

# **DROIT SOCIAL**

## SOMMAIRE ANALYTIQUE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 - REGLEMENTATION DU TRAVAIL.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>10 - PRESENTATION GENERALE .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>11 - PROCEDURE D'EMBAUCHE.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>12 - CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>121 - CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>                                     | <b>6</b>  |
| <b>122 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>                                    | <b>8</b>  |
| <b>123 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>                                       | <b>9</b>  |
| <b>13 - DUREE DU TRAVAIL .....</b>   | <b>13</b> |
| <b>14 - CONGES ET JOURS FERIES.....</b>  | <b>17</b> |
| <b>141 - CONGES PAYES.....</b>   | <b>17</b> |
| <b>142 - CONGES SPECIAUX.....</b>  | <b>18</b> |
| <b>143 - JOURS FERIES.....</b>   | <b>18</b> |
| <b>15 - REMUNERATION .....</b>   | <b>19</b> |
| <b>151 - LES SALAIRES HIERARCHISES DES BRANCHES D'ACTIVITES DU SECTEUR PRIVE .....</b> | <b>19</b> |
| <b>152 - SAISIE-ARRET DES REMUNERATIONS.....</b>                                       | <b>29</b> |
| <b>16 - CONFLITS DE TRAVAIL .....</b>  | <b>30</b> |
| <b>17 - REPRESENTATION DES SALARIES .....</b>  | <b>31</b> |
| <b>18 - REGLEMENT INTERIEUR .....</b>  | <b>33</b> |
| <b>2 - LA SECURITE SOCIALE.....</b>  | <b>34</b> |
| <b>20 - PRESENTATION GENERALE .....</b>  | <b>34</b> |
| <b>21 - IMMATRICULATION A LA SECURITE SOCIALE.....</b>                                 | <b>35</b> |
| <b>211 - CONDITIONS D'ASSUJETTISSEMENT .....</b>                                       | <b>35</b> |
| <b>212 - FORMALITES D'IMMATRICULATION .....</b>  | <b>35</b> |
| <b>22 - LIQUIDATION ET VERSEMENT DES COTISATIONS .....</b>                             | <b>36</b> |
| <b>221 - BAREME DES COTISATIONS .....</b>  | <b>36</b> |
| <b>222 - ASSIETTE DES COTISATIONS.....</b>   | <b>36</b> |
| <b>223 - RESPONSABILITE DU VERSEMENT DES COTISATIONS .....</b>                         | <b>37</b> |
| <b>23 - REGLEMENT DES CONTENTIEUX AVEC LA C.N.S.S.....</b>                             | <b>38</b> |
| <b>24 - CONVENTIONS INTERNATIONALES.....</b>   | <b>38</b> |
| <b>3 - SYNTHESE DES PRINCIPALES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES.....</b>                   | <b>40</b> |
| <b>30 - A LA CONSTITUTION DE LA SOCIETE .....</b>                                      | <b>40</b> |
| <b>301 - IMMATRICULATION DES EMPLOYEURS A LA C.N.S.S. ....</b>                         | <b>40</b> |

