale.

3.1.1. La compétence d'attribution (compétence matérielle)

Les litiges individuels des salariés nés à l'occasion de la formation, de l'exécution et de l'interprétation de la législation sociale (Droits du travail et de la sécurité sociale) sont de la compétence exclusive du tribunal du travail conformément à l'article 241 du Code du travail. En effet, le tribunal du travail est compétent pour connaître les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage, y compris des différends relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres.

Le tribunal du travail règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion ou en exécution d'un contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail. Il juge les litiges à l'égard desquels la pré-conciliation et/ ou la conciliation administrative n'ont pas abouti. Il ne connaît que des litiges individuels. Le tribunal du travail se voit reconnaître explicitement une compétence exclusive, quel que soit le montant de la demande pour connaître des litiges nés à l'occasion d'un contrat de travail.

Au Bénin, il n'existe pas pour le moment une juridiction autonome appelée « *Tribunal du travail* ». C'est pourquoi, les attributions du Tribunal du travail sont dévolues aux chambres

sociales des tribunaux de première instance (1^{ère} ou 2^{ème} classe) et des Cours d'Appel.

Les conflits les plus fréquents soumis à l'office du juge social peuvent être des :

- litiges individuels entre employeurs et salariés ;
- des litiges consécutifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- litiges individuels relatifs à la validité et à l'exécution des conventions collectives et règlements en tenant lieu ;
- litiges entre salariés survenant dans le cadre du travail ;
etc.

Il est important de préciser que la compétence du tribunal du travail est d'ordre public, d'où la nullité des clauses attributives de juridiction à d'autres juges que le juge social.

3.1.2. La compétence territoriale ou compétence géographique

La compétence territoriale du Tribunal du travail est régie respectivement par les articles 240 al.2 et 782 du Code des procédures. Au plan territorial, le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, si le litige est né de la résiliation du contrat du travail, le travailleur a le choix entre le tribunal de sa résidence et le tribunal du lieu du travail. Cette exception au principe de la compétence territoriale du tribunal du travail ne peut être utilisée que par le travailleur.

En clair, le tribunal compétent est en principe celui du lieu du travail. Il demeure toutefois loisible à un travailleur qui ne réside plus au lieu où il exécutait son contrat de travail, de porter tout litige né de la résiliation dudit contrat, soit devant le tribunal du

lieu de travail, soit devant celui de sa résidence, à la condition que l'un et l'autre soient situés au Bénin.

Dans un contrat de travail, les clauses prévoyant la compétence d'un autre tribunal sont nulles de plein droit.

3.2. Caractéristiques du tribunal du travail au Bénin

Le tribunal du travail au Bénin présente des particularités majeures.

- ◆ La première particularité relève de ce que le tribunal du travail est une chambre spéciale du Tribunal de première instance ou de la section détachée, auquel il est attaché, et non un tribunal autonome dénommé « *tribunal du travail* ».
- ◆ La deuxième particularité est relative à sa composition fixée par l'article 242 du Code du travail et l'article 51 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017. En effet, le tribunal du travail est composé d'un (01) magistrat professionnel qui préside les audiences, assisté d'un (01) greffier et de deux (02) assesseurs assermentés non magistrats, représentant chacun les employeurs et les travailleurs. La loi précise par ailleurs qu' « *aucune juridiction du travail ne peut valablement siéger en l'absence des assesseurs* » (Art.51 al.2 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017).
- ◆ La troisième particularité se rapporte à la procédure devant cette juridiction. La loi exige une phase préliminaire et obligatoire de tentative de conciliation, avant tout examen au fond de l'affaire.

- ◆ Enfin, la quatrième particularité se rapporte à la gratuité de l'instance devant cette juridiction parce que la justice étant un service public même si les frais pour l'accomplissement des actes de procédure ne sont pas négligeables. Aux termes de la loi, la procédure devant les tribunaux du travail et devant la juridiction d'appel est gratuite. De plus, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements rendus à leur profit. En d'autres mots, le législateur social a fait un pas de plus en direction des justiciables en prévoyant la gratuité de la procédure qui se pose comme un principe fondamental en matière sociale. L'Avant-projet d'Acte uniforme sur le droit du travail l'exprime dans son article 232.

Cette gratuité signifie en principe que les citations, les expéditions des décisions, les grosses sont délivrées sans frais ; de même, les recours à une expertise, la convocation des témoins ne comportent aucune charge pour les parties. Pour résumer, on dira qu'il n'y a pas de dépenses en matière sociale. Dans certains cas, où le travailleur bénéficie de droit de l'assistance judiciaire, il est dispensé du paiement total ou partiel des sommes dues aux avocats, greffiers, huissiers, notaires et commissaires-priseurs, pour les droits, émoluments et honoraires.

3.3. L'Office du juge social (tribunal du travail)

Comme précisé ci-dessus, le tribunal du travail est compétent pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé. Dans le cadre de cette mission, les juges sociaux sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du

jugement des affaires. Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision.

3.3.1. La saisine du juge social

Généralement, c'est le travailleur qui prend l'initiative du procès après avoir épuisé toutes les voies de règlement amiable instauré par le législateur ou les mécanismes de règlement propre à l'entreprise. Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-07 du 28 février 2011 portant code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes (CPCCSAC) en République du Bénin, « *le tribunal statuant en matière de droit social est saisi soit par requête écrite, soit par procès-verbal de non-conciliation dressé par les services de l'inspection du travail* ». (Article 786 al. 1 CPCCSAC).

Autrement dit, le demandeur a la possibilité de saisir le juge social :

- soit par l'entremise de l'Inspecteur du Travail à travers un procès-verbal de non-conciliation totale ou partielle constatant les points de désaccords et les prétentions du demandeur ainsi que la position du défendeur ;
- soit directement par requête écrite, déposée au greffe du Tribunal du travail territorialement compétent. Ladite requête doit préciser comme le p-v de non-conciliation de l'inspecteur du travail, les prétentions du requérant, les nom, prénoms et adresse du travailleur et de l'employeur ainsi que les motifs.

Lorsque le travailleur a opté pour ce mode d'introduction de l'instance, le juge social saisi renvoie les parties devant

l'inspecteur du travail aux fins de tentative de conciliation et lui transmet par la même occasion une copie de la requête qu'il doit certifier conforme. Si dans un délai de deux(02) mois, l'inspecteur du travail ne fait pas retour du dossier, le juge peut procéder à la tentative de conciliation et, le cas échéant au jugement. S'il use de ce droit, il en informe l'inspecteur du travail.

3.3.2. *La procédure ordinaire*

La procédure de règlement des litiges individuels de travail est régie à la fois par les dispositions du Code du travail et celles de la loi n° 2008-07 du 28 février 2011 portant code de procédure Civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes (CPCCSAC) en République du Bénin. Cette procédure en matière sociale est simple, rapide et peu coûteuse.

La structure de l'office du juge social comporte, sauf exception (notamment le référé) deux phases :

- une première phase dite de conciliation et, en cas d'échec,
- une phase de jugement.

a) La phase de conciliation judiciaire : préalable obligatoire

Aux termes des dispositions de la loi n° 2008-07 du 28 février 2011 portant Code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes (CPCCSAC) en République du Bénin, avant tout jugement du différend, le juge social tente, comme l'Inspecteur du travail en mettant en œuvre son savoir-faire professionnel, un règlement amiable dont l'issue heureuse, totale ou partielle, est constatée par un procès-verbal valant titre

exécutoire rédigée séance tenante, paraphée et signée de chacune des parties ainsi que le juge.

Relativement à cette phase, il faut souligner trois (03) remarques :

- l'obligation de comparution personnelle des parties, sauf motif légitime et la possibilité d'assistance ;
- l'audience de conciliation n'est pas publique;
- le juge peut prendre des mesures provisoires : délivrance de bulletins de paie ou de certificat de travail. Toute ordonnance de mesures provisoires doit être motivée.

b) La phase de jugement

A défaut de conciliation, c'est-à-dire que lorsqu'il échoue, le tribunal va procéder au jugement de l'affaire en séance publique à une date ultérieure après convocation par simple lettre ou verbalement avec émargement au procès-verbal de non-conciliation établi par le juge. Cette procédure est dominée par le principe du contradictoire et de l'oralité.

La citation doit contenir les nom et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, le lieu, l'heure et le jour de la comparution. Les parties sont tenues de se rendre devant le tribunal, au lieu, jour et heure fixés. Elles peuvent se faire assister ou représenter. Si au jour fixé par la convocation, ainsi que celui du renvoi de l'affaire, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, l'affaire est rayée du rôle. Si le défendeur ne comparaît pas, il est jugé par défaut.

c) Cas spécifique du licenciement

La phase juridictionnelle d'un litige individuel du travail portant sur le licenciement abusif produit des effets différents selon que le juge a retenu l'abus contre l'employeur ou non.

Au cas où, à la lumière des débats et des preuves fournies par les parties, le juge estime qu'il y a licenciement abusif, le juge pourra allouer au travailleur lésé des dommages et intérêts calculés en tenant compte de la nature des services engagés ; de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de son âge et des droits acquis à quelque titre que ce soit sans que ceux-ci ne soient inférieurs à trois (03) mois ni supérieurs à neuf (09) mois. En revanche, lorsque le juge a estimé qu'il n'y a eu rupture abusive, il déclare l'action du travailleur non fondée et aucune indemnité réparatrice ne lui sera allouée, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés, d'éventuelle indemnité de licenciement, et de la délivrance obligatoire du certificat de travail. Enfin, lorsque le juge social conclut à un licenciement irrégulier, il attribuera au plus deux (02) mois pour la réparation de l'inobservation des règles attachées au licenciement.

Précision :

 Du point de vue de la procédure, la citation en justice comme la demande de conciliation est interruptive de la prescription en matière du travail.

3.4. Les procédures spéciales

En matière sociale comme dans le droit commun, les situations impliquant des mesures d'urgence ne sont pas rares. C'est ce qui a conduit le législateur à instaurer par loi portant code des procédures, le référé social et le recours contre les contraintes de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).

3.4.1. Le recours au référé social (Art. 807 et 553-856 du code des procédures)

Cette procédure spéciale intervient quand il y a urgence ou difficulté d'exécution d'une décision de justice ou en cas de contestation non sérieuse. Autrement, le référé en général répond au souci d'éviter que l'encombrement des juridictions spécialisées comme le Tribunal du Travail n'empêche de statuer sur les cas urgents ne souffrant d'aucune contestation, contribuant ainsi à résoudre partiellement le problème des lenteurs de procédure et de désengorger les tribunaux du travail.

Cette fonction est assurée par le président du Tribunal qui prend une ordonnance de référé qui est « *une décision provisoire rendue à la demande d'une partie, l'autre présente ou appelée, dans le cas où la loi confère à un juge qui n'est pas saisi au principal le pouvoir d'ordonner immédiatement les mesures nécessaires* » (Article 553 CPCCSAC). Ces mesures nécessaires peuvent être par exemple :

- la délivrance d'un bulletin de paye ou d'un contrat de travail ou encore d'un certificat de travail ;
- la réintégration d'un salarié protégé irrégulièrement licencié ;
- la suspension des effets d'une sanction disciplinaire irrégulièrement ou abusivement prononcée ;
- dans tous les cas où la créance de salaire n'est pas sérieusement contestée, le juge des référés peut accorder une provision au salarié.

En somme, composée d'un juge unique, la juridiction des référés prend des mesures conservatoires ou de remise en état qui

s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Le juge du référé social est donc le juge de l'urgence et de l'évidence. La détermination de la notion d'urgence relève de l'appréciation souveraine du juge.

Ainsi il y a urgence chaque fois qu'il s'agira de prévenir un dommage imminent, de prescrire des mesures conservatoires pour sauvegarder les intérêts des parties ou de faire cesser un trouble manifestement illicite. A la notion d'urgence s'ajoute celle de l'évidence qui recouvre les hypothèses où l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

L'intervention du juge des référés consistera à prendre les mesures nécessaires en accordant une provision au créancier ou en ordonnant l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire : une telle institution pourrait réduire les antagonismes entre employeurs et salariés à la condition qu'une application judicieuse en soit faite.

Elle contribue ainsi à encourager la collaboration entre le chef d'entreprise et les salariés.

Précision :

 Le juge des référés peut prendre ces mesures sous astreinte comminatoire.

3.4.2. Procédure d'opposition à l'exécution des contraintes délivrées par la CNSS

Comme le dispose l'article 815 du CPCCSAC et conformément aux articles 27 et 28 de la loi n° 98-019 du 21 mars 2003 portant code de sécurité sociale en République du Bénin, « l'exécution de la

contrainte délivrée par le directeur général de la caisse nationale de sécurité sociale et rendue exécutoire par le président du tribunal peut être interrompue par le recours introduit par le débiteur devant le tribunal statuant en matière sociale ».

Le débiteur dispose d'un délai de huit (08) jours à compter de la signification de la contrainte rendue exécutoire pour contester la réalité ou le montant de la dette.

Le recours est introduit devant le président du Tribunal statuant en matière d'exécution par simple requête.

Toutefois, en cas d'urgence reconnue et motivée, le président du Tribunal de première instance pourra ordonner que « affaire soit examinée en procédure d'urgence, en autorisant le débiteur à assigner la caisse à bref délai et à jour fixe ».

3.5. Exécution du jugement et voies de recours

3.5.1. Exécution des jugements

L'exécution des jugements fait l'objet de l'article 809 du CPCCSAC. Aux termes de cet article, il est aisé de constater que tous les jugements rendus en matière sociale ne sont pas tous de droits exécutoires à titre provisoire. Cependant, sont de droit exécutoire à titre provisoire :

- les jugements qui ne sont susceptibles d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle conformément aux dispositions de l'article 812 alinéa 3 CPCCSAC ;
- les jugements qui ordonnent la remise de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toutes pièces que l'employeur est tenu de délivrer ;

- les jugements qui ordonnent le paiement de salaire dans la limite des trois (03) derniers mois ou d'indemnité de préavis dans la même limite.

3.5.2. Voies de recours

Les voies de recours sont des moyens expressément mis à la disposition des plaideurs pour leur permettre d'obtenir un nouvel examen du procès (ou d'une partie de celui-ci) ou de faire valoir les irrégularités observées dans le déroulement de la procédure. On distingue deux principales catégories de voies de recours (les voies de recours ordinaires et les de recours extraordinaires).

En matière sociale, les voies de recours reconnues aux parties sont :

- l'opposition ;
- l'appel et ;
- le pourvoi en cassation.

a) L'opposition

L'opposition est une voie de recours ordinaire de rétractation ouverte au plaideur contre lequel a été rendue une décision par défaut. Cette procédure lui permet de saisir la juridiction qui a déjà jugé en lui demandant de juger à nouveau l'affaire. L'opposition est appelée voie de rétractation parce qu'elle fait revenir l'affaire devant la même juridiction que celle qui l'avait déjà jugée en l'absence du plaideur.

Le délai d'opposition est de quinze (15) jours à compter de la notification de la décision. L'opposition est caduque si la partie qui l'a faite ne se présente pas. Elle ne peut être réitérée.

b) L'appel (Art. 816-817 du CPCCSAC)

L'appel est une voie de recours ordinaire de réformation ou d'annulation par laquelle un plaideur porte le procès devant une juridiction de degré supérieur (Cour d'Appel) pour que l'affaire soit à nouveau jugée.

Composée uniquement de magistrats professionnels, la Cour d'Appel connaît en second ressort des décisions rendues en premier ressort par le juge social, ou celle rendue à tort en dernier ressort dans un cas où le tribunal ne devait se prononcer qu'en premier ressort. Elle a pour mission de rejuger l'intégralité du litige qui leur est soumis. Elles ne peuvent se prononcer que sur les demandes qui ont fait l'objet du jugement. Les demandes nouvelles sont irrecevables devant la Cour d'Appel.

La possibilité de saisir la Cour d'Appel par les parties en conflit individuel de travail, est une traduction du principe du double degré de juridiction. La partie (employeur ou salarié) qui n'est pas satisfaite dispose d'un délai de quinze (15) jours à compter de la notification du jugement, pour interjeter appel devant la Cour d'Appel dans le ressort de laquelle est située la juridiction qui a rendu la décision en première instance.

- L'appel constituera une voie en cas de réformation lorsque la partie n'ayant pas obtenue la pleine satisfaction en 1^{ère} instance demande à la juridiction hiérarchiquement supérieure, la décision attaquée.
- L'appel constituera une voie en cas d'annulation lorsque le plaideur invoque auprès de la juridiction d'appel une cause d'annulation du jugement qui le préjudicie.

- L'appel est en principe suspensif d'exécution sauf les décisions pouvant être exécutées par provision et nonobstant appel par provision : se dit de ce qui n'est pas définitif et peut être rapporté ou modifié. Une telle précision doit être clairement exprimée dans le dispositif par le juge. De telles situations se rencontrent notamment dans les jugements sur les pensions alimentaires et dans les procédures de référés.

Précisions :

 Le délai d'appel est de quinze (15) jours et est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait, ou adresse par pli recommandé, au greffe de la juridiction qui a rendu le jugement.

 Tous les jugements rendus en matière sociale ne sont pas susceptibles d'appel comme le précisent les articles 812-813 du code des procédures et l'article 251 du code du travail. En effet, l'appel n'est possible que lorsque le montant de la demande principale « n'excède pas 500 000 f CFA » (Art. 39 de la loi n°2001-37 du 27 août 2002 portant organisation judiciaire en République du Bénin modifiée par la loi n°2016-15 du 28 juillet 2016).

 L'appel tend à reformer ou annuler par la Cour d'appel un jugement ou une ordonnance de référé rendu par une juridiction du 1^{er} degré. La Cour d'appel rejuge l'affaire, elle examine tous les chefs de demande sur lesquels il est interjeté appel. L'appel des décisions rendues par les tribunaux de travail du 1^{er} degré est porté devant la chambre sociale de la Cour d'appel

territorialement compétente. L'appel est porté devant la chambre sociale de la Cour d'appel. Il est formé, instruit et jugé, suivant la procédure sans représentation obligatoire. Devant la chambre sociale de la Cour d'appel, les parties comparaissent et plaident selon les mêmes règles que celles qui ont prévalu devant le tribunal de première instance.

 La partie qui conteste la décision rendue par le juge social en 1^{ère} instance est appelée « *l'appelant* », autrement dit, c'est le demandeur devant la Cour d'appel. Le défendeur devant la Cour d'appel est appelé « *l'intimé* ».

c) Le pourvoi en cassation

Le pouvoir en cassation est une voie de recours extraordinaire dont l'exercice permet de soumettre à la juridiction ordinaire la plus élevée de l'ordre judiciaire (Cour suprême selon l'organisation judiciaire en République du Bénin) des décisions rendues en dernier ressort. En conséquence, le pourvoi en cassation contre les arrêts d'appel ou les jugements du tribunal du travail rendus en dernier ressort est porté devant la Cour suprême composée de magistrats professionnels et de spécialistes de droit.

Le pouvoir en cassations n'est ni une voie de réformation ni une voie de rétractation car la Cour suprême ne juge pas du fond de l'affaire mais se penche sur les moyens de droit soulevés par le pourvoi. (Étant entendu que les questions de fait ont été souverainement appréciées par les juges du fond). Celle-ci peut, après un échange de mémoires, rendre son arrêt. Elle a deux possibilités :

- soit elle peut rejeter le pourvoi du demandeur. Ainsi, l'affaire prend fin définitivement ;
- soit, elle peut casser l'arrêt de la Chambre sociale ou le jugement du tribunal du travail pour les affaires jugées en premier et dernier ressort. Dans ce cas, l'affaire sera renvoyée devant la Chambre sociale d'une autre Cour d'appel ou devant une autre composition de la Chambre sociale de la même Cour d'appel dont l'arrêt a été censuré. La Chambre de renvoi doit rejuger dans le sens voulu et souhaité par la chambre judiciaire de la Cour suprême.

Précisions :

 Les délais pour se pourvoir en cassation et le pourvoi en cassation ne sont pas suspensifs de l'exécution de la décision entreprise sauf dans des cas qui ont été limitativement énumérés par la loi.

 En vertu de l'article 811 du CPCCSAC, le tribunal statue en dernier ressort en matière de droit social :

- ⦿ lorsque le chiffre de la demande n'excède pas le taux de la compétence en dernier ressort des tribunaux de première instance statuant en matière civile et commerciale tel que prévu par la loi portant organisation judiciaire ;
- ⦿ lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte de certificats de travail, de bulletins de paie ou toutes pièces que l'employeur est tenu de délivrer à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

La prescription extinctive en droit social (droits du travail et de la sécurité sociale)

La prescription dite extinctive est un mode d'extinction d'un droit résultant de l'inaction de son titulaire pendant un certain laps de temps, c'est-à-dire un délai au terme duquel il ne serait plus possible, ou vain, de saisir la justice car le droit n'existe plus. La prescription peut-être interrompue (par exemple la reconnaissance de dette par l'employeur au profit du salarié) ou suspendue (introduction d'une action en justice par le salarié par exemple). La demande en justice, même en référé, interrompt le délai de prescription ainsi que le délai de forclusion. Il en est de même lorsqu'elle est portée devant une juridiction incompétente ou lorsque l'acte de saisine de la juridiction est annulé par l'effet d'un vice de procédure.

Le point de départ de la prescription se situe à compter du jour où le titulaire (employeur ou salarié dans la plupart des cas) d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La formule « *a connu ou aurait dû connaître* » laisse une totale liberté d'appréciation au juge social. Toutefois, il appartiendrait au demandeur d'une créance issue des relations de travail prescrite de prouver non seulement qu'il ne connaissait pas, mais aussi qu'il ne pouvait connaître son droit. Par exemple, face à un salaire inférieur au minimum conventionnel, le salarié devrait invoquer son ignorance de la grille salariale de sa convention collective, car celle-ci n'est pas précisée sur son bulletin de paie ou/et qu'elle n'est pas consultable dans l'entreprise.

La forclusion (ou péremption) a le même effet que la prescription, mais s'agissant d'un délai préfix, elle ne peut être suspendue et ne peut être interrompue que par une citation ou un acte. Il existe quelques exceptions (relevés de forclusion) prévues par la loi.

THEME 10	LE DROIT DE GREVE EN DROIT POSITIF BENINOIS
---------------------	--

Le droit de grève est le droit, pour les salariés, de cesser le travail afin de faire pression sur l'employeur et d'obtenir satisfaction relativement à des revendications professionnelles. Ce droit n'a pas toujours existé. Pendant longtemps, la grève a même été un délit pénal, exposant les grévistes à l'emprisonnement.

En effet, le droit de grève est une liberté dont la conquête a été le résultat d'une longue lutte sociale. Délit pénal jusqu'à l'abolition du délit de coalition par la loi du 25 mai 1864, elle est devenue une liberté à valeur constitutionnelle dont l'exercice ne saurait donner lieu à sanction dès lors qu'elle s'exerce dans le cadre des lois qui la règlementent.

Section 1 : Le droit de grève : généralités

La grève est une liberté publique protégée par la Constitution de la République du Bénin. Elle trouve plus précisément sa source dans les dispositions de l'article 31 de la loi n°1990-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin modifiée par la loi n°2019-40 du 07 novembre 2019 portant révision de la loi n°90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin : *« l'État reconnaît et garantit le droit de grève. Tout travailleur peut défendre, dans les conditions prévues par la loi, ses droits et ses intérêts soit*

individuellement, soit collectivement ou par l'action syndicale. Le droit de grève s'exerce dans les conditions définies par la loi ».

❶ Définition et éléments constitutifs de la grève

Un mouvement de grève suppose la réunion d'éléments à la fois objectifs et subjectifs, faute desquels il ne saurait recevoir la qualification de grève et bénéficier de la protection légale attachée à celle-ci.

1.1. Définitions et but de la grève

1.1.1. Définitions doctrinales et jurisprudentielles

Comme l'admettent plusieurs auteurs parmi lesquels Bertrand Mathieu, « *la reconnaissance du droit de grève laisse le plus souvent entière la question de la définition* » de ce droit. Le rôle de la jurisprudence fut, dans ces conditions, prépondérant dans la définition de la grève. Il est revenu en effet à la jurisprudence et notamment au juge français de définir la grève comme : « *une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* ». Une triple condition est ainsi posée par la Chambre sociale de la Cour de cassation française : un arrêt de travail ; un mouvement concerté ; des revendications professionnelles.

Traditionnellement, la grève est définie comme une cessation collective et concertée du travail par le personnel d'une ou de plusieurs entreprises en vue de faire aboutir les revendications de nature professionnelle. C'est en ce sens qu'elle est également appréhendée comme un arrêt du travail par les salariés pour la

défense d'intérêts communs ou encore comme un instrument essentiel de lutte pour les travailleurs.

Par ailleurs, la grève peut désigner un mouvement collectif pris à l'initiative de tout ou partie du personnel d'une entreprise, destiné en général à contraindre l'employeur à la négociation des conditions de travail et de rémunération.

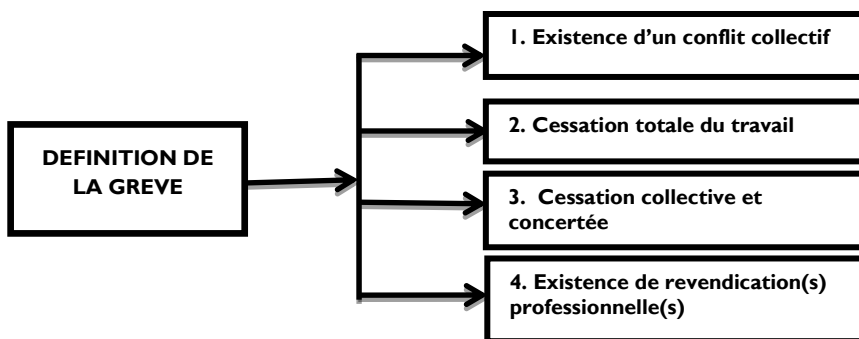
Pour Hélène Sinay, la grève est « *un refus collectif et concerté de travail, manifestant l'intention des salariés de se placer provisoirement hors contrat afin d'assurer le succès de leurs revendications* ».

1.1.2. Définition légale

Reconnue comme droit fondamental, la notion du « droit de grève » n'est pas définie formellement et explicitement par les rédacteurs de la Constitution du 11 décembre 1990. Cependant, on peut tirer une définition de la grève d'une lecture combinée des dispositions de la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 modifiée portant exercice du droit de grève (Art. 1^{er} et 7). Mieux, il ressort de la loi n° 2015-18 du 1^{er} septembre 2017 portant statut général de la fonction publique que la grève est « *une cessation collective et concertée du travail décidée par les travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction de leurs revendications d'ordre professionnelle* ».

Dans tous les cas, quelle qu'en soit la formulation, la plupart des définitions sont issues avec quelques variantes, d'une construction jurisprudentielle empruntée au Conseil d'Etat français dans un arrêt du 7 juillet 1950 qui fait de la grève une cessation concertée du travail, en vue d'appuyer des

revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction.



1.2. Éléments caractéristiques de la grève

À la lumière des définitions sus indiquées, il ressort les caractéristiques spécifiques de la grève qui impliquent :

- l'existence d'un conflit collectif (Art.252 du Code du travail);
- une cessation totale du travail ;
- une cessation collective et concertée ;
- une cessation de travail à l'appui des revendications professionnelles.

1.2.1. L'existence d'un conflit collectif de travail

La cessation collective du travail ou la participation à celle-ci ne peut avoir lieu qu'à l'occasion d'un conflit collectif du travail qui « *est celui qui oppose une collectivité de salariés organisées ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu* » (Art. 252 du Code du travail).

1.2.2. Une cessation concertée du travail

Le premier critère de qualification de la grève repose sur une cessation totale du travail par les salariés grévistes pendant leur temps de travail effectif. Cette cessation totale de travail est nécessaire quelle qu'en soit la durée et la localisation. Ainsi, les grèves tournantes (arrêts de travail affectant successivement différents secteurs de l'entreprise), les débrayages (grèves de courtes durées répétées et les grèves bouchon (qui affectent un secteur vital de l'entreprise) sont toutes licites dès lors que ces arrêts n'entraînent pas la désorganisation totale et anormale de l'entreprise (la désorganisation de la production ou d'un service n'étant pas assimilée à une désorganisation totale et par conséquent anormale du droit de grève).

La grève devient abusive lorsqu'elle aboutit à désorganiser totalement l'entreprise. Il est à noter que l'accomplissement au ralenti de la prestation de travail ne constitue pas une cessation totale de travail. Il s'agit d'une grève perlée qui s'analyse en une mauvaise exécution du contrat de travail pouvant donner lieu à l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur. Il en va de même du salarié qui participe à un mouvement de grève, tout en continuant d'exécuter son travail de manière défectueuse. Son contrat n'est pas suspendu, et le pouvoir disciplinaire de l'employeur continue de s'exercer. En clair, le droit de grève n'autorise pas le travailleur à exécuter son travail dans des conditions autres que celles prévues à son contrat de travail ou pratiquées dans la profession et n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise.

1.2.3. Une cessation collective et concertée

Privilège syndical, la grève est un droit individuel qui s'exerce collectivement. Dans la mesure où chaque salarié est titulaire de ce droit, une grève non déclenchée par les syndicats est parfaitement licite. Mais il est important que la grève ne soit pas le fait d'un salarié isolé. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que le mouvement soit unanime, ni qu'il concerne la majorité du personnel : la grève de la minorité étant permise.

La manifestation de volonté des salariés de faire la grève n'est soumise à aucune forme légale. La concertation peut se manifester par un mouvement simultané d'un ensemble de salariés réagissant spontanément à une situation donnée.

Précision :

 La grève minoritaire ou catégorielle est licite. Un seul salarié a la possibilité de faire grève lorsqu'il répond à un mot d'ordre national ou lorsqu'il est le seul salarié de l'entreprise, car dans ce dernier cas, il ne peut pas être privé totalement du droit de grève, droit à valeur constitutionnelle.

La cessation concertée du travail n'interdit pas pour autant les mouvements de grève spontanés. Il faut qu'il y ait une volonté commune de cesser le travail à l'appui des revendications professionnelles.

La concertation suppose également que lors de l'arrêt de travail, l'employeur ait eu connaissance des revendications professionnelles des salariés, afin qu'il ait eu notamment la possibilité d'éviter la grève par la satisfaction des revendications ou exigences des travailleurs.

1.2.4. Une cessation de travail à l'appui de revendications professionnelles

La cessation de travail pour cause de grève, telle qu'elle vient d'être définie, doit avoir pour but de faire aboutir des revendications professionnelles à l'égard de l'employeur. Il peut s'agir par exemple de revendications portant sur : la rémunération (Augmentation des salaires, rétablissement d'une prime, respect des libertés individuelles et/ou collectives,...), les conditions de travail (aération des locaux, moyens de transport, etc.), l'horaire ou la durée du travail, la situation de l'emploi (projet de licenciements économiques...), la stratégie de l'entreprise (nouvelle politique commerciale...).

La difficulté d'appréciation des revendications professionnelles apparaît notamment au regard de la grève de solidarité qui est interdite au Bénin comme ci-dessous précisé.

Précisions :

 Même si le législateur béninois n'a pas expressément interdit la grève pour motif politique, l'exigence de revendications d'ordre professionnel vise à exclure les grèves ayant un motif politique (ou même extérieur aux rapports professionnels). L'exclusion de la grève pour motif politique s'explique, d'une part, par le fait que cette grève ne s'adresse pas directement à l'employeur, parfois étranger aux revendications et qui ne peut donc que subir et, d'autre part, par le fait que bien qu'une grève politique puisse être approuvée subjectivement, par sympathie ou par antipathie politique, ce type de grève aboutit à fausser le fonctionnement normal des institutions ou en tout cas, n'apparaît pas relever du mécanisme normal de fonctionnement de l'État.

 L'article 11, al. 2 de la loi 2001-09 admettait explicitement la licéité de la grève de solidarité, tout en y mettant des conditions: *« toutefois, en ce qui concerne la grève de solidarité, toute centrale, toute fédération ou tout syndicat de base peut décider de la déclencher, pourvu que la grève qu'il soutient soit elle-même légale et que les responsables de l'établissement ou de l'administration en soient au préalable informés »*. Mais avec la modification de ladite loi, le néo-législateur béninois a formellement interdit, au moyen de l'article 2 de la loi n°2018-34 du 05 octobre 2018, la grève de solidarité et dispose que *« la grève de solidarité est interdite »*. Il faut reconnaître que même si, dans la plupart des cas, ces grèves ne sont généralement pas sans rapport avec la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs, le gréviste ne s'adresse pas directement à son propre employeur.

② L'abus du droit de grève

L'abus de droit de grève se caractérise par la désorganisation de l'entreprise. Le juge social considère que l'abus se définit comme celui qui risque de mettre en péril l'entreprise.

Moyen de pression, tout mouvement de grève crée nécessairement des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise concernée : c'est l'objet même de la grève. C'est pour cette raison que les juges ne considèrent comme abusive que la grève portant atteinte, de manière significative et anormale, au fonctionnement de l'entreprise. Il en sera ainsi par exemple de l'occupation des lieux de travail entravant la liberté du travail de salariés non-gréviste par les grévistes, sauf si elle est passive et passagère. De la même façon, les piquets de grève à l'entrée

d'une entreprise qui ont pour objet d'empêcher les salariés non-grévistes de se rendre sur leurs différents postes de travail, caractérisent un abus du droit de grève en ce qu'ils portent atteinte à la liberté du travail, droit également de nature constitutionnelle.

C'est ici que s'applique dans l'Entreprise la célèbre formule « *ta liberté s'arrête là où commence celle des autres* ». En clair, le droit de grève est un droit fondamental mais un droit qui reste fortement encadré par les pouvoirs publics. Autrement dit, le droit de grève n'est pas un droit absolu.

Précisions :

 Plusieurs formes de grèves ont été inventées au cours de l'histoire. Parmi ces différentes formes figurent : la grève surprise, la grève tournante, la grève perlée, la grève du zèle, la grève sauvage, la grève générale, la grève de la faim, la grève de solidarité, la grève sur le tas ou grève avec occupation, la grève politique, etc.

Chacune d'elles revêt un contenu propre et peut ainsi être, selon le cas, licite ou illicite.

③ Note sur le lock-out

La notion n'a pas été abordée par le législateur béninois. Décision par laquelle un employeur interdit aux salariés l'accès de l'entreprise à l'occasion d'un conflit collectif de travail, le lock-out est une riposte de l'employeur consistant à fermer provisoirement tout ou partie de l'entreprise. Pratique courante dans certains pays notamment en Grande-Bretagne, en Finlande, au Canada....,

mais illicite dans d'autres pays comme la France, il est mis en œuvre avant ou pendant la grève dans le but de faire pression sur les grévistes ou après la grève à titre de sanction. L'exercice du lock-out permet à l'employeur de ne plus rémunérer l'ensemble du personnel de l'entreprise, y compris les non-grévistes, en fermant l'entreprise.

L'employeur qui décide de la fermeture de l'entreprise en raison d'un mouvement de grève, commet selon la jurisprudence, une faute dans l'exécution du contrat de travail et doit rémunérer les salariés non-grévistes.

Toutefois, à titre exceptionnel, le lock-out peut être légitime ou licite si certaines conditions sont réunies. En effet, l'employeur est autorisé à répondre à la grève en fermant momentanément l'entreprise dans trois (03) hypothèses ci-dessous :

- en cas de force majeure ou d'une situation de contrainte. Tel peut être le cas lorsque les salariés grévistes occupent les locaux de l'entreprise et empêchent ainsi les non-grévistes de poursuivre leur travail. Pour que ce cas puisse jouer, l'employeur doit se trouver dans l'impossibilité absolue de fournir du travail aux salariés non-grévistes ou doit avoir essayé de déloger, si besoin par le concours de la force publique, les salariés occupant les accès et/ou les locaux de l'entreprise ;
- lorsque la sécurité des personnes et des biens au sein de l'entreprise ne peut plus être garantie par le chef d'entreprise ;
- lorsque l'employeur peut invoquer l'application du principe d'exception d'inexécution : en raison d'une grève irrégulière ou illégale, c'est-à-dire en cas d'exécution

fautive du contrat de travail, l'employeur se trouve délié de ses propres obligations, et peut donc fermer de manière temporaire tout ou partie de l'entreprise. Cette exception est cependant appréciée de manière très restrictive par les juges.

Section 2 : La réglementation du droit de grève au Bénin

Les conditions d'exercice du droit de grève ont été définies par le législateur béninois dans le cadre de ses engagements internationaux et à travers ses prérogatives constitutionnelles.

❶ Fondement juridique du droit de grève au Bénin

1.1. Au plan international

Il n'existe pas au niveau des Nations Unies un texte qui consacre le droit de grève.

Cependant on peut se référer à deux textes fondamentaux :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) et ;
- les Conventions de l'OIT.

1.1.1. La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH)

En 1948, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme(DUDH) qui a pour but de définir les droits basiques de l'homme, aussi appelés droits fondamentaux. L'article 19 prescrit tant la liberté d'opinion et

d'expression que celle de l'information. Comme indiqué dans les traités des NU, certaines limitations peuvent être apportées par la voie légale, afin de protéger les droits d'autres personnes ou l'ordre public.

La liberté de réunion et d'association (article 20) implique que l'on peut se réunir librement et s'affilier à un syndicat, à l'exception des limitations telles que celles liées à l'ordre public et autres nécessaires dans une société démocratique. De telles limitations sont parfois imposées, même dans les « démocraties » occidentales, au droit de grève (par exemple celui de fonctionnaires et de militaires).

La DUDH a, jusqu'à présent, une portée importante en tant que norme universellement admise dans les matières morale et juridique, comme fondement fréquemment utilisée pour un nouveau traité international ou une constitution nationale, et comme base du travail des personnes et des organisations actives dans le domaine des droits de l'homme.

1.1.2. Les normes de l'OIT

Il n'existe aucune convention de l'OIT reconnaissant explicitement le droit de grève.

Cependant, les conventions 87 et 98 ratifiées par le Bénin, garantissent la liberté syndicale et le droit à des négociations collectives. C'est pourquoi, la Commission d'experts en matière de respect des conventions et des recommandations a estimé que les dispositions en matière de liberté syndicale contiennent une reconnaissance implicite du droit à l'action collective.

En dehors de la Commission d'experts, un deuxième organe de l'OIT joue un rôle dans le maintien des conventions de l'OIT : à savoir le Comité de la liberté syndicale.

Les Conventions de l'OIT prévoient aussi des limitations au droit à l'action collective. En quelques mots, selon les Conventions de l'OIT, le droit de grève est un droit fondamental des organisations de travailleurs qui est protégé internationalement à condition qu'il soit exercé de manière pacifique.