|  |           |
|--|-----------|
|  | 3         |
| <b>302 - IMMATRICULATION DES TRAVAILLEURS A LA C.N.S.S. ....</b>   | <b>40</b> |
| <b>31 - AU COURS DE LA VIE SOCIALE .....</b>   | <b>41</b> |
| <b>311 - COTISATIONS A LA C.N.S.S.....</b>   | <b>41</b> |
| <b>312 - REGULARISATION ANNUELLE DES COTISATIONS A LA C.N.S.S.....</b>   | <b>41</b> |
| <b>313 - DELIVRANCE DE BULLETINS INDIVIDUELS DE PAIE ET TENUE D'UN REGISTRE DES<br/>PAIEMENTS.....</b>   | <b>41</b> |
| <b>314 - DECLARATION PERIODIQUE DE MAIN-D'OEUVRE AU MINISTERE DU TRAVAIL .....</b>   | <b>42</b> |
| <b>315 - VISITES MEDICALES PERIODIQUES .....</b>   | <b>42</b> |
| <b>316 - RECOURS AUX SERVICES D'UN TRAVAILLEUR ETRANGER .....</b>  | <b>43</b> |
| <b>32 - EN CAS DE MODIFICATION DANS LA VIE DES SOCIETES.....</b>   | <b>43</b> |
| <b>321 - NOTIFICATION A LA C.N.S.S. ....</b>   | <b>43</b> |
| <b>322 - DECLARATION AU MINISTERE DU TRAVAIL.....</b>  | <b>44</b> |
| <b>4 - LISTE DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES REGISSANT LE DROIT DU TRAVAIL<br/>ET DE LA SECURITE SOCIALE .....</b>                                | <b>44</b> |
| <b>5 - LISTE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR AU BENIN ET DES<br/>ENTREPRISES OU SECTEURS D'ACTIVITE DISPOSANT D'UNE CONVENTION.....</b> | <b>46</b> |

# 1- REGLEMENTATION DU TRAVAIL

## 10 - PRESENTATION GENERALE

Le droit du travail est essentiellement régi par les dispositions de la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin. Les sources du droit du travail au Bénin sont influencées d'une part par le droit français, et d'autre part par les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Par rapport à la législation française, il faut noter les principales particularités suivantes :

- Le droit du travail s'applique également au personnel contractuel de la fonction publique et au personnel non statutaire des entreprises publiques qui n'ont pas adopté un statut spécifique.
- Les tribunaux du travail règlent les litiges entre employeurs et salariés, rôle confié au Conseil des Prud'hommes en France.

## 11 - PROCEDURE D'EMBAUCHE

Le recrutement de personnel est en principe libre. Toutefois, les employeurs doivent respecter un certain nombre de règles, notamment :

- choisir les candidats parmi les détenteurs de la Carte de Présentation ou du Permis de Travail délivré par le Ministère du Travail ;
- faire connaître au Ministère du Travail les postes d'emploi pour lesquels le recrutement est opéré ;
- soumettre les candidats à des examens médicaux à l'embauche, sauf en cas de dispense (visite récente) ;
- retourner la Carte de Présentation du candidat recruté au Ministère du Travail dans les 15 jours suivant la fin de la période d'essai ; il faut noter qu'en cas d'essai non concluant, l'employeur doit immédiatement aviser le Ministère du Travail en retournant la fiche d'essai dûment remplie accompagnée d'un rapport circonstancié.

L'embauche d'un travailleur est généralement précédée d'une période d'engagement à l'essai.

La durée de cet engagement à l'essai doit être déterminée de façon précise. Dans les contrats à durée indéterminée, la durée de l'essai est fixée à :

- 15 jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
- 1 mois pour les travailleurs payés au mois ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Dans tous les cas, elle ne peut être renouvelée qu'une fois, et par écrit.

Dans les contrats de travail à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée, en jours ouvrables, égale à un jour par semaine de travail prévu ou prévisible. En tout état de cause, cette durée ne peut être supérieure à un mois, pour les employés, ouvriers et manœuvres, et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

En aucun cas la période d'essai ne peut être confondue avec le stage qu'effectuent certains travailleurs avant le commencement de leur service.

Le renouvellement de la période d'essai ne peut être décidé que par un accord écrit entre les parties.

Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie professionnelle dans laquelle a été engagé le travailleur.

Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de la période d'engagement à l'essai, les parties sont définitivement liées par un contrat de travail. Pour la détermination des droits et avantages du travailleur attachés à la durée de service dans l'établissement, il sera tenu compte de la durée de la période d'essai (y compris la période de renouvellement).

En l'absence de dispositions particulières expressément prévues au contrat, l'engagement à l'essai peut à tout moment cesser sans préavis par la volonté de l'une des parties.