1.2. Au plan national

Le droit de grève a été une préoccupation majeure des dirigeants béninois. En effet, C'est d'abord l'ordonnance n° 69-14/PR/MFPRAT du 19 Juin 1969 relative à l'exercice du droit de grève qui a fixé les conditions d'exercice du droit de grève. Par la suite, à la faveur de la Conférence nationale, le droit de grève au Bénin fut inscrit dans la Constitution qui dispose que *« l'Etat reconnaît et garantit le droit de grève. Tout travailleur peut défendre, dans les conditions prévues par la loi, ses droits et ses intérêts soit individuellement, soit collectivement ou par l'action syndicale. Le droit de grève s'exerce dans les conditions définies par la loi »* (article 31 de la loi n°1990-32 du 11 décembre 1990).

En dehors de ce texte fondamental, plusieurs autres textes législatifs reconnaissent et garantissent le droit de grève. Il s'agit de :

- la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin, qui dispose en ses articles 252 et suivants, des modalités du règlement des conflits collectifs ;

- la loi n° 2001- 09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin ;
- loi n°2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001- 09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin ;
- loi n° 2017-43 du 02 juillet 2018 modifiant et complétant la loi n° 2015 - 18 du 13 juillet 2017 portant statut général de la fonction publique ;
- décret n°2012-018 du 19 mars 2012 portant interdiction de l'exercice du droit de grève aux agents exerçant les fonctions d'autorité au nom de l'Etat.

② Encadrement ou modalités d'exercice du droit de grève au Bénin

L'article 31 de la Constitution du 11 décembre 1990, nous l'avons dit, garantit le droit de grève et donne par la même occasion, un pouvoir d'organisation et de réglementation au législateur béninois en la matière. L'adoption de la loi n°2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin, entre dans ce cadre et marque ainsi un tournant dans l'encadrement du droit de grève conformément aux stipulations de la Constitution qui disposent que « *le droit de grève s'exerce dans les conditions définies par la loi* ».

Le pouvoir de réglementer l'exercice du droit de grève appartient donc au législateur qui, conscient de cette prérogative et du fait que le droit de grève est un droit fondamental mais qui n'est pas absolu, a clairement précisé les conditions d'exercice du droit de grèves. Ces conditions tiennent :

- au préavis,
- à la durée et aux interdictions,
- à l'imposition du service minimum et de la réquisition pour certaines catégories de travailleurs.

2.1. Le préavis de grève

La principale restriction à l'exercice du droit de grève en République du Bénin est l'obligation de recourir au préalable à des voies de règlement amiable. L'obligation de préavis comporte tacitement une obligation d'ouverture de pourparlers ou un appel à négocier. En effet, pour être légale au regard du droit positif béninois, la grève, doit être précédée d'un préavis, c'est-à-dire un délai qui doit permettre, entre les parties, la négociation qui en cas d'échec, est constatée par un procès-verbal rédigé séance tenante par l'inspecteur du travail.

La durée du préavis est de trois (03) jours francs au moins précédant le déclenchement effectif de la grève. Toutefois, ce délai est réduit à vingt-quatre (24) heures, si le mouvement est motivé par la violation grave de droits des travailleurs.

Le préavis signé qui est déposé par les représentants des salariés auprès de la direction de l'entreprise et notifié aux autorités compétentes du Ministère en charge du travail, doit clairement indiquer :

- les motifs de l'arrêt collectif de travail ;
- le lieu de la grève ;
- la date et l'heure du début ainsi que la durée probable de l'arrêt de travail ;
- le caractère reconductible du mouvement, s'il y a lieu.

L'obligation de négociation entre les syndicats à l'origine du préavis et la direction de leur entreprise n'est pas une obligation

de résultat, mais seulement de moyens. Autrement dit, les parties en conflit ne sont pas obligées de parvenir à un accord.

Dans tous les cas, la grève ne peut être déclenchée qu'en cas d'échec des négociations devant l'Inspection ou la Direction Générale du Travail. L'échec des négociations doit être constaté séance tenante par procès-verbal de l'Inspecteur ou du Directeur du Travail signé des parties et visé de l'Inspecteur ou du Directeur du travail. La grève ne rompt pas le contrat de travail : l'employeur ne peut pas licencier pour fait de grève, sauf faute lourde du salarié (Art. 264 du Code du travail).

Les obligations de moyens et de résultat (Rappel)

La doctrine et la jurisprudence ont dégagé une distinction essentielle entre « l'obligation de résultat » et « l'obligation de moyen ».

L'obligation de résultat est une obligation en vertu de laquelle le débiteur s'engage à atteindre un objectif préalablement fixé et convenu. Celui-ci est donc tenu d'un résultat précis. C'est le cas d'un transporteur qui s'engage à livrer une marchandise à un point donné et dans un délai convenu, à déplacer un voyageur d'un lieu à un autre. Contrairement à l'obligation de résultat, le débiteur d'une obligation de moyens s'engage « à faire de son mieux » pour atteindre un résultat déterminé en mettant en œuvre tous les moyens à sa disposition pour y parvenir. Le médecin a par exemple une obligation de moyen.

Cette distinction présente un avantage certain et pratique. En effet, le débiteur d'une obligation de résultat qui ne l'atteint pas est présumé responsable et ne peut s'exonérer qu'en cas de force majeure prouvée. Par contre, le non-respect d'une obligation de moyens ne constitue pas nécessairement un manquement : il revient au créancier de prouver que la faute ou l'inexécution de cette obligation est imputable au débiteur.

Précisions :

 L'exigence d'un préavis rend illégale la grève inopinée (grève surprise) en droit positif béninois. Autrement dit, le préavis de grève a pour conséquence l'interdiction des grèves surprises.

 La notion de jours francs exclut le jour d'envoi du préavis puis décompte chaque jour qui suit de 0h à 24h. Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit. Ainsi, si le préavis est envoyé un mercredi, la grève peut débuter le mardi suivant. Si le préavis est envoyé un lundi, la grève peut débuter le vendredi suivant.

 L'exigence du préavis présente d'indéniables intérêts. Le préavis est d'une part destiné à informer l'employeur du projet des salariés et servir ainsi de signal d'alarme. Il constitue d'autre part, un délai que les parties concernées peuvent mettre à profit pour rechercher un compromis ou même de compromission. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle un préavis valablement déposé oblige les protagonistes à ouvrir des négociations.

2.2. La durée de la grève

Le législateur béninois a déterminé la durée de la grève. En effet, aux termes de l'article 13 de la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin modifiée et complétée par la loi n°2018-34 du 05 octobre 2018, aucune grève ne peut excéder :

- dix (10) jours au cours d'une même année ;
- sept (07) jours au cours d'un même semestre ; et
- deux (02) jours au cours d'un même mois.

La première critique qui s'élève contre la réforme du droit de grève au Bénin tient en grande partie sur la durée de la grève. L'Etat béninois soutient à cet effet que la loi querellée n'a fait que réorganiser les modalités du déclenchement des mouvements de grève dans le respect de ses engagements internationaux. Il précise que cette réorganisation est justifiée par les abus notés et que la véritable avancée de la modification de la loi sur le droit de grève tient aux régimes exceptionnels et dérogatoires dont bénéficient les corps professionnels privés du droit de grève.

Précision :

 Quelle qu'en soit la durée, la cessation du travail ou cours d'une journée, est considérée comme un jour entier de grève (Art. 13 de la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin modifiée et complétée par la loi n°2018-34 du 05 octobre 2018).

2.3. Les interdictions et les limitations

Le droit de grève est un droit qui s'exerce sous la seule réserve de la sécurité nationale, de la sûreté d'autrui, des restrictions nécessaires édictées par les lois et règlements, notamment dans l'intérêt de la santé, de la morale, ou des droits et libertés des personnes. La continuité du service public autorise des limitations du droit de grève pour répondre aux nécessités de l'ordre public, de l'action gouvernementale ou de la sécurité des personnes et des biens. Certaines catégories de travailleurs dont la présence est nécessaire pour la continuité du service peuvent ainsi se voir interdire toute grève. C'est pourquoi, l'exercice du droit de grève

est formellement interdit à certaines catégories de travailleurs sans distinction de secteur (public ou privé).

En effet, aux termes de l'article 2 nouveau, alinéa 2 de la loi ci-dessus citée, l'exercice du droit de grève est interdit, en raison de la spécificité de leurs missions aux :

- personnels militaires ;
- personnels paramilitaires (police républicaine, douanes, forêts et chasses, etc.) ;
- personnels de services de santé ;
- agents exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat (Art. 1^{er} du décret n°2012-018 du 19 mars 2012).

Le législateur a par ailleurs interdit formellement la grève de solidarité.

2.4. Imposition du service minimum et de la réquisition

Le droit de grève, principe fondamental reconnu par les lois de la République, doit être concilié avec un autre principe fondamental, celui de la continuité du service public. En effet, lorsque l'activité a le caractère de service public ou répond à la satisfaction de besoins essentiels de la population, la loi impose le service minimum et la réquisition pour permettre à l'Etat de faire face aux conséquences nocives qu'engendrerait une cessation complète des activités. L'objectif est donc de concilier deux intérêts divergents et antagonistes : le respect du droit constitutionnel de grève universellement reconnu aux travailleurs et l'obligation d'assurer la continuité du service public vis-à-vis des usagers.

En clair, l'imposition d'un service minimum et de la réquisition par le législateur béninois en cas du déclenchement d'une grève répond à plusieurs nécessités, notamment la garantie de l'intérêt

général qui peut être appréhendé comme un ensemble de nécessités humaines de la communauté dont la satisfaction conditionne pourtant l'accomplissement des destinées. Perçu de cette façon, l'intérêt général doit être aménagé, entretenu et de ce fait, garanti de manière à lui éviter, au moins dans la moindre mesure du possible, toute quelconque gêne.

En somme, le recours au service minimum et à la réquisition n'est justifiée que si les perturbations engendrées par la cessation totale de travail, portent une atteinte suffisamment grave soit à la paix, la sécurité, la justice, la santé de la population, les finances publiques de l'Etat, etc.

2.4.1. Le service minimum

Le service minimum est tout service organisé par les responsables et les militants d'une organisation syndicale en période de grève de façon à garantir la continuité du service public sans ingérence aucune. L'imposition du service minimum trouve son siège à l'article 14 de la loi portant réglementation du droit de grève modifiée et complétée par la loi n° 2018-34 du 05 octobre 2018. Peuvent faire l'objet du service minimum, tous les personnels publics, semi-publics ou privés à caractère essentiel, notamment :

- les magistrats et agents des services judiciaires et pénitentiaires ;
- les agents de l'Etat en service dans les juridictions ;
- les agents de services de l'énergie et de l'eau ;
- les agents des régies financières de l'Etat, des transports aériens et maritimes ;
- les agents des télécommunications, exception faite des radios et des télévisions privées.

2.4.2. La réquisition

Lorsque le service minimum n'a pas pu être mis en place volontairement par les responsables des travailleurs en grève, il est possible de recourir à la réquisition qui est un ordre de reprendre le travail, donné par les autorités administratives et/ou les chefs d'entreprises aux travailleurs en grève, lorsque la cessation de travail porte notamment de graves préjudices à la paix, la sécurité, la justice, la santé de la population, les finances publiques de l'Etat.

Ce procédé possède une force exécutoire accrue puisque des sanctions peuvent être infligées en cas de non-respect de l'ordre de réquisition. En effet, comme le précise l'article 21 de la loi 2001-09 du 21 juin 2002 modifiée et complétée par loi n°2018-34 du 05 octobre 2018, *« en cas de réquisition, les ministres, les préfets et les chefs d'établissement intéressés doivent assurer la sécurité des personnes requises et mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour l'accomplissement de la mission »*.

Précisions :

 Le nombre de requis ne saurait excéder les 20% de l'effectif du service, de l'administration ou de l'établissement concerné, y compris l'équipe de direction. Dans tous les cas, les responsables syndicaux du mouvement de grève ne peuvent être réquisitionnés par l'Administration, ou par l'établissement concerné à moins qu'ils n'appartiennent à l'équipe de direction ou qu'ils ne soient les seuls spécialistes dans leur domaine (Art. 16 Loi n°2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin).

 En ce qui concerne l'usage de la force armée pour briser une grève de revendications professionnelles, le BIT estime qu'en dehors des services essentiels ou de circonstances de la plus haute gravité, cette restriction constitue une violation grave de la liberté syndicale. En tout état de cause, toujours selon le BIT, l'intervention des forces de sécurité doit se borner strictement au maintien de l'ordre public. C'est aussi le cas lorsqu'il s'agit de recruter des travailleurs pour remplacer les grévistes.

En définitive, il convient de retenir que les éléments constitutifs de grève supposent donc que :

- le salarié en grève doit cesser totalement le travail ;
- l'arrêt du travail doit être collectif et concerté ;
- le salarié n'est pas obligé d'être syndiqué pour se mettre en grève ;
- une part du salaire, correspondant à la durée de grève, peut être retenue par l'employeur ;
- des revendications professionnelles doivent être posées ;
- la grève est enfermée dans une durée légale ;
- les litiges collectifs doivent faire l'objet de négociations ;
- un préavis est requis pour préciser les motifs du recours à la grève ;
- lorsque le service minimum n'a pas pu être mis en place, une réquisition peut être imposée d'autorité à certains travailleurs dans les limites ci-dessus précisées.

Section 3 : Le régime juridique de la grève

Lorsque les conditions d'exercice du droit de grève, telles que définies dans le cadre de la section précédente sont réunies, la grève va produire des effets sur le contrat de travail des salariés grévistes. Leur contrat de travail va être suspendu. La suspension de l'exécution du contrat de travail s'accompagne alors de la suspension du pouvoir disciplinaire de l'employeur à l'égard des salariés grévistes qui ne peuvent, sauf exception, être sanctionnés pour fait de grève. En cas d'abus dans l'exercice du droit de grève, les grévistes engagent tant leur responsabilité civile que pénale. La situation des salariés non-grévistes au cours du mouvement ne doit pas pour autant être ignorée.

❶ Les effets de la grève sur le contrat de travail

La grève produit des effets différents selon que le salarié participe ou non au mouvement. Elle a pour effet principal de suspendre l'exécution du contrat de travail des salariés grévistes. Le contrat de travail des salariés non-grévistes ne doit pas en principe, s'en trouver affecté.

1.1. La suspension du contrat de travail des salariés grévistes

La grève suspend le contrat de travail et de ce fait, les grévistes échappent momentanément au lien de subordination qui les unit à l'employeur. Les principales conséquences de cette suspension du contrat de travail consistent d'une part, pour le salarié gréviste en l'arrêt temporaire de l'exécution de la prestation de travail, et, d'autre part, l'absence de versement du salaire par l'employeur durant la période de grève.

1.1.1. La suspension du contrat de travail

La grève ne rompt pas le contrat de travail mais entraîne immédiatement la suspension du contrat de travail. Cette suspension ne porte que sur l'exécution de l'obligation de fournir le travail convenu. Le contrat de travail étant suspendu par l'effet de la loi, (Art. 35 du C.trav.), le salarié est en droit de ne pas effectuer sa prestation de travail. En principe, le salarié dont le contrat est suspendu pour cause de grève ne doit pas rester dans l'entreprise et ne se trouve pas soumis de ce fait, en principe, à l'application du règlement intérieur.

La période de grève n'étant ainsi pas travaillée, elle ne peut être prise en compte pour le calcul des congés payés. Le salarié n'est plus couvert non plus par la législation sur les accidents du travail. En revanche, si le contrat de travail est suspendu, les mandats électifs (délégués du personnel ou responsables syndicaux) du salarié ne sont pas affectés par cette suspension. Le salarié peut donc continuer à les exercer, ce qui est particulièrement opportun pour cette période de conflit social.

Précisions :

 La grève ne prolonge pas le contrat de travail à durée déterminée (CDD). Ce qui signifie que les CDD ne sont pas prolongés et prennent fin à la date convenue. Cependant, si la grève a lieu au cours de la période d'essai, celle-ci sera prolongée d'une durée égale à la durée de la grève.

 La grève constitue un trouble majeur pour l'employeur parce qu'elle n'est pas considérée en principe comme un cas de force majeure le libérant à l'égard de ses clients. Il n'en va autrement

que dans des cas extrêmes, en particulier lorsque les salariés présentent des revendications qu'il n'a pas le pouvoir de satisfaire. En contrepartie, l'employeur dispose d'un pouvoir de réorganiser son entreprise. Il peut notamment affecter les non-grévistes à des postes laissés vacants par des grévistes, à condition toutefois que ces postes correspondent bien à leur qualification. Il peut aussi, pour effectuer les tâches des grévistes, recruter de nouveaux salariés, pour une durée correspondante à la cessation de travail. Cependant, il est plus approprié de recourir au service des travailleurs intérimaires.

 L'employeur ne saurait exiger de la part du salarié gréviste la récupération des heures perdues pour fait de grève. Il peut assurément être convenu que ces heures seront rattrapées dans le cadre des heures supplémentaires.

1.1.2. Les conséquences sur la rémunération des grévistes

La déduction de salaire pour les jours de grève n'est pas interdite et doit correspondre strictement à la durée de la grève.

a) Le principe

Conformément aux dispositions de l'article 24 de la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 qui dispose que « *toute grève entraîne une réduction proportionnelle du traitement ou salaire et des accessoires à l'exception des allocations familiales* », le salarié gréviste subit une réduction de rémunération correspondant exactement à la durée de la grève, voire une suppression de certains avantages, notamment les primes dont le paiement est subordonné à une condition de présence au poste du salarié

(primes d'assiduité, de rendement, indemnité de déplacement par exemple).

En conséquence, la perte de la rémunération ne saurait être assimilée à une sanction. En effet, comme indiqué plus haut, la grève entraîne la suspension du contrat de travail qui affranchit le salarié de l'exécution de la prestation et libère par conséquent, l'employeur de l'obligation du paiement du salaire. Le législateur béninois exige seulement, d'ailleurs comme le juge social, que cet abattement soit strictement proportionné à la durée de l'arrêt de travail. En cas de retenue supérieure au temps de grève, celle-ci peut être analysée par les juges comme étant une sanction pécuniaire prohibée.

Précision :

 L'employeur ne peut pas pratiquer de mesures discriminatoires en matière de rémunération entre les salariés grévistes et non-grévistes. A titre d'exemple, l'employeur ne peut pas accorder une prime aux salariés en raison de leur non-participation à la grève. Il ne peut fonder cette différence de traitement avec les salariés grévistes, qu'en prenant en compte un élément objectif, tel que l'accroissement de la charge de travail des salariés non-grévistes occasionné par le mouvement de grève. De la même façon, une prime d'assiduité ne peut être réduite que pour fait de grève. Toutes les absences, quelle que soit leur cause, doivent entraîner la même réduction de salaire.

b) Les exceptions

Le législateur béninois établit un lien entre la nature ou le mobile de la grève et les retenues sur traitement ou salaire pour fait de

grève. Dans certains cas, l'employeur doit payer son salaire au gréviste notamment lorsque :

- la grève a pour origine un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations. A titre d'exemples, sont considérées comme fautes graves et délibérées de l'employeur, le non-paiement du salaire ou des heures supplémentaires sans raison valable, ou le non-respect de la réglementation en matière de sécurité ;
- la grève a pour germe la violation des libertés fondamentales et des droits syndicaux universellement reconnus ou le non-paiement des droits acquis par les travailleurs (Art. 25 de la loi n° 2001- 09 du 21 juin 2002). Autrement dit , lorsqu'il s'agit d'une grève qui a pour motif un droit acquis reconnu comme tel par les parties ou par décision de justice, il ne peut y avoir de défalcation ;
- les salariés assurent un service minimum ou si un accord de fin de grève prévoit le paiement. En effet, les parties peuvent valablement prévoir dans l'accord de fin de conflit, le paiement de tout ou partie des jours de grève.

Précision :

 La grève peut aussi avoir une incidence sur les tiers. Car le chef d'entreprise peut se trouver dans l'impossibilité de s'acquitter de ses obligations envers lesdits tiers. Aussi pourrait-il s'exonérer de sa responsabilité contractuelle en invoquant la force majeure. Mais la jurisprudence ne considère pas un simple

fait de la grève comme un cas de force majeure et exige des circonstances particulières :

- ⊙ une certaine généralité, sinon l'employeur pourrait faire exécuter la commande par une autre entreprise non touchée par la grève ;
- ⊙ l'imprévisibilité, sinon l'employeur a eu le temps de s'organiser.

1.2. La continuation du contrat de travail des salariés non-grévistes

En vertu du principe constitutionnel de la liberté du travail, les salariés qui ne souhaitent pas participer à une grève, doivent pouvoir continuer à travailler normalement au sein de l'entreprise. En conséquence, ces salariés, dès lors qu'ils se présentent sur leur lieu de travail, doivent percevoir la rémunération pour la prestation de travail effectuée. Ils ne subissent aucune perte de rémunération du fait de la grève. Mais il arrive qu'ils soient dans l'impossibilité de travailler. Dans ce cas, l'employeur doit en principe maintenir le versement de leur salaire, sauf s'il établit un cas de force majeure ou une situation contraignante (les deux notions étant synonymes en l'espèce). L'employeur doit démontrer que la grève remplit les critères de la force majeure pour se trouver libéré de l'obligation de paiement de salaire aux salariés non-grévistes.

Il faut rappeler que la force majeure est un événement imprévisible, c'est-à-dire un événement soudain, rare ou anormal, autrement dit inévitable et extérieur au débiteur de l'obligation. Elle a pour effet d'exonérer la personne qui peut s'en prévaloir de

l'exécution de ses obligations contractuelles et de sa responsabilité.

L'employeur ne peut invoquer la force majeure ou situation contraignante pour s'exonérer du paiement des salaires, que s'il a fait tout ce qui est en son pouvoir pour éviter ou mettre fin à la grève (négocier, écouter...), afin que les salariés non-grévistes puissent travailler (demande d'expulsion des grévistes en cas d'occupation des lieux,...). Cette possibilité lui est également reconnue lorsque la sécurité de l'entreprise ou celle des salariés poursuivant leur travail n'est plus assurée.

② La grève et le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Les développements précédents ont mis en évidence le fait que la grève suspendait les principales obligations réciproques nées du contrat de travail, que ce soit vis-à-vis du salarié (prestation de travail) ou de l'employeur (rémunération). Elle a également pour effet de suspendre le pouvoir disciplinaire de l'employeur durant cette période.

Enfin, l'employeur n'est pas dessaisi de son pouvoir disciplinaire à l'encontre des salariés non-grévistes ou en cas de grève abusive ou illégale.

2.1. Le principe

L'article 264 du code du travail affirme que le salarié gréviste ne peut pas faire l'objet d'un licenciement durant la grève à moins qu'il ait commis une faute lourde. Il en résulte que le salarié ne peut être sanctionné ou licencié s'il exerce normalement le droit de grève. L'employeur se voit ainsi privé de la possibilité de

sanctionner les salariés grévistes, sauf s'ils viennent à commettre une faute lourde durant la grève.

2.2. L'exception : la faute lourde

L'employeur retrouve son pouvoir disciplinaire à l'encontre des salariés grévistes ayant commis une faute lourde qui, il faut le rappeler, est une faute d'une particulière gravité, qui a été accomplie de manière intentionnelle, dans le but de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Il s'agit de la faute la plus haute dans la hiérarchie des fautes. C'est la seule qui autorise le chef d'entreprise à engager la responsabilité civile délictuelle du salarié.

La faute lourde ne peut être retenue que si le gréviste a participé personnellement à la commission de la faute lourde. En revanche, une faute lourde collective ne permet pas à l'employeur de sanctionner l'ensemble des salariés grévistes. Il doit donc prouver que chacun des salariés a participé à titre personnel à la réalisation de la faute.

Sont des agissements constitutifs d'une faute lourde : la séquestration du chef d'entreprise ou d'un responsable hiérarchique, l'entrave à la liberté du travail des salariés non-grévistes, l'opposition à la libre circulation des biens et des personnes, les violences (menaces et agressions physiques), la dégradation du matériel de l'entreprise....

En présence d'une faute lourde, l'employeur n'est pas tenu d'entamer une procédure de licenciement. En vertu de son pouvoir de direction, il peut choisir de sanctionner moins sévèrement le salarié et lui infliger, après respect de la procédure disciplinaire, une mise à pied à titre disciplinaire, une

rétrogradation.... Le chef d'entreprise ne retrouve donc son pouvoir disciplinaire qu'en présence d'une faute lourde.

Le pouvoir d'individualisation des sanctions qui appartient à tout employeur va même au-delà, puisque ce dernier a la possibilité de sanctionner différemment deux salariés grévistes ayant commis la même faute, ou ayant participé à égalité à la commission de celle-ci. Le chef d'entreprise doit seulement pouvoir prouver que cette différence de traitement se justifie par des éléments objectifs (ancienneté du salarié dans l'entreprise, absence de passé disciplinaire...).

En outre, le fait de sanctionner un salarié gréviste en cas de faute lourde n'exclut pas pour l'employeur la possibilité d'engager la responsabilité civile et/ou pénale de ce dernier.

③ La responsabilité des salariés grévistes

Les grévistes qui commettent une ou plusieurs fautes lourdes peuvent, outre la sanction disciplinaire, engager leur responsabilité tant civile afin de réparer les dommages causés par leur faute lourde, que pénale s'ils ont commis des infractions.

3.1. La responsabilité civile

La mise en œuvre de cette responsabilité obéit aux règles de droit commun de la responsabilité. Ainsi, pour engager cette responsabilité, il faut que trois conditions cumulatives soient réunies : une faute, un préjudice et un lien de causalité entre la faute commise et le préjudice subi. De plus, la charge de la preuve incombe au demandeur, c'est-à-dire dans la plupart des hypothèses à l'employeur, même si la responsabilité civile

délictuelle des salariés grévistes peut être engagée par plusieurs personnes, comme les salariés non-grévistes.

La seule dérogation au droit commun de la responsabilité civile concerne la compétence juridictionnelle. En effet, c'est le tribunal du travail qui est ici compétent, car il ne s'agit pas d'un conflit collectif, mais individuel dans la mesure où cette action doit se fonder sur les agissements de chaque salarié gréviste concerné.

3.1.1. L'action en responsabilité de l'employeur

La responsabilité civile ne peut résulter que de la participation personnelle du gréviste à la commission du fait illicite constituant la faute lourde. Celle-ci doit être prouvée et le dommage qui en résulte doit être distinct de celui que peut subir toute entreprise dans laquelle un mouvement de grève a pris naissance. En outre, l'employeur doit mettre en évidence l'existence d'un lien de causalité direct entre la faute commise par le salarié gréviste et le dommage qui a pu en résulter. A défaut, il ne pourra pas obtenir réparation de son préjudice.

Dans ces circonstances, le chef d'entreprise est parfois tenté d'essayer d'engager la responsabilité de l'organisation syndicale à laquelle appartient le gréviste en raison d'une part, de sa plus grande solvabilité et, d'autre part, de la nécessité d'une simple faute délictuelle, au sens du droit commun (pas de nécessité d'une faute lourde). Mais la jurisprudence interprète strictement la mise en œuvre de cette responsabilité en la cantonnant aux cas dans lesquels la participation du syndicat aux faits illicites est active et évidente (incitation du syndicat à commettre des infractions, complicité...).

Précision :

 La responsabilité civile de l'organisation syndicale échappe à la compétence du juge social (tribunal du travail) et est tranchée par le tribunal civil ou tribunal de droit commun.

3.1.2. L'action en responsabilité des salariés non-grévistes

Il a été démontré que l'existence d'une situation contraignante ou d'un cas de force majeure libérait l'employeur du versement des salaires aux salariés non-grévistes. Ces derniers pourront alors engager la responsabilité civile des salariés grévistes qui ont créé cette situation afin d'obtenir réparation du préjudice résultant de l'absence de paiement des salaires. Pour pouvoir engager cette responsabilité, les demandeurs à l'action doivent prouver que ce sont les agissements des grévistes (par exemple l'atteinte à la liberté du travail), qui a amené l'employeur à ne plus être tenu au paiement des salaires des travailleurs non-grévistes.

3.2. La responsabilité pénale

Lorsqu'au cours de la grève, des salariés grévistes ont commis une ou plusieurs infractions, ces derniers engagent outre leur éventuelle responsabilité civile, leur responsabilité pénale. Tel est le cas lorsqu'ils portent atteinte aux personnes ou aux biens de l'entreprise. Dans ces hypothèses, les grévistes se sont rendus coupables d'infractions qui ne sont pas spécifiques à la grève.

Il peut s'agir encore de violences ou de séquestration du dirigeant de l'entreprise... Dans ces différents cas, l'action peut être engagée non seulement par les salariés non-grévistes, mais aussi par l'employeur qui a pu lui-même être victime de l'infraction.

L'article 23 de la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 énonce à cet effet que *« les auteurs et complices de violences ou voies de fait ou de menaces qui auront pour but d'obliger ceux sur qui elles sont exercées à se joindre ou à ne pas se joindre à une cessation concertée de travail, seront passibles des peines prévues par la loi »*.

La responsabilité pénale peut être recherchée non seulement à l'encontre des grévistes mais aussi à l'égard d'une organisation syndicale, en raison de la reconnaissance de la responsabilité pénale des personnes morales au sujet de toute incrimination. Celle-ci ne peut être engagée que si la participation active du syndicat à la commission de l'infraction peut être mise en avant ou prouvée.

Précision :

 Dans le cadre de la responsabilité particulière à l'atteinte à la liberté du travail, l'action en responsabilité est le fait soit du Ministère public, qui a le monopole des poursuites, soit des salariés non-grévistes qui se portent partie civile. En revanche, l'employeur n'a pas la possibilité de se constituer partie civile, dans la mesure où il n'a pas été victime lui-même de l'atteinte à la liberté du travail.

④ La non-observation des dispositions relatives au droit de grève

Les actions menées dans le cadre d'un mouvement de grève sont soumises au respect du droit en vigueur, notamment le respect des modalités ainsi que les dispositions des dispositions du Code pénal.

Dès lors que les grèves n'entrent pas dans le cadre législatif rappelé plus haut, elles peuvent être déclarées illégales et, par ailleurs, des sanctions disciplinaires peuvent être prononcées. L'article 11 de la loi 2001-09 modifiée et complétée par la loi n°2018-34 du 05 octobre 2018 est formelle et sans concession à cet égard : *«Toute grève qui ne respecte pas les dispositions de la présente loi est illégale et ses auteurs sont passibles de révocation ou de licenciement de plein droit ».*

⑤ Les modes de résolution des conflits collectifs

Il faut rappeler que la résolution des conflits est la situation dans laquelle il est mis fin à un conflit soit par une approche consensuelle entre les parties au conflit, soit par l'intervention d'une tierce partie conciliatrice ou bien par la résolution du conflit par un juge ou un arbitre.

Les conflits collectifs ont, outre des conséquences juridiques, des conséquences économiques non négligeables. Ils nécessitent, par conséquent, la mise en place de procédures de règlement. Le législateur a privilégié le recours à la négociation, mais a cependant prévu des procédures spécifiques auxquelles il peut être fait appel en cas d'échec des négociations : l'arbitrage obligatoire en cas d'échec de la négociation.

5.1. La conciliation conventionnelle ou préconciliation

La prévention des conflits relève prioritairement de l'entreprise qui doit mettre en place des mécanismes internes de prévention et de gestion des conflits entre représentants de l'employeur et représentants de salariés. Il arrive parfois que les conflits trouvent leur solution à l'intérieur de l'entreprise. Un procès-verbal (P-V)

constatant l'accord des parties est dressé et transmis à l'Inspecteur du travail territorialement compétent.

5.2. La conciliation légale administrative (Art. 253 et suivants du Code du Travail)

Lorsque les conflits ne peuvent être ni évités ni réglés par le dialogue entre travailleurs et employeurs, il faut passer à l'étape suivante, à savoir la conciliation légale, autrement dit celle instaurée par le législateur et qui a lieu devant la Direction Départementale du travail pour un conflit limité à un département ou devant le Directeur Général du Travail en ce qui concerne les litiges s'étendant sur plusieurs inspections du travail. Les résultats (accord ou échec) de la tentative de conciliation de l'inspecteur du travail sont constatés séance tenante par un procès-verbal signé des parties et constatant :

- soit l'accord total et transmis au greffe du tribunal pour la formule exécutoire pour produire effet, sauf stipulation contraire ;
- soit désaccord total ou partiel des parties. Dans ce cas, le différend est obligatoirement porté diligemment dans les huit (08) jours par l'inspecteur du travail ou le Directeur Général du Travail, devant le conseil d'arbitrage institué par le Code du travail.

5.3. L'arbitrage obligatoire (Art.257 et suivants du Code du Travail)

5.3.1. Composition et prérogatives du conseil d'arbitrage

Gratuit comme la conciliation devant l'inspecteur du travail, l'arbitrage est une procédure obligatoire par laquelle les parties

s'en remettent à un tiers pour régler le conflit qui les oppose et qui n'a pas été réglé par la conciliation.

Institué dans le ressort de chaque Cour d'appel et composé de huit (08) membres, l'arbitre ou conseil d'arbitrage comprend un (01) magistrat de la Cour d'appel (Président) désigné par son Président ; le Président du Tribunal du travail territorialement compétent ; un (01) secrétaire choisi parmi les greffiers de la Cour d'appel ; deux (02) accesseurs employeurs et deux (02) accesseurs employés choisis par le Ministère du Travail, exclusion faite de toute personne ayant participé à la conciliation ou à un niveau quelconque du litige.

Les prérogatives du conseil d'arbitrage sont limitées au contenu du P-V et à d'autres sujets postérieurs ayant un lien direct avec le différend objet de l'intervention du conseil d'arbitrage qui juge sur pièces même s'il peut entendre les parties à la demande de celles-ci.

5.3.2. Exécution de la sentence arbitrale

Doté de larges prérogatives pour mener à bien sa mission, le conseil d'arbitrage prend au terme de ses offices, une décision qualifiée de « *sentence arbitrale* », immédiatement notifiée aux parties à la diligence du président de ce Conseil et dont la minute, c'est-à-dire l'original, est déposée au greffe de la Cour d'appel.

Lorsque la sentence de l'arbitre n'est pas frappée d'opposition, elle s'impose aux parties et produit effet, sauf stipulations contraires, à dater du jour de la notification du conflit à l'inspection du travail territorialement compétent (Direction Départementale du Travail ou Direction Générale du Travail pour

un conflit concernant des travailleurs répartis sur plusieurs inspections).

Précisions :

 Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi à la Cour Suprême et jugé dans les délais, formes et conditions des pouvoirs en cassation en matière civile.

 On entend par parties au conflit, d'une part, l'employeur qui peut désigner un représentant ayant pouvoir de concilier, d'autre part, le groupe des salariés concernés, lesquels sont obligatoirement représentés par la ou les organisations représentatives, à moins que les groupes des salariés concernés n'aient majoritairement décidé de désigner un ou deux des leurs pour les représenter et concilier en leur nom.

THEME 11	LA PROTECTION SOCIALE DES SALAIRES
---------------------	---

La protection sociale est un droit humain fondamental consacré par les grandes conventions de l'Organisation des nations unies (ONU), de l'Organisation internationale du travail (OIT) ou de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Ce droit est porté par d'importantes initiatives internationales dont la plus récente est l'adoption en 2015 des 17 Objectifs de développement durable (ODD).

Définie par le manuel SESPROS comme *« toute intervention d'organismes publics ou privés destinée à alléger la charge que représente certains risques ou besoins pour les ménages et les particuliers à condition qu'elle n'ait pas de contrepartie et ne relève pas de dispositions personnelles »*, la protection sociale est le socle même du contrat social et des liens de réciprocité et solidarité sans lesquels les sociétés, quel que soit leur niveau de prospérité, ne sauraient consolider leur lien, ni s'épanouir, ni préserver la dignité de leurs citoyens. Dans ces conditions, la protection sociale apparaît donc comme un ensemble de mesures de prévention, de protection, de promotion et de mutation sociale dont l'objectif est la prévention et la réduction de l'exclusion sociale et de l'inégalité, de la pauvreté et de la précarité.

Section 1 : Organisation de la protection sociale des salariés

❶ Clarification de concepts : protection sociale, sécurité sociale et risques sociaux

1.1. La protection sociale

La protection sociale, il faut le rappeler, est l'ensemble des mécanismes de protection accordé par une société à ses membres pour leur permettre de faire face aux risques sociaux et à leurs conséquences financières.

La protection sociale a pour objectif de garantir l'individu ou le ménage contre tous les risques sociaux, d'origine professionnelle ou non, susceptibles :

- d'altérer (diminuer ou supprimer) son revenu en portant atteinte à la capacité de travail (maladie et accident professionnels ou non, vieillesse, invalidité, décès) ;
- d'empêcher la capacité de travail de s'exprimer (ex. : le chômage...);
- d'entraîner des dépenses ou charges supplémentaires pour le salarié ou le ménage, notamment en cas de maladie, naissance, etc.

Elle assure en conséquence à l'individu ou au ménage des prestations destinées soit à compenser les dépenses de protection sociale engagées pour s'en prémunir (ex. : les

honoraires ou frais médicaux, les médicaments...) ; soit à indemniser le manque à gagner (ex. : l'indemnité journalière, l'allocation-chômage...).

1.2. La sécurité sociale

Encore appelée assurance ou prévision sociale, la sécurité sociale se rapporte essentiellement au domaine du bien-être social relatif à la protection sociale ou à la couverture des besoins socialement reconnus, tels que la santé, la vieillesse ou les handicaps (OIT).

Elle constitue de nos jours l'un des piliers les plus importants de la politique de protection sociale. En assurant la couverture des risques inhérents à la personne humaine dus aux aléas de la vie ou à l'activité professionnelle, tels que la maladie, la maternité, les accidents du travail et les maladies professionnelles, le chômage, l'invalidité, la vieillesse et le décès, elle constitue un rempart contre l'exclusion et de ce fait, un facteur de cohésion sociale. Autrement dit, la sécurité sociale est la garantie nécessaire donnée à chacun qu'en toutes circonstances, il disposera de moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle des siens (sa famille) dans des conditions décentes.

1.3. Les risques sociaux

Les risques auxquels les travailleurs sont confrontés dans l'exercice de leur profession sont multiples. Un risque social est pour le salarié, la situation susceptible de compromettre sa sécurité financière ou celle de sa famille en provoquant une baisse de ses ressources ou une hausse de ses dépenses : maladie, accident du travail, etc. Il s'agit donc d'un événement futur ou incertain engendrant un préjudice lorsqu'il se manifeste.

② Les fondements de la protection des salariés

Les conventions de l'OIT constituent le principal référentiel du droit international de la sécurité sociale et inspirent sur ce plan, comme la plupart de pays, les politiques publiques du Bénin. En effet, entre 1919 et 2012, l'OIT a adopté 31 conventions et 24 recommandations dans le domaine de la sécurité sociale, soit près de 20% des conventions internationales relatives au travail et 10% du nombre total de ratifications. La convention n°102 concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 et la recommandation 202, adoptée en 2012 sur les socles de protection sociale constituent deux références normatives essentielles.