Toutefois, si cette rupture est abusive, elle donne lieu à des dommages - intérêts dont le montant est fixé, en fonction du préjudice subi, par la juridiction compétente.

## **12 - CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail est défini comme un engagement liant un employeur et un travailleur. Par cet acte, le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale appelée employeur. Le contrat de travail crée un lien de subordination juridique entre l'employé et l'employeur.

### **121 - CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique et consensuel. Il impose des obligations réciproques aux parties. Le seul consentement des parties suffit à sa formation.

Aucune condition de forme n'est prescrite. Tout contrat de travail est conclu dans les formes et suivant les modalités qui conviennent aux parties. Ainsi, le contrat de travail peut être verbal ou écrit. Toutefois, doivent être constatés par écrit :

- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat à durée déterminée supérieure à un mois ;
- le contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur ;
- le contrat des travailleurs immigrés ;
- le contrat d'engagement à l'essai ;
- le contrat de travail à temps partiel.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par les parties, ou dépend de la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation est indépendante de la volonté des parties, mais qui est indiqué avec précision. En principe, la durée d'un tel contrat ne saurait excéder deux ans, renouvelables une fois.

Le contrat à durée indéterminée est celui qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sous réserve du respect du préavis prévu par la Loi.

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, les parties se séparent à l'arrivée du terme qu'elles ont fixé, sans responsabilité ni indemnité.

### **Transformation du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée**

Dans la pratique, il existe plusieurs cas, consacrés par la jurisprudence, où le contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée. C'est le cas du contrat à durée déterminée qui se poursuit après l'échéance du terme sans que le contrat ait prévu cette prorogation ; du contrat qui prévoit une libre faculté de résiliation après un préavis ; du contrat à durée déterminée tacitement reconduit ou prévoyant un nombre illimité de prorogations.

Par ailleurs, le Code du Travail lui-même prescrit que tout contrat à durée déterminée ne remplissant pas les conditions légales devient un contrat à durée indéterminée.

La conclusion du contrat de travail doit respecter les règles de validité des contrats en ce qui concerne notamment la capacité des contractants, leur consentement.

Les principaux éléments à prendre en considération pour la rédaction d'un contrat de travail sont les suivants :

- le contrat doit être rédigé en langue française et établi en quatre exemplaires ;
- Il doit être soumis par l'employeur au visa de l'autorité compétente du lieu où réside le travailleur au moment où il est embauché, ou au visa de l'autorité du lieu d'emploi si l'embauche concerne un étranger ;
- le contrat de travail doit comporter obligatoirement les énonciations suivantes :
  - les nom, prénoms, profession et domicile de l'employeur ;
  - les nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation, domicile et nationalité du travailleur, son métier ou sa profession ;
  - la nature et la durée du contrat ;
  - le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire ;
  - le ou les emplois que le travailleur sera appelé à tenir ;
  - le lieu où le travailleur est appelé à servir ;

- la référence aux textes réglementaires et aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre employeur et travailleur ;
- en l'absence ou dans le silence des conventions collectives, les modalités d'application des dispositions légales concernant les voyages et les transports ;
- lorsque le lieu d'emploi n'est pas celui de la résidence habituelle du travailleur, le lieu de provenance du travailleur, le lieu où il doit se rendre en congé réglementaire et le lieu où il doit être rapatrié en fin de contrat, aux frais de l'employeur ;
- les clauses particulières convenues entre les deux parties.

## **122 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail est suspendu en cas d'impossibilité temporaire d'exécution du travail.

Au cours de cette période, le contrat de travail reste valable. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de verser un salaire dans la mesure où le travail n'est pas fourni, excepté le cas de la mise à pied économique.

La mise à pied économique, communément dénommée chômage technique, est l'un des cas de suspension du contrat de travail énumérés à l'article 35 du Code du Travail. C'est l'employeur qui décide de procéder à cette suspension, après avis de l'Inspecteur du Travail territorialement compétent. La mise à pied économique est soumise à une procédure stricte. Elle doit être liée aux difficultés économiques et financières réelles de l'entreprise.

Aux termes de l'arrêté n° 76/MFPTRA/DC/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, durant la période de mise à pied économique, le travailleur doit être à la disposition de l'employeur. Ce dernier doit lui verser une allocation mensuelle dont le montant, négocié en présence de l'Inspection du Travail, ne saurait être inférieur au tiers du salaire du mois précédant la période de la suspension.

Par ailleurs, le travailleur et sa famille bénéficient des soins médicaux et des allocations familiales conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

## 123 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### **Cas du contrat de travail à durée déterminée**

La rupture du contrat de travail à durée déterminée implique l'expiration du terme initialement fixé par les parties. Toutefois, il existe des hypothèses légales de rupture anticipée. Ainsi, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme :

- par accord des parties, à condition qu'il soit constaté par écrit ;
- pour faute lourde susceptible d'être appréciée par la juridiction compétente en cas de contestation ;
- en cas de force majeure ;
- par décision judiciaire.

#### **a) Arrivée du terme du contrat**

A l'arrivée du terme convenu, le contrat est rompu de plein droit sans que l'une ou l'autre des parties n'ait à observer un préavis quelconque, ni à payer une indemnité quelconque de rupture.

#### **b) Rupture anticipée**

Le contrat peut également cesser avant terme par la volonté des parties dans les cas prévus au contrat, en cas de faute lourde, ou dans l'une des hypothèses énumérées ci-dessus.

La résiliation du contrat peut également être demandée en justice par la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté.

### **Cas du contrat de travail à durée indéterminée**

Sous réserve du respect du préavis évoqué ci-dessous, le salarié peut démissionner librement sans avoir à justifier des motifs de son acte. La démission n'est soumise par la loi à aucune règle de forme.

En revanche, toute rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être notifiée par écrit au salarié avec la mention du motif de la rupture.

En outre, le salarié ne peut être licencié que si cette décision est justifiée par un motif objectif et sérieux. En cas de contestation, ce motif peut être apprécié par la juridiction compétente.

Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié : on parle de licenciement pour motif personnel. Il peut aussi être lié à la suppression ou à la transformation substantielle du poste occupé par le salarié : il s'agit du licenciement pour motif économique.

Quelle que soit la nature économique ou non du motif de licenciement, tout licenciement non fondé sur un motif sérieux et légitime ouvre droit au profit du salarié à des dommages intérêts fixés par la juridiction compétente. Ces dommages - intérêts ne sauraient être inférieurs à six mois de salaire lorsqu'il s'agit d'un travailleur ayant au moins cinq ans de service effectif.

D'une manière générale, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée peut résulter de la démission de l'employé, du licenciement par l'employeur, de la résolution judiciaire, ou de la force majeure.

### **Licenciement pour motif personnel**

L'employeur qui licencie pour motif personnel doit notifier sa décision à l'intéressé dans une lettre comportant les éléments suivants :

- nom, prénom, numéro d'affiliation à la caisse de sécurité sociale et qualification professionnelle du salarié licencié ;
- indication du ou des motifs de la rupture ;
- nom ou raison sociale ;
- numéro d'immatriculation à la caisse de sécurité sociale et adresse de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement pour motif personnel doit faire l'objet d'une lettre d'information adressée à l'Inspecteur du Travail.

Cette lettre doit mentionner :

- les motifs du licenciement ;
- le nom ou la raison sociale de la société, son adresse et son numéro d'immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.) ;
- les nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, numéro d'immatriculation à la C.N.S.S., date d'embauche et qualification professionnelle du ou des salariés à licencier.