Cette convention majeure a transformé les recommandations de 1944 en véritables obligations légales pour les Etats parties et constitue l'instrument international de référence, faisant du droit de la sécurité sociale une branche du droit international. Entrée en vigueur le 27 avril 1955, cette convention comporte une définition du champ d'application matériel de la sécurité sociale, et regroupe dans un seul instrument ayant force contraignante, les neuf (09) catégories de prestations considérées comme formant l'ossature de la sécurité sociale, à savoir les soins médicaux, les indemnités de maladie, de maternité, de chômage, les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survie, les prestations d'accidents du travail et les prestations familiales.

Sur la base de cet instrument international, le Bénin a mis en place un système de protection sociale des travailleurs du secteur privé et assimilé. Même s'il ne prend pas en compte tous les risques sociaux, le système établi à travers la sécurité sociale assure cependant, pour toute personne assujettie travaillant au

Bénin, la couverture des charges de maladies et d'accidents professionnels, de maternité, de famille, d'invalidité et de vieillesse.

En d'autres mots, la sécurité sociale garantit les travailleurs et assimilés contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leurs revenus. Cette garantie s'exerce par l'affiliation des intéressés au régime général institué par le législateur béninois et couvre en priorité, les salariés (non soumis à un régime particulier) de l'industrie, du commerce et des services, les étudiants, stagiaires et apprentis, certaines catégories de travailleurs assimilés à des salariés ainsi que les non-salariés des professions non agricoles ou travailleurs indépendants (artisans, commerçants, industriels et professions libérales).

③ La Caisse nationale de sécurité sociale

La protection sociale des travailleurs régis par les Codes du travail et de sécurité sociale est assurée par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). Etablissement public à caractère social et jouissant de la personnalité civile et de l'autonomie financière, la CNSS a pour mission générale de gérer le régime général de sécurité sociale institué en faveur des travailleurs salariés conformément aux dispositions de la loi n° 98-019 du 21 mars 2003 portant code de sécurité sociale en république du Bénin, modifiée et complétée par les lois n°2007-02 du 26 mars 2007 et n°2010-10 du 22 mars 2010. Cette mission principale se décline en missions spécifiques et consistent essentiellement à :

- immatriculer les employeurs et affilier les salariés assujettis ;
- recouvrir les cotisations patronales et salariales dues ;

- gérer les cotisations sociales ;
- payer les prestations sociales aux ayants droits à travers trois (03) branches que sont :
 - *la branche des prestations familiales et de maternité* chargée de servir les allocations prénatales et familiales, les indemnités journalières en faveur des femmes salariées en couches et les prestations en nature relatives à l'action sanitaire et sociale ;
 - *la branche des risques professionnels* qui prend en charge les soins et frais médicaux ainsi que les frais occasionnés par la réadaptation fonctionnelle et la rééducation professionnelle ; l'attribution d'une rente en cas d'incapacité permanente, temporaire ou partielle de travail ; l'attribution d'une indemnité journalière ; l'allocation de frais funéraires et rente de survivants en cas de décès de l'assuré ;
 - *la branche des pensions* chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de décès.

Précision :

 Organisme public sous tutelle administrative du Ministère en charge du travail et de la fonction publique, la CNSS est dotée de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Son management est assuré par un directeur général en charge de la gestion de l'ensemble des services. Elle dispose de six (06) agences couvrant chacune deux (02) départements.

④ Personnes assujetties au Code de sécurité sociale

L'assujettissement est une situation de droit qui place une personne dans le champ d'application d'une législation obligatoire et implique son rattachement au régime général de sécurité sociale, dont découle alors un certain nombre d'obligations, notamment celle de cotiser et symétriquement, le droit de bénéficier des prestations servies en contrepartie.

La sécurité sociale est composée de différents régimes organisés en fonction d'un critère professionnel ou catégoriel et parmi lesquels, figure notamment le régime général consacré aux salariés et aux travailleurs assimilés. C'est celui-ci qui est géré par la CNSS. C'est pourquoi, au terme de la loi n°98-019 du 21 mars 2003 portant code de sécurité sociale en république du Bénin, il existe plusieurs catégories de personnes bénéficiaires de ce régime général. Il s'agit de :

- travailleurs soumis aux dispositions du code du travail, hommes ou femmes, béninois ou étrangers résidant au Bénin et travaillant dans le secteur privé ou assimilé (travailleurs du secteur public ou parapublic employés dans les conditions du Code du travail) ;
- gérants des SARL et ceux des sociétés de personnes ;
- apprentis, élèves et étudiants des écoles ou des centres de formation professionnelle. Ils sont assimilés aux travailleurs salariés et bénéficient à ce titre, des avantages des régimes des risques professionnels (accidents du travail et maladies professionnelles) ;

- membres des sociétés coopératives de production ainsi que les gérants non-salariés des coopératives et leurs préposés ;
- les assurés volontaires : on entend par assuré volontaire :
 - toute personne qui, ayant été affiliée au régime de sécurité sociale pendant six (06) mois consécutifs au moins qui a perdu sa qualité de salarié pour devenir par exemple travailleur indépendant, et qui souhaite demeurer volontairement affilié à la branche des pensions ou des risques professionnels à condition d'en faire la demande dans les cinq ans qui suivent la date à laquelle son affiliation obligatoire a pris fin. En clair, l'adhésion volontaire au régime de sécurité sociale est ouverte au salarié qui, ayant cessé d'être assujéti au régime obligatoire de sécurité sociale, peut continuer à cotiser à la CNSS en vue de parachever ses droits aux prestations à long terme (invalidité, vieillesse, survivants) et à court terme (indemnités journalières de maladie, maternité et allocation au décès) ;
 - toute personne exerçant une activité professionnelle qui ne l'assujéttit pas à un régime obligatoire de sécurité sociale, notamment les travailleurs indépendants et les travailleurs de l'économie informelle. Dans ce cas, les cotisations sont entièrement à leur charge.

Précision :

 Il faut rappeler que l'entreprise assujettie au régime de sécurité sociale doit être affiliée à la CNSS qui lui délivre un numéro d'affiliation qui vaut reconnaissance administrative de son identification, de son enregistrement à la CNSS et de son rattachement au régime général de sécurité sociale. Le salarié assujetti reçoit un numéro d'immatriculation qui vaut reconnaissance par l'administration de la CNSS de sa qualité d'assuré social. Aussi, dans le langage courant de la sécurité sociale on parle «d'affiliés» à propos des entreprises et «d'assurés» à propos des salariés.

Travailleurs de l'économie informelle et sécurité sociale

Les personnes travaillant dans l'économie qualifiée d'informelle en tant que patrons de petite entreprise ou de micro-entreprise choisissent délibérément de ne pas déclarer leur activité. Ce choix s'explique surtout par la crainte des pressions et contrôles fiscaux parfois abusifs. Par ailleurs, les travailleurs de ce secteur ne voient pas ce que le secteur formel pourrait leur apporter dans la mesure où ils auraient à déduire une grande partie de leurs revenus pour payer leurs impôts et leur sécurité sociale. La plupart préfèrent rester dans l'économie informelle parce qu'ils font peu de cas des services publics (qui sont financés par les impôts) et qu'ils n'ont pas confiance dans le système d'indemnisation de la protection sociale. L'Organisation internationale du travail signale d'ailleurs que des millions de personnes employées dans l'économie informelle ont de très faibles revenus et que leurs capacités de cotiser à un système de protection sociale sont extrêmement réduites : elles ne sont pas en mesure de faire la moindre économie sur leurs maigres revenus. Dans ces conditions, ces personnes ne peuvent être affiliées à un système de protection sociale, comme l'assurance maladie ou l'assurance vieillesse. Elles hésitent à demander ou sont tout simplement incapables d'obtenir l'aide des services sociaux. Plusieurs systèmes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse ont été mis en place dans la région, mais à ce jour, l'assurance chômage est inexistante.

Il faut noter que le projet ARCH prend en compte les travailleurs informels au niveau du volet protection sociale.

Section 2 : Le financement de la sécurité sociale des salariés

En vertu de l'article 20 du Code de sécurité sociale, les ressources de la Caisse nationale de sécurité sociale sont constituées par :

- les cotisations des employeurs et des travailleurs : la principale ressource de la CNSS repose sur les cotisations sociales conjointement versées par les employeurs et les travailleurs salariés (cotisation patronale et ouvrière) ;
- les majorations encourues pour cause de retard dans le paiement de cotisations ;
- les intérêts moratoires ;
- les subventions éventuelles de l'Etat ;
- le produit des placements de fonds ;
- les dons, legs et autres subventions ;
- toutes autres ressources attribuées à la CNSS par un texte législatif et réglementaire.

① Les cotisations sociales

Les cotisations sociales sont les apports des personnes protégées ou de leurs employeurs à la CNSS, en vue d'acquérir et de maintenir le droit aux prestations offertes par celle-ci. Il s'agit donc de versements périodiques versés par l'employeur pour son compte et/ou celui du/des salarié.s au profit de la Caisse nationale de sécurité sociale.

Les cotisations constituent la plus importante source de financement de la protection offerte aux travailleurs salariés en République du Bénin. Elles demeurent la principale source de financement de la sécurité sociale au Bénin. En effet, les prestations sociales servies par la CNSS sont financées par les cotisations des employeurs et des salariés et dont le calcul tient compte :

- de l'assiette des cotisations (Art. 22 du Code de sécurité sociale) ;
- des taux de cotisations applicables (Décret n°94-258 du 10 août 1994) ;
- du salaire plancher (SMIG ou salaire catégoriel).

1.1. L'assiette des cotisations

Le financement des prestations de la CNSS est porté quasiment par les cotisations sociales dues par l'employeur et le salarié soumis à différentes cotisations et contributions sociales dont l'assiette porte sur la rémunération salariale.

En vertu de l'alinéa 1 de l'article 22 du code de sécurité sociale, les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés y compris les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, et en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire, à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Autrement dit, l'assiette comprend le salaire brut qui est constitué par le traitement de base et par les compléments, primes et indemnités diverses, à l'exclusion des allocations familiales et des indemnités ou remboursements destinés à couvrir des frais

inhérents à la fonction ou à l'emploi (Voir thème 3 sur la rémunération du travailleur). En tout état de cause, toutes les primes ou indemnités (d'ancienneté, de fin d'année, d'éloignement, d'heures supplémentaires, de préavis, de congés payés, etc.) sont soumises à cotisation et doivent être incorporées au montant de la rémunération.

Dans tous les cas, le montant du salaire à prendre en considération pour base de calcul des cotisations ne peut être inférieur au SMIG. Pour ce qui est des avantages en nature, ils sont intégrés dans l'assiette des cotisations pour leur valeur réelle, dans la limite des plafonds annuels. Leur évaluation est faite en tenant compte de la valeur réelle des biens et services fournis aux bénéficiaires, dont les montants fixés par le barème de l'Administration fiscale constituent des minima. En conséquence, la valeur déclarée de l'avantage à prendre en compte, ne peut être inférieure à ces minima.

Précisions :

 Tous les autres avantages sont pris en compte pour leur valeur réelle. Il s'agit notamment des:

- ◎ frais de voyage du travailleur étranger et/ou de sa famille supportés par l'employeur, à l'exception de ceux se rapportant à sa première arrivée au Bénin pour la prise de fonction et à son départ définitif pour cause de cessation de fonction ;
- ◎ frais de transport des effets personnels du salarié étranger et/ou de sa famille supportés par l'employeur, à l'exception de ceux se rapportant à sa première arrivée au

Bénin pour la prise de fonction et à son départ définitif pour cause de cessation de fonction ;

- ⊙ frais médicaux et pharmaceutiques supportés par l'employeur, à l'exception de ceux afférent au rapatriement sanitaire ainsi que des 80% des frais de consultation médicale et d'hospitalisation de l'employé, facturés par les formations sanitaires du Bénin au titre de la période de congé de maladie définie à l'article 35 al. 11 du code du travail ;
- ⊙ frais de scolarité des enfants du salarié supportés par l'employeur ;
- ⊙ dépenses incombant normalement au salarié et prises en charge par l'employeur ;
- ⊙ Etc.

~~✍~~ Les cotisations frappant les salaires sont appelées « charges sociales ». Elles donnent à une contrepartie pour les salariés sous forme de prestations sociales : assurance maladie, pension de retraite ou de vieillesse, allocations familiales, indemnités journalières, etc.).

~~✍~~ Les cotisations sociales sont des prélèvements obligatoires non fiscaux donnant droit à des prestations directes individualisées contrairement aux impôts et taxes.

1.2. Le taux des cotisations

Le taux de cotisation varie en fonction du secteur d'activité dans lequel se situe l'entreprise. Plus les risques d'accidents sont considérés comme élevés, plus le taux de cotisation augmentera. Conformément aux décrets n°94-258 du 10 août 1994 portant fixation de cotisations des branches des pensions et des prestations familiales de la CNSS et portant fixation de cotisations des branches des risques professionnels, les taux utilisés pour le calcul des cotisations sont les suivants :

BRANCHE DES PRESTATIONS	TAUX DE COTISATIONS		OBJECTIFS
	Employeur	Salarié	
Prestations familiales	9 % (dont 0,2 % pour couvrir les prestations en espèces de l'assurance maternité)	-	Elles sont fournies aux familles afin de favoriser l'accès des enfants et des jeunes aux loisirs et aux vacances, de les aider à payer les coûts et satisfaire les besoins liés à l'éducation des enfants et au soutien à apporter aux autres personnes à charge.
Risques professionnels : accidents du travail et maladies professionnelles	De 1 à 4 % suivant le risque encouru	-	Réduire les risques professionnels. Améliorer les conditions de travail.
Pension, vieillesse, invalidité, décès (survivants)	6,4 %	3,6%	⦿ Prévenir la perte d'autonomie des retraités et favoriser le lien social. ⦿ Renforcer la sécurité et la qualité de vie des personnes souhaitant vieillir à leur domicile Permettre aux retraités de vivre à domicile le plus longtemps possible.
	Total = 10%		

Précisions :

 Le mode de calcul diffère qu'il s'agit de cotisation salariale ou patronale. Certaines cotisations relèvent à la fois du salarié et de l'employeur c'est-à-dire qu'elles sont à la charge conjointe des parties au contrat de travail (retraite). Comme on peut le constater après lecture du tableau ci-dessus, les cotisations pour les prestations familiales dont l'assurance maternité, les accidents du travail et les maladies professionnelles sont à la charge exclusive de l'employeur (Art. 25 du Code de sécurité sociale).

 Il y a d'autres catégories de travailleurs assimilés pour lesquels, il est fait obligation de cotiser. Il s'agit de :

- ⦿ apprentis et élèves de l'enseignement technique et des personnes placées dans des centres de formation, de réadaptation ou de rééducation professionnelle ;
- ⦿ des membres des coopératives ouvrières de production, des gérants non-salariés et leurs préposés ;
- ⦿ des présidents directeurs et directeurs généraux des S.A et des gérants de S.A.R.L. sous certaines conditions ;
- ⦿ etc.

 Les cotisations pour les catégories citées ci-dessus notamment les apprentis et élèves de l'enseignement technique et des personnes placées dans des centres de formation, de réadaptation ou de rééducation professionnelle, ne concernent que la branche des risques professionnels. Ces assurés sociaux ne bénéficient de la couverture sociale qu'au titre de cette branche.

1.3. Le salaire plancher

Le montant du salaire mensuel à prendre en considération pour base de calcul des cotisations est théoriquement le salaire catégoriel ou conventionnel. Dans tous les cas, cette base devant servir de calcul pour les cotisations ne peut être inférieure au SMIG dont le montant actuel est de 52.000 FCFA.

Précision :

 Contrairement à d'autres pays de l'espace OHADA, le législateur béninois n'a pas imposé un plafond, c'est-à-dire le montant de la rémunération maximale sur lequel devrait s'appliquer les taux mentionnés au point 3.2. Ci-dessus).

② Paiement des cotisations

2.1. L'employeur : responsable devant la CNSS

Le paiement de la cotisation sociale constitue pour chaque débiteur une obligation.

Pour être débiteur des cotisations sociales, il faut avoir la qualité d'employeur ou d'assuré volontaire. Ont la qualité d'employeur, toutes les personnes (morales ou physiques) publiques ou privées qui emploient sous leur direction ou sous leur autorité un ou plusieurs travailleurs relevant du code du travail moyennant rémunération.

De toute évidence, en tant que collecteur et en vertu de l'article 25 al. 3 du Code de sécurité sociale, il appartient à l'employeur de procéder à la centralisation puis au versement des cotisations et des contributions dues pour son propre compte comme pour

celui de ses salariés. En clair, le versement des cotisations incombe exclusivement à l'employeur.

L'employeur est ainsi débiteur vis-à-vis de la CNSS de la cotisation totale et responsable de son paiement. Il est tenu au paiement, à leur échéance, de ses propres cotisations (parts patronales) et de celles (parts ouvrières ou salariales) des salariés qu'il emploie. En conséquence, le travailleur ne peut en aucun cas s'opposer à la retenue de sa part de cotisations sur son salaire.

Précisions :

 Eu égard à tout ce qui précède, le paiement de la rémunération effectué sans déduction de la retenue de la cotisation salariale vaut acquit de cette cotisation, à l'égard du salarié, de la part de l'employeur. Par ailleurs, le fait générateur de la dette des cotisations est constitué par le paiement de la rémunération.

 Le fait générateur du prélèvement des cotisations sociales résulte du simple fait du versement de salaires par un employeur personne physique ou morale qui doit déclarer et payer les cotisations à la CNSS collectrice sans que cette dernière émette au préalable un titre de recouvrement. C'est pourquoi la perception des cotisations sociales n'est pas soumise au principe d'annualité comme c'est le cas pour les impôts et taxes de toutes natures.

2.2. La déclaration des salaires

2.2.1. L'obligation de déclarer les salaires

Au Bénin comme dans la plupart des pays d'Afrique francophone, le système des cotisations est déclaratif. L'employeur est par

conséquent responsable du calcul, de la liquidation et du paiement des cotisations : parts patronale et salariale. C'est pourquoi, en vertu des dispositions de l'arrêté interministériel n°2020-C/MEF/MTFP/DC/SGM du 31 janvier 2020, chaque employeur doit déclarer mensuellement au centre des impôts de rattachement, les salaires versés à ses salariés et les périodes d'emplois. Ces déclarations, établies, sur un imprimé normalisé fourni par l'administration fiscale doit parvenir au centre des impôts au plus tard le 10 du mois qui suit celui auquel elle se rapporte (Art. 2 Arrêté interministériel n°0256-C/MEF/MTFP/DC/SGM).

Au début de chaque exercice, en plus de ces déclarations mensuelles ci-dessus évoquées, chaque employeur doit disposer auprès de son centre d'impôts, une déclaration nominative du personnel, et une déclaration récapitulative du personnel et des salaires versés au titre de l'exercice précédent. Dans le cas où l'employeur développe ses activités à travers plusieurs succursales, établissements secondaires ou sur différents sites d'implantation, la déclaration mensuelle doit être unique et comporter les états nominatifs des travailleurs utilisés par toutes les entités.

Précision :

 Le gouvernement béninois a instauré à partir de cet arrêté un partenariat entre la CNSS et l'Administration des impôts afin de rendre plus incisif et efficient le recouvrement des cotisations sociales par l'intervention directe des structures et personnels de l'administration fiscale aux côtés des agents de la CNSS. En effet, la CNSS dispose seulement de six (06) agences régionales qui officient sur l'ensemble du territoire national avec un nombre

insuffisant de personnels. Or, l'administration fiscale dispose au moins dans chaque commune d'un centre d'impôts.