### **Licenciement pour motif économique**

En cas de licenciement pour motif économique, une lettre d'information préalable doit être adressée à l'Inspecteur du Travail, avec les indications ci-après :

- évolution des effectifs de l'entreprise durant les douze derniers mois ;
- raisons économiques ou techniques précises du projet de licenciement ;
- nombre de salariés concernés ;
- qualifications professionnelles ;
- périodes au cours desquelles les licenciements pourraient être notifiés.

Ces informations doivent être également communiquées aux délégués du personnel s'il en existe.

Aucun licenciement pour motif économique ne peut être notifié moins de 21 jours après l'accomplissement de ces démarches.

Lorsque le nombre de salariés concernés par ces mesures est supérieur à 11, ce délai est porté à 30 jours, et à 45 jours lorsque ce nombre est supérieur à 50.

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée donne en principe lieu au versement d'une indemnité de licenciement.

### **Indemnités de licenciement**

Les indemnités de licenciement sont payées en cas de décision de licenciement prise par l'employeur à l'égard d'un travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activités qui ont précédé la date du licenciement. Le mode de calcul est le suivant :

#### **1) Licenciement individuel :**

- 30% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années ;
- 35% du salaire global mensuel moyen par année de la 6e à la 10e année incluse ;

- 40% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10e année.

## **2) Licenciement collectif :**

Ces pourcentages sont portés respectivement à 35%, 40% et 45%.

La notion de salaire global comprend les diverses rémunérations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Rappelons que l'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute. A ce titre, peuvent être notamment considérés comme fautes lourdes :

- 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
- 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.

### ***Préavis***

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la partie qui prend l'initiative de cette rupture doit donner un préavis à l'autre partie. La durée minimum de ce préavis est fixée comme suit :

- quinze (15) jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
- un (1) mois pour les travailleurs payés au mois ;
- trois (3) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Si la rupture du contrat de travail intervient avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie quinze jours francs avant ce départ. A défaut, l'indemnité de préavis est majorée de quinze jours pour les travailleurs payés à l'heure, un mois pour ceux payés au mois, et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés. Il en est de même lorsque la rupture intervient pendant le congé.

Durant la période de préavis, l'employeur doit autoriser le travailleur à s'absenter soit chaque jour pendant deux heures, soit deux jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

Toutefois, chaque partie peut se dégager de l'obligation de préavis en prenant soin de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée de préavis restant à courir s'il avait travaillé.

Ce préavis ne doit en aucun cas être confondu avec le préavis de 21, 30 ou 45 jours selon le cas, que l'employeur doit donner à l'Inspecteur du Travail avant d'effectuer tout licenciement pour motif économique.

La loi prévoit en faveur de la femme salariée deux cas particuliers dérogatoires à la règle du préavis :

- pendant la période de quinze mois à compter de la reprise de travail de la femme salariée qui a accouché, cette dernière peut quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture ;
- de même, toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis prévue par la Loi. Cette rupture ne peut pas non plus donner lieu au versement de dommages et intérêts.

## **13 - DUREE DU TRAVAIL**

La durée légale de travail est de 40 heures par semaine. Les modalités d'application de la durée de travail varient suivant le secteur d'activité.

a) **Entreprises agricoles**

La durée est de 2400 heures par an.

b) **Commerce de gros, demi-gros et boulangerie**

Les établissements exerçant ces activités doivent, pour l'application de la semaine de 40 heures, choisir un des modes ci-après :

- limitation du travail effectif à raison de 8 heures par jour pendant 5 jours ouvrables, avec repos le samedi ou le lundi ;
- limitation du travail effectif à raison de 6 heures 40 minutes par jour ouvrable de la semaine;
- répartition inégale entre les jours ouvrables des 40 heures de travail effectif de la semaine, avec au maximum 8 heures par jour afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine, précédant ou suivant, sauf empêchement particulier, le jour du repos hebdomadaire collectif.

c) **Banques, Entreprises d'assurance, Etablissements de crédit et de change, Sociétés d'épargne**

Ces établissements pourront, pour l'application de la semaine de 40 heures, choisir un des modes de répartition ci-après :

- répartition égale sur cinq jours ouvrables des 40 heures de travail effectif de la semaine afin de permettre le repos du samedi ou du lundi ;
- répartition inégale entre les jours ouvrables des 40 heures de travail effectif de la semaine avec au maximum 8 heures par jour, afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine, précédant ou suivant, sauf empêchement particulier, le jour de repos hebdomadaire collectif.

**d) Pour certains employés principalement ceux dont le travail présente un caractère intermittent**

Une durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures est admise en équivalence des 40 heures.

Ces heures d'équivalence sont fixées comme ci-après dans les secteurs d'activité suivants :

| <b>Secteurs d'activité</b>  | <b>Durée hebdomadaire</b> |
|---|---------------------------|
| Personnel autre que les cuisiniers dans les hôtels, restaurants et débits de boissons | 48 heures                 |
| Personnel cuisinier dans les hôtels et restaurants                                    | 45 heures                 |
| Personnel affecté à la vente dans le commerce   | 42 heures                 |
| Personnel affecté à la vente dans les boulangeries                                    | 46 heures                 |
| Personnel affecté à la vente dans les pharmacies                                      | 46 heures                 |
| Personnel paramédical des hôpitaux et établissements assimilés                        | 45 heures                 |
| Les salons de coiffure, instituts de beauté et assimilés                              | 50 heures                 |
| Gardiens autres que gardiens de domicile  | 56 heures                 |

**e) Des dérogations peuvent être apportées au principe des 40 heures de travail par semaine.**

En effet, des heures supplémentaires peuvent être effectuées en vue de maintenir ou d'accroître la production. L'accomplissement de ces heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de 60 heures par semaine, ni plus de 12 heures par jour.

Dans tous les cas, la rémunération des heures supplémentaires doit être supérieure à celle des heures normales.

Les taux de majoration pratiqués au Bénin sont les suivants :

- Heures supplémentaires effectuées au cours de la journée :

- 12% de la 41<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure ;
  - 35% au delà de la 48<sup>e</sup> heure ;
  - 50% les dimanches et jours fériés.
- Heures supplémentaires effectuées au cours de la nuit : il s'agit des heures accomplies entre 21 heures et 5 heures.
- 50% les jours ouvrables ;
  - 100% les dimanches et jours fériés.

De même, les travailleurs à titre saisonnier ou temporaire et les travailleurs à titre occasionnel, peuvent ne pas être tenus par la durée de présence des 40 heures. Ils peuvent être engagés, à l'heure ou à la journée, par exemple pour une campagne agricole, des travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports et aéroports, pour le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail.

L'arrêté n° 469 MFPTRA DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 31 décembre 2004 a fixé les dispositions relatives au travail à temps partiel.

Ainsi, est considéré comme travailleur à temps partiel celui dont la durée du travail est inférieure à quatre cinquième (4/5<sup>ème</sup>) de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche d'activité.

Les horaires à temps partiels peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif personnel de licenciement.

Le contrat de travail à temps partiel doit être constaté par écrit, à défaut il sera réputé être à temps plein et à durée indéterminée. Il doit obligatoirement mentionner les points suivants :

- qualification du travailleur ;
- éléments de rémunération ;
- durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- nature et conditions de la modification éventuelle de cette répartition ;
- limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au delà du temps du travail fixé.

En ce qui concerne le régime juridique applicable, le salarié à temps partiel est soumis au même régime que le salarié à temps plein. Sa période d'essai ne peut avoir une durée calendaire plus longue que s'il avait été embauché à temps plein. De même, sa rémunération ou son indemnité de licenciement est proportionnelle, compte tenu du temps de travail effectué, à celle d'un salarié de même catégorie employé à temps plein à un poste similaire.

Enfin, l'employeur est soumis aux mêmes obligations fiscales et sociales envers un salarié à temps partiel qu'envers un salarié à temps plein.