2.2.2. Le contrôle des déclarations de l'employeur

L'employeur, nous l'avons dit, calcule les cotisations et contributions dues et en auto-liquide le montant. Le contrôle a pour principaux objectifs de lutter contre l'absence de déclaration, s'assurer de l'exactitude et de l'exhaustivité des informations. En conséquence, il porte sur la vérification et l'exactitude des déclarations des salaires, le paiement des cotisations et l'application des mesures d'hygiène et de sécurité. Lorsque les déclarations sont inexactes ou insuffisantes par rapport au montant des cotisations attendues, les administrations fiscale et sociale doivent procéder à des vérifications sur la base des éléments en sa possession (c'est le redressement fiscal en matière fiscale et sociale). Les éléments retenus pour fixer le montant des cotisations doivent être consignés dans le rapport du contrôleur et soumis à la validation de l'administration fiscale. Toute poursuite engagée contre l'employeur à la suite d'un contrôle pour recouvrement des cotisations, paiement des majorations et pénalités doit être précédé de la notification d'un rapport de contrôle accompagné d'une mise en demeure contenant les éléments de l'assiette retenue.

Lorsque les rémunérations servant de base au calcul des cotisations n'ont pas été déclarées à la Caisse, ou lorsque les déclarations se révèlent inexactes, le montant des rémunérations est fixé comme suit :

1- dans le cas où l'employeur n'a jamais fait de déclaration de rémunération, l'évaluation est fonction du taux de salaire pratiqué dans la profession ; la durée de l'emploi est déterminée d'après les déclarations des intéressés ou par tout autre moyen de preuve ;

2- dans le cas où l'employeur a déjà fait des déclarations de rémunérations, la déclaration antérieure la plus récente est majorée de 50 % pour la détermination des cotisations dues, jusqu'à ce qu'il soit possible d'effectuer le décompte sur des bases réelles ;

3- la Caisse se fait communiquer au moins une fois l'an, par les services fiscaux ou toutes autres structures de l'Etat, tous renseignements susceptibles de faciliter le contrôle des salaires servant de base au calcul des cotisations (Art. 23 du Code de sécurité sociale).

2.3. Périodicité des paiements

Conformément à l'arrêté interministériel n°0256-C/MEF/MTFP/DC/SGM du 31 janvier 2020, la déclaration unique et le paiement des cotisations de sécurité sociale sont faits en ligne sur la plateforme « e-service » de la Direction Générale des Impôts en ce qui concerne les entreprises se trouvant dans le périmètre du Système Intégré de Gestion des Taxes et Assimilés (SIGTAS). Les autres entreprises ne se trouvant pas dans le périmètre ainsi que les gens de maison et les assurés volontaires, continuent de déclarer et de payer les cotisations de sécurité sociale à la CNSS. Elles sont intégrées au « e-services » au fur et à mesure de son extension. Les déclarations mensuelles de salaires sont accompagnées obligatoirement des annexes prévues à cet effet qu'il s'agisse des entreprises se trouvant dans le périmètre du SIGTAS ou non (Art.3).

Les cotisations font l'objet d'un versement au comptant (guichets de la CNSS), par chèque ou par virements bancaires, selon une période fixée en fonction de l'effectif de l'entreprise. Le paiement des cotisations sociales est mensuel pour l'employeur qui occupe vingt (20) salariés et plus, trimestriel pour l'employeur qui occupe moins de 20 salariés. Les cotisations dues par l'assuré doit intervenir au plus tard les 15 du mois suivant le terme échu ou période de référence. Cependant, leur versement peut être différé au lendemain en cas de jours fériés ou non ouvrables coïncidant avec la date 15 du mois.

Précisions :

 Les versements de cotisation qui ne sont pas effectués dans les délais sont passibles d'une majoration de 1,5% par mois ou fraction de mois de retard. Tout défaut de déclaration constitue une infraction à la réglementation et peut entraîner des poursuites.

 Les cotisations sociales sont immédiatement exigibles en cas de cession ou de cessation d'une activité de l'entreprise, de fusion ou absorption de l'entreprise, de privatisation ou de liquidation de l'entreprise. Il en existe de même en cas de cessation d'emploi du personnel salarié. (Exemple : licenciement collectif du personnel). La CNSS procède, en liaison avec l'administration fiscale, au recouvrement de l'intégralité des cotisations sociales dues après mise en demeure de l'employeur ou du syndic, sans préjudice des contrôles et réajustement des dettes sociales à la date de survenance de l'évènement. En effet, le montant de la dette globale peut faire l'objet des régularisations à l'issue des

contrôles et réajustement des dettes sociales à la date de survenance de l'évènement. Le montant de la dette globale peut faire l'objet des régularisations à l'issue des contrôles de redressement judiciaire ou de liquidation des biens en raison du principe d'arrêt des poursuites individuelles prévu par l'article 75 de l'acte uniforme portant procédure collective.

③ Les procédures de recouvrement des cotisations sociales

Les cotisations sociales constituent la base de financement des missions de la CNSS d'où l'importance d'utiliser tous les moyens de recouvrement de celle-ci auprès des employeurs et des assurés volontaires.

Le recouvrement est l'ensemble des procédures par lesquels, la CNSS appuyée par d'autres entités publiques (Impôts, huissier, justice) assure le prélèvement des sommes qui lui sont dues par les employeurs au titre de différentes branches de prestations sociales.

Les procédures de recouvrement peuvent être tantôt amiables, lorsque les paiements sont spontanés, tantôt forcées lorsque le défaut de paiement des employeurs contraint la Caisse nationale de sécurité sociale à prendre des mesures particulières, des poursuites, afin d'obliger les employeurs à s'exécuter en s'acquittant des sommes qui leur sont réclamées. Ce volet de recouvrement forcé peut faire recours à la force publique.

3.1. La mise en demeure ou recouvrement administratif des cotisations sociales

La procédure administrative de recouvrement est souvent entamée dans les semaines qui suivent l'enregistrement des

montants impayés dans le compte de l'employeur. Elle comporte, conformément aux dispositions de l'article 27 al.3 du Code de sécurité sociale, l'envoi au débiteur d'une mise en demeure qui invite ce dernier à régulariser sa situation.

Elle est en réalité un avertissement constituant une phase amiable qui annonce la procédure judiciaire, c'est-à-dire la contrainte.

A ce stade, l'employeur dispose de quinze (15) jours ouvrables pour s'exécuter et payer.

A défaut de paiement au terme de la mise en demeure, le directeur général de la CNSS peut délivrer une contrainte qui est visée et rendue exécutoire par le président du tribunal compétent... » (Art. 27 al. 4 du Code de sécurité sociale), étant entendu que le refus de donner suite à la mise en demeure adressée par la direction générale de la CNSS est un acte répréhensible.

3.2. Le recouvrement judiciaire ou contrainte de la CNSS

3.2.1. Les contraintes de la CNSS

La contrainte constitue la phase ultime de la mission de perception des cotisations sociales par la CNSS. Exercée à l'encontre des employeurs en vue d'obtenir le paiement des arriérés de cotisation par la voie judiciaire, elle débute lorsque la mise en demeure, tentative de recouvrer à l'amiable les sommes dues, a échoué. La contrainte vise deux résultats, à savoir la perception des cotisations avec l'appui du pouvoir judiciaire et l'amélioration de la perception par voie administrative sous la menace (mise en demeure) d'un recours judiciaire. Il s'agit donc de la procédure de recouvrement forcé des cotisations.

Cette contrainte visée et rendue exécutoire dans les quinze (15) jours après signification au débiteur par lettre recommandée entraîne des poursuites. Un huissier ou un agent assermenté du trésor peut procéder à l'exécution forcée par la voie de saisie des biens meubles ou immeubles.

3.2.2. Le recours contre les contraintes de la Caisse nationale de sécurité sociale

Conformément aux articles 27 et 28 de la loi n° 98-019 du 21 mars 2003 portant code de sécurité sociale en république du Bénin, modifiée et complétée par les lois n°2007-02 du 26 mars 2007 et n°2010-10 du 22 mars 2010, l'exécution de la contrainte délivrée par le Directeur général de la CNSS et rendue exécutoire par le tribunal peut être interrompue par le recours introduit par l'employeur devant le tribunal statuant en matière sociale. Ce dernier dispose d'un délai de huit (08) jours à compter de la signification de la contrainte rendue exécutoire pour contester la réalité ou le montant de la dette (Art. 27 al. 4 du Code de sécurité sociale).

Le recours est introduit devant le président du tribunal statuant en matière d'exécution par simple requête. Toutefois, en cas d'urgence reconnue et motivée, le président du tribunal de première instance pourra ordonner que l'affaire soit examinée en procédure d'urgence, en autorisant l'employeur débiteur à assigner la CNSS à bref délai et à jour fixe.

Précisions :

 Les créances de la CNSS tout comme celles de l'administration fiscale ou douanière bénéficie d'un privilège

général sur les meubles et immeubles des débiteurs. Conformément aux articles 179 et 180 de l'acte uniforme sur les sûretés. La CNSS peut donc tenter une action civile en recouvrement auprès des juridictions de droit commun. En cas de condamnation du débiteur au paiement des cotisations sociales dues, l'exécution de cette décision peut se solder par la saisie du patrimoine du débiteur.

 Il peut arriver qu'un contentieux de la sécurité sociale éclate. Il porte d'une part sur le recouvrement des cotisations sociales et d'autre part sur l'indemnisation des risques professionnels (accident du travail, maladie professionnelle) mais l'appréciation du droit de la sécurité sociale soulève d'autres problèmes d'ordre médical et non juridique. Il en est ainsi de l'appréciation de l'état physique d'un assuré qui peut exiger des expertises constituant un incident du contentieux de l'indemnisation des risques professionnels. Les montants dérisoires des pénalités imposées doivent être ajustés si la loi veut conserver un pouvoir coercitif minimum.

Section 3 : Les différentes branches ou prestations de la CNSS

La notion de prestations correspond, de façon générique, à l'ensemble des droits auxquels peut prétendre un assuré social de la part de la CNSS. Ces prestations peuvent être classées selon le système béninois de sécurité sociale et suivant les domaines qu'elles couvrent, en trois branches :

- la branche des prestations familiales et de maternité ;

- la branche des risques professionnels ;
- la branche des pensions.

Ces prestations peuvent être :

- à court terme : Indemnités journalières de maladie et de maternité, allocations liées au décès ;
- à long terme : pensions d'invalidité, pensions de vieillesse, pensions de survivants.

① La branche des prestations familiales et de maternité

La naissance d'un enfant au sein d'une famille constitue pour elle, à coup sûr, une source de dépense supplémentaire et entame de manière substantielle le revenu du travailleur. Une telle charge supplémentaire a pour conséquence de réduire le niveau de vie des travailleurs et de créer entre eux des différences sensibles, selon qu'ils ont ou non sous leur responsabilité la charge d'une famille. Ainsi, pour alléger ce fardeau au sein des familles, un régime de prestations familiales a été institué au profit de tous les travailleurs salariés depuis la création de la CNSS, autrefois connue sous l'appellation de l'Office béninois de sécurité sociale (OBSS).

Les prestations versées à ce titre ont pour objectif essentiel de fournir d'une part, au travailleur salarié des revenus complémentaires, afin de lui permettre de résister aux diverses charges liées à son existence et d'autre part, encourager la surveillance médicale systématique ainsi que la fréquentation scolaire des enfants.

La branche des prestations familiales constitue la plus ancienne et la plus importante des prestations servies par la CNSS. Cette

branche existait avant même l'accession du Bénin à la souveraineté internationale. En effet, l'arrêté N°3198/ITLS du 9 décembre 1955 instituait déjà un régime de prestations familiales au profit des travailleurs salariés du Dahomey dont le financement était assuré par les employeurs.

L'importance des prestations familiales et de maternité occupe donc une place centrale dans le système mis en place par l'Etat béninois. Définies comme des sommes versées par la sécurité sociale au profit des familles en raison des charges supplémentaires représentées par les enfants, les prestations familiales peuvent revêtir le caractère :

- soit d'une aide ou assistance : allocations prénatales, allocation de maternité, allocations de frais médicaux de grossesse et de maternité et prestations en nature ;
- soit d'une indemnité : indemnisation d'une femme salariée en congé de maternité qui prend en compte la moitié des rémunérations versées par l'employeur pendant cette période ;
- soit d'une subvention aux familles : allocations familiales proprement dites.

PRESTATIONS FAMILIALES ET DE MATERNITE	
COMPOSITION	CONDITIONS D'OCTROI OU DE BENEFICE
Les allocations prénatales	Elles sont attribuées à une femme salariée ou conjointe d'un travailleur salarié qui a déclaré son état de grossesse à la CNSS. L'attribution des allocations prénatales est subordonnée à trois (03) examens médicaux prénataux des 3^{ème}, 6^{ème}, et 8^{ème} mois de sa grossesse. En effet, les allocations prénatales sont versées pour la période des 9 mois de grossesse en tranches du 3^{ème}, 6^{ème}, et 8^{ème} mois. Le montant des allocations prénatales est de 4 500 francs CFA (1000 F+ 2000 F+ 1500 F).
Les allocations familiales	Les allocations familiales sont attribuées au travailleur pour chacun des enfants à sa charge, et sont payées au/à la salarié(e) par mois au taux de deux mille (2500) francs CFA pour tout enfant à charge (enfant âgé de 0 à 21 ans) sans toutefois excéder six (06) enfants à charge.
Les indemnités journalières	Les indemnités journalières de congé de maternité sont versées aux femmes salariées pendant la durée du congé de maternité qui ne peut excéder six semaines avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après l'accouchement. Ces indemnités peuvent être prolongées de quatre (04) semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement, avec l'attestation du médecin traitant. Pour en bénéficier, il faut être en état de grossesse et en congé de maternité. Ces indemnités représentent le salaire versé par l'employeur à la femme salariée durant son congé de maternité. La caisse rembourse 50% de cette indemnité à l'employeur.
Les prestations en nature	Il s'agit essentiellement de soins médicaux gratuits au profit des épouses et enfants des travailleurs allocataires, mais en pratique les épouses de non-allocataires peuvent aussi accéder à ces prestations. Ces prestations couvrent les services assurés par la CNSS dans ses

	centres médico-sociaux. Il s'agit : ⊙ des consultations médicales ; ⊙ des soins médicaux ; ⊙ des expertises médicales ; ⊙ de la fourniture des produits pharmaceutiques ; ⊙ des analyses médicales, des vaccinations, de l'hygiène nutritionnelle et familiale ; ⊙ des séances de formation et d'information sur l'hygiène nutritionnelle et familiale.
--	--

Notion d'enfant à charge (Art. 14 et 15 du code de sécurité sociale)

Au sens du code de sécurité sociale, un enfant à charge, est tout enfant âgé de 0 à 21 ans lorsqu'il est placé en apprentissage ou s'il poursuit ses études ou si, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, il est dans l'impossibilité de se livrer à un travail salarié.

Avoir un enfant à charge, c'est assurer financièrement l'entretien de cet enfant et en assumer la responsabilité affective et éducative qu'il existe ou non un lien de parenté avec celui-ci. Le Code de sécurité sociale précise à cet effet qu'est considéré comme ayant un enfant à charge toute personne qui assure d'une manière générale, le logement, la nourriture, l'habillement, les soins de santé et l'éducation de cet enfant, lorsque ce dernier résidant au Bénin ou dans un pays ayant un accord de réciprocité avec le Bénin, rentre dans les catégories suivantes :

- ⊙ les enfants de l'assuré ;
- ⊙ les enfants que la femme de l'assuré a eus d'un mariage précédent, lorsqu'il y a eu décès régulièrement déclaré ou divorce judiciairement prononcé, sauf lorsque les enfants sont restés à la charge du premier mari ou que ce dernier contribue à leur entretien ;
- ⊙ les enfants ayant fait l'objet d'une adoption par l'assuré marié, en conformité avec les dispositions du code civil ou d'une légitimation adoptive ou du code des personnes et de la famille ;
- ⊙ les orphelins de père et de mère précédemment assurés ; dans ce cas les prestations sont servies au tuteur légal ;

Le mariage à titre posthume ne produit pas d'effets au regard des dispositions du code de sécurité sociale.

② La branche des risques professionnels

2.1. Généralités

Un risque est un événement futur ou incertain engendrant un préjudice lorsqu'il se manifeste. Il devient professionnel lorsqu'il est la probabilité, pour un salarié exposé à une situation dangereuse lors de son activité professionnelle, de subir des effets nocifs pour sa santé physique et mentale.

Les risques professionnels font partie d'un ensemble appelé risques sociaux qui sont des événements qui :

- perturbent la vie d'un individu (et de sa famille) et qui cause à ce dernier des dommages ;
- peuvent compromettre la sécurité économique ;
- engendrent la baisse des ressources et augmentent les dépenses ;
- nécessitent une prise en charge collective.

D'après la convention 102 de l'OIT, neuf (09) catégories de prestations considérées comme formant l'ossature de la sécurité sociale, à savoir les soins médicaux, les indemnités de maladie, de maternité, de chômage, les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survie, les prestations d'accidents du travail et les prestations familiales.

2.2. Les risques professionnels aux termes du Code de sécurité sociale

Sont considérés comme risques professionnels au titre de la loi portant code de sécurité sociale en République du Bénin, les accidents du travail et les maladies professionnelles (Art.54).

Précision :

✂ On constate notamment que les risques sociaux tels que le chômage et indemnités de maladie ordinaire sont orphelins (ou quasiment) de programme de sécurité sociale. Aucun dispositif n'existe pour ces deux branches.

2.2.1. L'accident du travail

Un accident du travail est celui survenu par le fait ou à l'occasion du travail, indifféremment de sa cause, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. Autrement dit, l'accident du travail est donc celui qui a une origine de nature exclusivement professionnelle. En tout état de cause, est considéré comme accident du travail tout accident dont est victime un employé par le fait ou à l'occasion de l'exécution de son travail, même si l'accident résulte d'un cas de force majeure.

a) Définition jurisprudentielle

D'après le juge social, constitue un accident du travail « *un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle* » (Cass. soc. 2 avr.2003). En conséquence, l'accident survenu à un salarié, aux temps et lieu du travail, est présumé imputable au service. Cependant, la CNSS peut rapporter la preuve contraire qui s'entend de la preuve d'une cause totalement étrangère au travail.

b) Définitions légales

Le code de sécurité sociale reconnaît deux catégories d'accidents du travail :

- l'accident du travail proprement dit et ;
- l'accident du travail par assimilation : les accidents de trajet.

◆ **L'accident du travail proprement dit**

En vertu des dispositions du code de sécurité sociale, *« est considéré comme accident du travail quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tous les travailleurs visés à l'article 4 de la présente loi »* (Art. 55 al.1^{er}).

◆ **Accident de trajet**

Aux termes de l'article 55 al.2 du code de sécurité sociale, *« est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur :*

- *pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi ;*
- *pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des dispositions prévues par le code du travail ».*

Le salarié envoyé en déplacement professionnel sur ordre de l'employeur bénéficie de la législation protectrice contre les accidents du travail. En somme, en vertu des dispositions du code de sécurité sociale, les accidents de trajet sont qualifiés d'accidents du travail. C'est pourquoi on peut conclure qu'est assimilé à l'accident du travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller ou de retour, entre :

- le lieu du travail et sa résidence principale ou une résidence secondaire présentant un caractère certain de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend d'une façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;
- le lieu du travail et le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, qu'il s'agisse du petit-déjeuner, du déjeuner ou du dîner, même si ce repas est pris habituellement chez un parent ou un particulier.

Dans tous les cas, l'assimilation faite ci-dessus ne vaut que dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. Autrement dit, lorsque le détour est dicté par l'intérêt personnel, l'accident sera qualifié d'accident de droit commun qui donne lieu à l'application des règles générales de la responsabilité civile. Ainsi, par exemple, le salarié n'aura aucune réparation si l'accident n'est dû qu'à son propre fait (accidents domestiques, par exemple), sauf si le salarié est assuré à titre individuel.

Précision :



Pour le salarié, la Sécurité sociale indemnise l'accident du travail et l'accident de trajet dans les mêmes conditions. Les accidents du travail bénéficient d'une présomption d'imputabilité ce qui n'est pas le cas des accidents de trajet où c'est à la victime de faire la preuve de l'accident, des lésions et de la relation entre lésions et accident.

c) Caractères de l'accident du travail

L'accident du travail doit réunir un certain nombre de critères. En effet, l'accident doit :

- *se produire dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié*, c'est-à-dire que ce dernier est placé sous le contrôle et l'autorité de l'employeur (subordination juridique). Autrement dit, le caractère professionnel implique que l'accident survienne soit au cours de la réalisation de son travail soit à l'occasion de celui-ci (c'est celui qui ne serait point survenu si la victime n'avait exercé aucune activité professionnelle) : accident lors d'un déplacement ou d'une mission effectuée pour le compte de l'employeur, blessures à la suite d'une rixe survenue en dehors du temps et du lieu de travail mais pour des motifs liés à l'activité professionnelle. Ainsi, lorsqu'il survient dans les locaux de l'entreprise, les temps de pause sont pris en compte. Ce critère exclut de ce fait le candidat à une offre d'emploi. Cette présomption légale d'imputabilité de l'accident au travail disparaît au cas exceptionnel où le salarié s'est soustrait à l'autorité de son employeur ;
- *être soudain*, ce qui permet de le distinguer de la maladie professionnelle qui apparaît de façon lente et progressive ;
- *être circonscrit de façon certaine* ;
- *entraîner une lésion corporelle ou psychologique*. Pour caractériser l'accident du travail, le fait doit nécessairement avoir engendré une lésion. Il s'agit dans la plupart des cas d'une lésion corporelle. Mais il peut également s'agir de traumatismes psychologiques, la jurisprudence ayant admis le suicide d'un salarié à son

domicile, mais exclusivement causé par ses problèmes professionnels. Dans tous les cas, toute lésion intervenue au temps et au lieu du travail doit être considérée comme un accident présumé imputable au travail. Cette présomption peut être renversée par l'employeur ou par la CNSS, s'il est prouvé que la lésion a une cause étrangère au travail, comme par exemple le fait que la tentative de suicide avait son origine dans des difficultés privées et personnelles du salarié.

Précision :

 L'accident d'un délégué du personnel ou d'un responsable syndical dans l'exercice de son mandat constitue un accident du travail. En revanche, ne sont pas considérés comme tels, les accidents qui se produisent pendant la suspension du contrat de travail (grève, congés, mise à pied disciplinaire ou conservatoire) ou lorsque le salarié s'est soustrait volontairement à l'autorité de l'employeur, par exemple pour accomplir un travail pour son compte ou se livrer à d'autres occupations strictement personnelles.

d) L'accident provoqué

Le législateur béninois s'est attardé sur les fautes intentionnelles et inexcusables en cas d'accident du travail. Ces fautes sont associées à l'intention de provocation de l'accident du travail.

◆ La faute inexcusable du salarié

Ne donne pas lieu à aucune indemnité en vertu de l'article 84 du code de sécurité sociale, l'accident résultant de la faute

intentionnelle ou faute inexcusable du salarié qui est une faute d'une exceptionnelle gravité, l'exposant sans raison valable à un danger dont il aurait dû avoir connaissance.

S'il est prouvé que l'accident est dû à une faute inexcusable de la victime, le tribunal a le droit de diminuer la rente prévue qui lui a été attribuée.

◆ **La faute inexcusable de l'employeur**

Il est précisé à l'article 85 du même code que *« si l'accident est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de ses préposés, la victime ou ses ayants droit conservent contre l'auteur de l'accident, le droit de demander la réparation du préjudice causé conformément aux règles du droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application de la présente loi »*.

Cependant, la CNSS est tenue de servir à la victime ou à ses ayants droit (en cas de décès de l'assuré.e) les prestations et indemnités prévues à cet effet par le Code de sécurité sociale. Dans ces conditions, la CNSS est fondée à faire une action récursoire contre l'employeur défaillant des sommes payées par elle (Art. 85 al. 2 CSS).

La faute inexcusable de l'employeur doit être d'une exceptionnelle gravité. Il en sera ainsi par exemple, lorsque l'employeur n'aura pas fourni les matériels de protection individuelle et/ou collective.

Lorsqu'un accident du travail survient sur le lieu du travail, la première chose à faire par l'employeur ou son préposé est bien évidemment de s'assurer que la victime reçoive les soins d'urgence ou soins nécessaires (premiers secours), par le médecin de l'entreprise le cas échéant, et si besoin en faisant appel à des intervenants extérieurs (secours, pompiers ...). Il doit ensuite procéder à l'évacuation de l'accidenté en urgence, par tous moyens propres ou non à sa disposition, vers un centre de soins le plus proche (infirmerie, dispensaire, hôpital).

L'employeur doit également et dans l'immédiat, faire cesser tout danger qui pourrait entraîner une aggravation de l'accident ou la survenance d'un autre (arrêt d'une machine, coupure de l'électricité ou du gaz, etc.). Il convient également de recueillir les premiers témoignages de la victime, si c'est possible, et des autres personnes sur place et faire les observations nécessaires, afin de comprendre les causes et les circonstances de l'accident. Ces éléments seront utiles non seulement pour éventuellement contester le caractère professionnel de l'accident, mais aussi pour remédier, le cas échéant, à la défaillance de sécurité qui serait à son origine.

2.2.2. La maladie professionnelle

a) Définition

Ni le code de sécurité sociale ni le décret n°2013-50 du 11 février 2013 portant liste des maladies professionnelles et de ses annexes en République du Bénin n'ont défini la notion. Cependant, on peut admettre comme la doctrine et la jurisprudence qu'une maladie est professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou si elle résulte des conditions dans lesquelles il exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle. Ce peut être l'absorption quotidienne de petites doses de poussière ou de vapeurs toxiques ou l'exposition répétée à des agents physiques (bruit, trépidants, etc.).

Dans tous les cas, la maladie professionnelle est celle contractée du fait d'une exposition à des facteurs de risque inhérents à l'activité professionnelle.

b) Caractéristiques de la maladie professionnelle

Pour qu'une maladie soit reconnue comme une manifestation morbide contractée par le salarié à l'occasion du travail, trois (03) conditions sont nécessaires. En effet, elle doit :

- être la conséquence directe de l'exposition du salarié à des travaux susceptibles de provoquer cette maladie. La liste de ces travaux figure à la droite du tableau des maladies professionnelles. La maladie professionnelle provient, comme l'accident du travail, d'une cause extérieure au salarié, mais s'en différencie par le fait qu'elle présente un caractère de progressivité contrairement à l'accident du travail qui a un caractère de soudaineté ;
- se manifester par des troubles dont la liste figure dans la colonne de gauche du tableau des maladies professionnelles ;
- remplir les conditions de délai de prise en charge qui figurent dans la colonne du milieu du tableau des maladies professionnelles, autrement dit, le travailleur doit présenter les séquelles de la maladie dans un délai déterminé.

Précision :

 La liste des maladies est établie par décret après avis de la Commission nationale de sécurité et de santé au travail (CNSST) et du Conseil national du travail (CNT). Le lien de causalité entre la maladie et l'activité professionnelle peut être constaté aux

moyens de présomptions consignées dans le tableau des maladies professionnelles.

En dehors des cas expressément prévus dans le tableau, « *toute affection liée à la profession ne figurant pas sur la présente liste et dont la relation de cause à effet aura été établie par un collègue de professionnels de la santé au travail sera prise en charge de la même manière par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale* » (Art.3 du décret n° 2013-50 du 11 février 2013 portant liste des maladies professionnelles et de ses annexes en République du Bénin). Les maladies ainsi reconnues comme étant d'origine professionnelle font l'objet d'un tableau additif.

Dans tous les cas, la maladie professionnelle est admise soit parce qu'elle correspond aux maladies identifiées comme professionnelles par les tableaux du décret n°2013-50 du 11 février 2013 portant liste des maladies professionnelles et de ses annexes en République du Bénin, soit parce qu'une expertise médicale a reconnu le caractère professionnel de la maladie du salarié.

c) La problématique du délai de prise en charge des maladies professionnelles et le principe de la présomption d'origine

Le délai de prise en charge d'une maladie professionnelle est la période pendant laquelle l'indemnisation est possible. Ce délai correspond au délai maximum possible entre la date de cessation d'exposition au risque et la date de la première constatation médicale de la pathologie.

Il est parfois difficile, voire presque improbable, de délimiter avec exactitude la provenance de la maladie; d'autant plus que certaines maladies professionnelles pourraient se manifester des

années après le début de l'exposition au risque et même occasionnellement après l'interruption de l'exercice de l'activité suspectée. Cette situation pose, de toute évidence, d'énormes difficultés à cause de l'expiration très probable du délai de prise en charge. D'ailleurs, le fondement professionnel de la maladie est peu souvent incontestable et il est parfois absolument très laborieux de retrouver parmi les innombrables produits manipulés, celui ou ceux ayant provoqué les troubles constatés.

Dans ces conditions, les renseignements qui touchent directement au lieu, à la date et à la relation de cause à effet sont, dans de nombreux cas, difficiles à fournir. Par conséquent, le droit à la réparation se fonde, dans bon nombre de situations, sur des indices médicaux ou des hypothèses et sur les critères administratifs de présomption.

En effet, en vertu du principe de la présomption d'origine, toute affection qui répond aux conditions médicales, professionnelles et administratives mentionnées dans les tableaux du décret n° 2013-50 du 11 février 2013 portant liste des maladies professionnelles et de ses annexes en République du Bénin, est systématiquement présumée d'origine professionnelle. L'assuré n'a pas à apporter la preuve que l'affection est imputable au travail. Par contre, la CNSS peut casser cette présomption si elle apporte la preuve que la maladie a une origine totalement étrangère au travail.

Par exemple, en cas d'insuffisance rénale chronique due au plomb, le constat médical de la maladie doit être fait dans les dix (10) ans suivant la date de cessation d'exposition au risque. Après 10 ans, la maladie ne peut plus être prise en charge au titre de maladie professionnelle.

Modèle de lettre de déclaration de maladie professionnelle

Nom et prénom(s) du salarié

Adresse

Tél :

N° d'assurance CNSS

Lieu et date.....

A

Monsieur /Madame le/la

Directeur/Directrice Général.e de la

Caisse nationale de sécurité sociale

COTONOU

Objet : Déclaration d'une maladie professionnelle

Madame la Directrice Générale/Monsieur le Directeur Général,

Première variante

Je, soussigné(e)..... (Indiquer vos nom et prénom), salarié en qualité de (Préciser votre poste) au sein de l'entreprise (nom de l'entreprise), souhaite faire reconnaître (préciser la maladie, les manifestations de celle-ci sur votre état de santé) comme maladie professionnelle.

Etant donné que cette maladie se trouve inscrite dans le tableau des maladies professionnelles conformément au décret n°2013-50 du 11 février 2013 portant liste des maladies professionnelles et de ses annexes en République du Bénin, il existe en conséquence une présomption de son origine professionnelle. Je vous saurais hautement gré d'en tenir compte.

Deuxième variante

La maladie dont je souffre ne se trouve pas mentionnée dans le tableau des maladies professionnelles. Toutefois, cela ne constitue pas un obstacle à la reconnaissance de son origine professionnelle si la preuve du lien entre l'affection et l'activité professionnelle est établie comme le confirme le décret n°2013-50 du 11 février 2013 portant liste des maladies professionnelles et de ses annexes en République du Bénin qui dispose en son article 4 al. 2 que « tout médecin traitant d'un travailleur doit déclarer à l'inspecteur du travail ou au médecin inspecteur du travail et à la Caisse, toute maladie non comprise sur la liste des maladies professionnelles mais présentant à son avis un caractère professionnel ».

Je vous transmets les pièces justificatives en ma possession et reste à votre disposition pour toute information supplémentaire que vous pourriez souhaiter concernant le déroulement de la maladie.

Dans l'attente, je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Pièces jointes : Pièces justificatives, notamment le certificat médical du médecin traitant

Modèle de lettre de déclaration d'accident du travail
(A rédiger lorsque l'employeur n'a pas déclaré l'accident
dans les formes et délais)

Nom et prénom(s) du salarié

Lieu et date.....

Adresse

A

Tél :

Monsieur /Madame le/la

N° d'assurance CNSS

Directeur/Directrice Général.e de la
Caisse nationale de sécurité sociale

COTONOU

Objet : Déclaration d'un accident du travail

Madame la Directrice Générale/Monsieur le Directeur Général,

Ayant été victime d'un accident du travail le (Date de l'accident) à heures (heure de l'accident), je procède à sa déclaration étant donné que mon employeur, (Indiquez la raison sociale ou le nom et le prénom) n'a pas respecté son obligation légale en vertu des dispositions du Code sécurité sociale.

Les circonstances de l'accident sont les suivantes : (Expliquez comment s'est déroulé l'accident).

Je vous transmets les pièces justificatives en ma possession (par exemple, le certificat médical) et reste à votre disposition pour toute information supplémentaire que vous pourriez souhaiter concernant le déroulement de l'accident.

Dans l'attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Pièces jointes : Pièces justificatives, notamment le certificat médical et le P-V de la Police Républicaine.

Signature

2.2.3. Quelques règles spécifiques aux risques professionnels

MESURES SPECIFIQUES	RISQUES PROFESSIONNELS	
	ACCIDENT DU TRAVAIL	MALADIE PROFESSIONNELLE
Formalités et diligences des parties au contrat de travail	- Information de l'employeur par la victime ou ses ayants droit en cas de décès dans les 24 heures, sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime - Déclaration simultanée de l'accident par l'employeur à l'inspection du travail et à la CNSS dans les 48 heures de la prise de connaissance de l'accident	
Protection du salarié	- Licenciement interdit pendant l'arrêt de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident - En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, obligation est faite à l'employeur de reclasser l'intéressé. En cas d'impossibilité, versement d'une indemnité de licenciement majorée	
Indemnisation ou réparation	La survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut donner lieu à une diminution temporaire ou définitive des capacités de gain du travailleur. C'est pour prévenir ce danger que la branche des risques professionnels a été instituée au profit de tous les travailleurs salariés et assimilés. Il s'agit d'octroyer des prestations en nature et des prestations en espèces destinées à suppléer la perte de revenu liée à la survenance du risque. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la victime peut souffrir d'une incapacité permanente ou temporaire ou décéder. Dès que les formalités légales sont accomplies et qu'il établit le caractère professionnel du risque encouru, la victime bénéficie de la CNSS, les différents types de prestation en fonction de son degré d'incapacité à reprendre son activité professionnelle normale. Les prestations et les indemnités sont : Prestations en nature: les travailleurs victimes d'accident du travail sont éligibles aux prestations médicales qui comprennent les soins médicaux et	

	chirurgicaux, les frais d'hospitalisation, les médicaments, les prothèses, la réadaptation et le transport, etc. ⊙ Indemnité journalière (2/3) du salaire journalier de la victime et servie pendant au plus douze (12) mois ⊙ Prestations à taux d'incapacité partiel permanent (IPP) : la victime bénéficie d'une allocation d'incapacité lorsque le taux d'IPP est inférieur à 20 % et d'une rente viagère pour un taux supérieur ou égal à 20% ⊙ Bénéfice par les survivants et ascendants à charge d'une rente de survivants en cas d'accident mortel du travailleur.
--	---

Précision :

 Les prestations en nature correspondent à la prise en charge, directement ou par voie de remboursement des frais avancés, de services ou d'aides fournis aux personnes protégées. Elles se résument notamment à l'assistance médicale, chirurgicale et dentaire y compris les examens radiologiques, les examens de laboratoire et les analyses ; la fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires ; l'entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ; la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin-conseil de la CNSS comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ; le transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ; les frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Les prestations en espèces consistent en des indemnités financières versées sur une base régulière aux bénéficiaires. Il y a lieu de distinguer entre trois catégories de prestations en espèces :

- les prestations de remplacement ;
- les prestations de complément et ;
- les prestations de dédommagement.

Les prestations de remplacement interviennent pour compenser la perte d'un revenu auquel le bénéficiaire a habituellement droit en contrepartie de son travail. Il s'agit par exemple d'une indemnité pécuniaire versée au salarié qui ne touche plus son revenu suite à la survenance d'une maladie ou d'un accident.

Les prestations de complément compensent une charge financière supplémentaire qui peut survenir lorsque la personne protégée a un enfant ou lorsqu'elle a besoin de l'aide régulière d'une tierce personne pour la réalisation d'actes essentiels de la vie. Il s'agit par exemple d'une allocation familiale.

Les prestations de dédommagement interviennent en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Elles sont proportionnelles au dommage subi.

2.2.3. La constatation médicale d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Le degré de gravité de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peut être mis en évidence que par un acte médical.

a	Le certificat médical initial	En cas d'accident, lorsque la victime n'a pas repris son travail le jour qui suit l'événement, le médecin traitant doit établir un certificat médical initial décrivant l'état général de la victime, les conséquences de l'accident, les suites éventuelles et en particulier la durée probable de l'incapacité de travail. Ce certificat doit préciser si la victime reçoit ou non les soins réguliers d'un médecin ou si elle a été dirigée vers un établissement hospitalier spécialisé.
b	Le certificat médical final	<i>Un certificat médical final et descriptif</i> est établi dans les mêmes conditions que le certificat médical initial en cas de guérison, de consolidation avec ou sans incapacité permanente ou d'accident mortel. Il précise entre autres renseignements, les conséquences définitives de l'accident, la date de reprise du travail, de la guérison, de la consolidation ou du décès ainsi que toutes les constatations qui pourraient présenter une importance pour la détermination de l'origine morbide ou traumatique des lésions constatées.

2.2.4. Champ d'application des risques professionnels

En dehors des travailleurs salariés visés par les dispositions du Code du travail, d'autres catégories de personnes sont prises en compte dans les prestations des risques professionnels et sont de ce fait assimilés aux travailleurs. Il s'agit, en vertu de l'article 4, alinéa 3 du Code de sécurité sociale, des :

- élèves des écoles professionnelles, les stagiaires et les apprentis même non rémunérés ;
- membres des sociétés coopératives de production ainsi que les gérants non-salariés des coopératives et leurs préposés.

2.3. Conséquences ou impacts des risques professionnels pour le salarié

Les risques professionnels (accidents du travail ou maladies professionnelles) entraînent généralement et suivant leur gravité respective les principales conséquences suivantes pour les travailleurs :

Incapacité temporaire : elle empêche le travailleur de se présenter à son travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pendant tout le temps où il reçoit des soins médicaux, chirurgicaux, hospitaliers ou de rééducation et en cas de maladie professionnelle, pendant les périodes d'observation.

Incapacité permanente partielle : elle se produit quand le travailleur, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, souffre d'une atteinte à son anatomie ou de troubles fonctionnels définitifs, de séquelles limitant l'exercice de son travail ou de sa profession, sans l'empêcher d'en réaliser les tâches fondamentales.

Incapacité permanente ou absolue : elle rend le travailleur totalement inapte au travail ou à toute profession, celui-ci ayant besoin de l'assistance d'une autre personne pour ses soins et sa prise en charge quotidiens. Elle se produit à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle provoquant des limitations anatomiques ou des troubles fonctionnels définitifs.

Décès : Si le travailleur décède des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qualifiés comme tels, droit sera donné au versement de la prestation selon la réglementation en vigueur au niveau de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

③ La branche des pensions

La perte de revenu occasionnée par les éventualités de vieillesse, d'invalidité ou de décès est un drame pour toutes les familles, quelle que soit l'activité de la victime. Pour éviter cette situation, la branche des pensions a été instituée par le législateur béninois. Elle couvre les risques sociaux conventionnels qui regroupent les pensions de vieillesse, d'invalidité et les allocations de vieillesse d'une part, les pensions et allocations de survivants d'autre part.

Les prestations de retraite sont une composante essentielle de la sécurité sociale. Elles matérialisent un droit humain fondamental, consacré par la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies (1948) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966). Ces prestations se fondent sur un principe de nécessité, rappelé en 2001 dans une Résolution de la Conférence internationale du travail (OIT) qui insiste sur le fait que *« toutes les sociétés doivent faire face au problème suivant: nul ne peut subvenir à ses besoins par son propre travail pendant toutes les phases de la vie. La maladie, l'invalidité, le chômage, l'éducation des enfants et la vieillesse sont des exemples de périodes où la capacité de gain est réduite. Toutes les sociétés doivent donc mettre en place un système d'aide pour ceux qui sont privés de capacité de gain »*.

PRESTATIONS	CONDITIONS D'ELIGIBILITE	OBSERVATIONS
	Il s'agit, comme son nom l'indique, d'une prestation versée en faveur des travailleurs retraités, c'est-à-dire ceux qui, en vertu d'une disposition légale, ne font plus partie de la population	⊙ L'assuré qui ne remplit pas les conditions pour obtenir une pension de vieillesse mais justifie de 12 mois d'assurance, a droit à une allocation de vieillesse sous forme de

Pension de vieillesse normale	active en raison de leur âge. Dans la fonction publique, cet âge varie en fonction de la catégorie professionnelle. Mais dans le secteur privé, cet âge est fixé à 60 ans sans distinction de catégorie professionnelle. Pour être éligible à une pension de vieillesse, un assuré doit : ● avoir atteint l'âge de 60 ans (55 ans en cas d'usure prématurée de l'organisme) ; ● avoir accompli 180 mois d'assurance effective à la CNSS; ● avoir cessé toute activité professionnelle.	versement unique. ● Le montant de la pension est le produit de la rémunération mensuelle moyenne par le taux de validation des périodes d'assurance. ● La rémunération mensuelle moyenne est le quotient des gains annuels au cours des 5 dernières années. ● Le taux de validation des périodes d'assurance est composé comme suit : - Une part fixe de 30% accordée à tous les assurés qui ont totalisé une période d'assurance au moins égale à 180 mois. - Si le total des mois d'assurance ou assimilés dépasse 180 mois, la partie fixe de 30% est majorée de 2% pour chaque période d'assurance ou assimilée de 12 mois au-delà de 180 mois.
Pension de vieillesse anticipée	L'assuré qui a totalisé 180 mois peut anticiper pour convenances personnelles, son départ 5 ans avant l'âge légal de départ à la retraite. Le montant de la pension subit alors un abattement de 5 % par année d'anticipation. A 60 ans, l'assuré perçoit l'intégralité de sa pension.	
	Un travailleur est dit invalide lorsqu'à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, il a subi une diminution permanente de	Cependant, au cas où l'invalidité est due à un accident, l'assuré doit remplir des conditions plus souples : avoir occupé un emploi assujetti et avoir été affilié à

Pension d'invalidité	ses capacités physiques ou mentales, dûment constatées par un médecin désigné ou agréé par la CNSS, le rendant incapable de gagner plus d'un tiers de la rémunération qu'un travailleur, ayant la même formation peut se procurer par son travail. Pour prétendre à une pension d'invalidité, l'assuré doit : ● avoir moins de 60 ans ; ● avoir perdu les 2/3 de ses capacités de gains ; ● avoir été immatriculé depuis au moins 5 ans ; ● avoir accompli au moins 6 mois d'assurance au cours des 12 derniers mois civils précédant le début de l'incapacité.	la CNSS à la date de l'accident. La pension d'invalidité est attribuée à titre temporaire et peut de ce fait être révisée aux dates fixées par la CNSS. La pension d'invalidité peut aussi être transformée en pension de vieillesse lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de soixante ans. Si l'invalidité est consécutive à un accident, il suffit d'occuper un emploi assujéti à l'assurance à la date de l'accident et d'avoir été immatriculé à la CNSS.
Décès d'un pensionné (Allocations ou pensions de survivants)	En cas de décès du titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou d'un assuré qui, à la date de son décès, remplissait les conditions requises pour bénéficier d'une pension ou justifiait d'au moins 180 mois d'assurance, les survivants ont droit à une pension de survivants. Si cette condition n'est pas remplie, les survivants ont droit à une allocation de survivants.	Sont considérés comme survivants : ● la veuve mariée depuis au moins un an avant le décès (cette condition n'est pas requise si un enfant est issu de l'union ou si la femme est enceinte) ; ● le veuf invalide à charge à condition que le mariage ait eu lieu un an avant le décès; ● les enfants à charge de moins de 22 ans en cas de poursuite d'études, d'apprentissage ou de handicap).

Précisions :

 La plupart des prestations sociales servies par la CNSS sont souvent dérisoires surtout pour les salariés ayant les plus bas salaires. Il faut par exemple se référer aux allocations prénatales pour s'en convaincre. Cette évidence conduit certaines entreprises à souscrire des assurances complémentaires auprès de compagnies d'assurance privées. Il s'agit d'un ensemble de garanties instituées par les entreprises au profit de tout ou partie de leur personnel, afin de compléter les prestations servies par la CNSS en matière de couverture des risques maladie, incapacité, invalidité et décès. Il est donc important de mener des politiques de nature à garantir une amélioration progressive et substantielle des prestations allouées et de vérifier si les systèmes mis en place correspondent aux besoins des assurés et aux nécessités de la vie avec le maintien du pouvoir d'achat. Il ne s'agit pas de voir un système bureaucratique et lourd aboutir à des prestations sans rapport avec les nécessités sociales et médicales.

 L'âge légal de la retraite pour l'octroi des prestations de vieillesse désigne l'âge auquel les prestations de vieillesse sont dues.

Les pensions sont par essence, un revenu de remplacement car intervenant soit à la fin de la carrière du salarié ou au décès de ce dernier en soutien à sa famille. Il est donc important que le délai de traitement de tels dossiers soit réduit pour éviter de plonger des familles entières dans la précarité. Le salarié doit en conséquence veiller personnellement:

- à son immatriculation et son affiliation à la CNSS ;
- à la délivrance du carnet, livret ou carte d'assurance quelle qu'en soit la dénomination ;
- au suivi rigoureux de sa carrière à travers le livret d'assurance ;
- à sa déclaration par l'employeur et au versement régulier des cotisations pour l'alimentation de son compte individuel nécessaire au paiement des prestations sociales ;
- au dépôt du dossier complet à temps.

Par ailleurs, le salarié doit garder à l'esprit les délais de prescription des différentes prestations de la CNSS et agir dans les délais. En effet, le paiement des prestations est enfermé dans un délai selon la branche.

☒ Les prestations familiales ont une durée de prescription de douze (12) mois à compter de la date de l'échéance avec quelques variables ;

☒ Le droit aux indemnités journalières et aux prestations en nature prévues par la branche des risques professionnels est prescrit après six (6) mois à compter de la date de consolidation des lésions ou de la guérison de la maladie ou de la reprise de service de la femme en couches.

☒ Le droit aux pensions et allocations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants ainsi que le droit aux rentes est prescrit après sept (7) ans à compter de la date de l'ouverture des droits.

Index alphabétique

A

Allocations familiales.....	406
Abandon de poste.....	205
Absence injustifiée du travailleur.....	181-185
Absences non autorisées ou injustifiées.....	181-185
Abus du droit de grève.....	348
Accessoire de salaire.....	85
Accident de trajet.....	410
Accident du travail.....	409
Accident provoqué.....	413
Accord des parties	125-133
Acomptes	120
Acquisition.....	61
Allocations familiales.....	406
Allocations prénatales.....	406
Ancienneté.....	297
Appel	336
Apport partiel d'actif	62
Arbitrage obligatoire	376
Assiette de l'indemnité de licenciement.....	282
Assiette des cotisations.....	389
Audition du travailleur.....	223-230
Autorisation administrative de l'inspecteur du travail	258
Autorisation préalable de l'inspecteur du travail.....	245
Avance.....	120
Avenant.....	49
Avis	28

C

Caisse nationale de sécurité sociale.....	383
Capital décès.....	284
Caractères de l'indemnité de licenciement.....	281
Caractères du salaire.....	69
Cas de force majeure.....	35,138-142
CDD et absence injustifiée	191
Certificat de travail.....	302-306
Certificat médical.....	21
Certificat médical final.....	424
Certificat médical initial.....	424
Cessation d'activité.....	253
Cession des rémunérations.....	104
Charges fiscales.....	115
Charges sociales.....	115

Check-off.....	118
Choix des salariés à licencier	261-264
Chômage technique	36
Compensations.....	121
Compétence d'attribution.....	324
Compétence géographique.....	325
Compétence matérielle.....	324
Compétence territoriale	325
Compétences du tribunal du travail.....	323
Compléments de salaire	85
Conciliation conventionnelle.....	375
Conciliation légale administrative	376
Concours de saisie	110
Concours de suspensions.....	33-34
Conditions de légitimité du licenciement.....	200-205
Conflit collectif.....	314
Conflit de travail.....	312
Consentement libre et éclairé du salarié.....	154-159
Consentement mutuel des parties.....	126
Contestation du licenciement.....	292
Contrôle des déclarations de l'employeur.....	397
Cotisations sociales.....	388

D

Décès de l'employeur.....	136
Décès du salarié	137,428
Démision	149
Démision forcée	168-179
Démision avec effet immédiat.....	179-180
Démision provoquée	168-179
Démision volontaire	151-159
Départ à la retraite.....	143
Différend individuel de travail.....	301
Difficultés économiques.....	252
Domages-intérêts.....	289
Domages-intérêts pour licenciement abusif.....	295
Droit aux dommages-intérêts.....	294
Droit de grève.....	341
Durée de la grève	357
Durée du préavis.....	274
Durée du travail.....	42

E

Echéance du terme	145-147
Effets de la grève	363
Effets de la rupture du contrat de travail.....	269

Effets du préavis.....	175-177
Enfant à charge.....	407
Exécution des jugements.....	334

F

Faute inexcusable de l'employeur.....	414
Faute inexcusable du salarié.....	413
Faute lourde.....	370
Fiche ou bulletin de paie	97
Fixation du salaire.....	70
Force majeure	138-142
Frais professionnels.....	91
Fusion.....	61

G

Garde à vue	31
Gratification	88
Grève	33,341

H

Hiérarchisation des fautes professionnelles....	195-199
Horaires de travail.....	42

I

Indemnités journalières.....	406
Indemnité compensatrice.....	91
Indemnité compensatrice de congés payés.....	287
Indemnité compensatrice de préavis	288
Indemnité contractuelle de licenciement.....	281
Indemnité de brusque rupture.....	288
Indemnité de départ à la retraite.....	283
Indemnité de licenciement.....	278
Indemnités.....	278
Indemnités compensatrices.....	287
Information de l'Inspecteur du Travail.....	265

L

Lettre de licenciement.....	231-243
Licenciement abusif	289
Licenciement collectif.....	250
Licenciement des délégués du personnel	193,244
Licenciement des responsables syndicaux.....	244
Licenciement disciplinaire.....	194
Licenciement du salarié inapte.....	29
Licenciement économique.....	249
Licenciement économique des salariés protégés.....	260
Licenciement individuel.....	250
Licenciement irrégulier.....	290,298
Licenciement sans faute ou licenciement de droit commun.....	215

Location-gérance	62
Lock-out.....	38,349

M

Maladie professionnelle	415
Mécanismes de conciliation.....	320
Mise à la retraite	143
Mise à pied économique.....	36
Mise en demeure	400
Mise en disponibilité.....	32
Mise sous séquestre	63
Modalités de paiement de salaire.....	92-96
Mode de résolution des conflits	317,375
Modes de cessation du contrat de travail.....	123
Modification des conditions de travail.....	46
Modification du contrat de travail.....	39,257
Modification du contrat de travail par le salarié.....	59
Modification de la situation juridique de l'entreprise.....	60
Motif disciplinaire.....	205-214
Motif non disciplinaire.....	215-219
Motif objectif	201
Motif sérieux	202
Motifs de licenciement interdits.....	222
Motifs non disciplinaires du licenciement.....	215-219
Motifs tirés de la vie personnelle.....	220
Mutations technologiques.....	253

N

Nature juridique des dommages et intérêts.....	301
Négociation.....	260
Non-discrimination.....	74
Notification du licenciement.....	230,265

O

Office du juge social	327
Opposition	333,335

P

Paiement des cotisations.....	394
Participation aux bénéfices	89
Pension.....	426
Pension de vieillesse anticipée.....	427
Pension d'invalidité.....	427
Pensions de survivants.....	428
Pension de vieillesse normale.....	427
Périodicité des paiements	398
Phase administrative ou extrajudiciaire.....	319
Phase de conciliation judiciaire	323,329
Phase de jugement.....	330

Plafonnement des dommages et intérêts en droit positif béninois.....	295
Pourboires.....	90
Pourvoi en cassation.....	338
Pouvoir disciplinaire de l'employeur	369
Préavis.....	160-166, 270-277
Préavis de grève	355
Préconciliation.....	318,375
Prescription	101,340
Prestations de la CNSS.....	403
Prestations en nature.....	82-85,406
Prestations familiales.....	404
Prestations familiales et de maternité.....	404
Preuve de la démission du fait de l'employeur.....	180
Preuve du paiement du salaire.....	96
Prime d'ancienneté	86
Prime d'assiduité.....	90
Prime de rendement	89
Prime de technicité	89
Prime liée aux contraintes du poste.....	90
Privège général du salaire.....	112
Privèges du salaire.....	112
Procédure de licenciement pour motif personnel.....	223
Procédure ordinaire.....	329
Procédures spéciales.....	331
Protection du salaire.....	103
Protection sociale.....	379,380

Q

Qualification professionnelle.....	43
Quotité cessible.....	108-112
Quotité saisissable.....	108-112

R

Recours	247,402
Recouvrement des cotisations sociales.....	400
Recouvrement judiciaire ou contrainte de la CNSS.....	401
Reçu pour solde de tout compte.....	306-309
Redevance audiovisuelle	118
Référé social	332
Registre de paie ou des paiements.....	99
Rémunération.....	41,67
Réorganisation de l'entreprise.....	252
Reprise sous nouvelle appellation	61
Réquision	361
Résolution ou résiliation judiciaire	145
Responsabilité civile.....	371
Responsabilité des salariés grévistes.....	371
Responsabilité pénale.....	373
Retenues facultatives.....	119
Retenues obligatoires	115

Retenues sur salaire en cas d'absence.....	121
Risques professionnels.....	408
Risques sociaux.....	381

S

Saisie-attribution	105
Saisine de l'Inspecteur du travail.....	319
Saisine du juge social.....	328
Salaire.....	68
Salaire à la commission.....	77
Salaire à la tâche.....	77
Salaire au pourcentage.....	77
Salaire au prorata des ventes	77
Salaire au rendement	76
Salaire au temps.....	79
Salaire aux pièces/salaire à la tâche.....	77
Salaire de base.....	76
Salaire de performance.....	81
Salaire en espèces	82
Salaire en nature.....	82
Salaire horaire	79
Salaire mensuel	79
Salaire minimum conventionnel.....	73
Salaire mixte	81
Salaire plancher.....	71,394
Salaire principal.....	76
Scission	62
Sécurité sociale.....	381
Sentence arbitrale.....	377
Service minimum.....	360
SMIG	72
Sous-traitance.....	63
Succession.....	61
Superprivilège du salaire.....	113
Suppression d'emploi.....	255
Sursalaire	87
Suspension du contrat de travail.....	19,364
Suspension du fait du salarié.....	20
Suspension du fait de l'employeur.....	35

T

Taux des cotisations.....	392
Transformation d'emploi.....	256
Transformation de fonds.....	62
Tribunal du travail.....	327

V

Vente	61
Visite médicale.....	26
Voies de recours.....	335

Achevé d'imprimer au Bénin par :

CHRISTON

Tél. : +229 01 95 20 33 20 / +229 01 97 13 84 93

Dépôt légal n° 16741 du 11 février 2025

1^{er} trimestre, Bibliothèque nationale - Bénin

LE DROIT BÉNINOIS DU TRAVAIL

Guide Pratique

Avec de nombreuses règles et ses multiples acteurs, le droit du travail est une discipline réputée instable par nature. Il est en prise directe avec les transmutations technologiques et économiques et est, très considérablement, dépendant des fluctuations politiques du législateur et des comportements des juges face aux conséquences sociales des options économiques des décideurs.

C'est pourquoi une attention particulière est portée, comme pour la première édition, à la prise en considération des lois 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 et 2018-34 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n°2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin. Il offre ainsi à l'utilisateur une synthèse sur l'état actuel de la réglementation des relations professionnelles individuelles et collectives privées et assimilées au Bénin.

Comme le Tome 1 de cette deuxième édition, *Le droit béninois du travail : guide pratique (Tome 2)* est un document facile à utiliser. Par la clarté de sa présentation, il est un ouvrage complet et très pratique dans sa consultation, permettant l'accès instantané aux différentes thématiques abordées. Chaque thème bénéficie d'un développement concis, permettant d'aller directement à l'essentiel. Cependant, cet effort de clarification et de concision ne conduit pas pour autant à un traitement sommaire du thème : l'essentiel est énoncé sans être dénaturé. En effet, simplifier sans maquiller les règles juridiques applicables aux relations professionnelles privées demeure l'objectif majeur de l'auteur.

En somme, conçu comme un outil pédagogique innovant, ce Tome 2, complément du premier, est une synthèse claire, structurée et accessible du droit du travail tel qu'il se présente aujourd'hui au Bénin. Il offre à son utilisateur une facilité de recherche grâce à un sommaire et un index alphabétique détaillés, à un développement méthodique structuré en onze (11) thèmes qui constituent le prolongement nécessaire du premier Tome.



David AFFODJOU est un énarque et un Inspecteur du Travail qui, après plusieurs années (juin 2008-juillet 2020) à la fonction publique béninoise a décidé, pour des raisons de convenances personnelles, de mettre en veilleuse sa carrière au sein de l'administration publique béninoise. Juriste spécialiste du droit du travail et de la politique sociale, enseignant, consultant-formateur et expert en droit de la sécurité sociale, il est, depuis juillet 2020, le Directeur du Cabinet Express Afrique Conseils, spécialisé en Gestion des Ressources Humaines, appui-conseils, assistance juridique, formations et développement d'outils RH. Il est également le Directeur Exécutif du Centre de Recherche et d'Etude en Droit Social et en Sciences Humaines (CREDSOSHU).

CHRISTON
ÉDITIONS