## **14 - CONGES ET JOURS FERIES**

Les congés sont annuels et apparaissent comme un complément du repos hebdomadaire octroyé au travailleur.

### **141 - CONGES PAYES**

Le droit au congé est ouvert dès lors que le travailleur a accompli une durée de service équivalant au moins à un mois. Mais la jouissance du congé n'est effective qu'après un an de service. Cependant le travailleur peut bénéficier d'un congé par anticipation.

Sauf dispositions plus favorables des conventions et accord collectifs ou du contrat de travail, le congé annuel est accordé au travailleur sur la base de deux (2) jours par mois, soit 24 jours ouvrables par année de service accompli.

Bien qu'étant dispensé pendant la période de congé de l'exécution du travail, le travailleur touche une allocation compensatrice. Cette allocation est au moins égale aux salaires et indemnités dont le travailleur bénéficiait au moment de son départ en congé. Sont néanmoins exclues de cette allocation les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Pour le calcul de l'allocation de congé, on prend généralement le douzième du salaire global versé depuis la fin des derniers congés.

L'allocation de congé doit être payée intégralement avant le départ en congé. En cas de rupture ou d'expiration de la durée du contrat, une indemnité doit être accordée à la place du congé.

## 142 - CONGES SPECIAUX

En dehors du congé annuel, les travailleurs peuvent bénéficier dans certains cas de congés spéciaux. Il s'agit essentiellement des permissions pour événements familiaux, des congés de maladie et de maternité, établis comme suit sous réserve de régimes plus favorables découlant de conventions collectives ou autres textes :

### a) Permissions pour événements familiaux :

- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du travailleur : 3 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur : 2 jours ;
- mariage du travailleur : 3 jours ;
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur du travailleur : 1 jour ;
- naissance au foyer du travailleur : 3 jours.

### b) Congés de maladie

La durée maximale prévue par la loi est de six mois.

### c) Congés de maternité

La durée est de 14 semaines (6 avant l'accouchement et 8 après l'accouchement). Cette durée peut être prolongée de 3 semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Par ailleurs, pendant une période de quinze mois à compter de sa reprise de travail, la mère a droit à des repos pour allaitement dont la durée totale ne saurait excéder une heure par journée de travail.

## 143 - JOURS FERIES

La Loi n° 90-019 du 27 juillet 1990 fixant les fêtes légales en République du Bénin complétée par la loi n° 97-031 du 20 août 1997 a fixé comme suit les fêtes légales :

- 1er janvier : fête du nouvel an ;
- 10 janvier : fête des religions traditionnelles ;

- 1er mai : fête du travail ;
- 1er août : fête nationale ;
- 15 août : jour de l'Assomption ;
- 1er novembre : jour de la Toussaint ;
- 25 décembre : jour de Noël ;
- Lundi de Pâques ;
- Lundi de Pentecôte ;
- Jour de l'Ascension ;
- Jour du Ramadan ;
- Jour de la Tabaski ;
- Jour du Maouloud.

Les jours indiqués ci-dessus sont chômés et payés.

## **15 - REMUNERATION**

Généralement, la rémunération est définie comme la contrepartie de la prestation de service fournie par le salarié à l'employeur. Dans le langage courant, on parle de salaire.

Souvent, elle est fixée par mois. Mais elle peut être également fixée à l'heure, à la journée ou à la semaine.

Le salaire payé au travailleur doit être au moins égal au minimum fixé pour sa catégorie professionnelle. Le décret n° 2003-201 du 10 juin 2003 portant relèvement du SMIG a porté le SMIG de 25 000 FCFA à 27 500 FCFA depuis le 1er avril 2003.

### **151 - LES SALAIRES HIERARCHISES DES BRANCHES D'ACTIVITES DU SECTEUR PRIVE**

Suite au relèvement du SMIG, la revalorisation consécutive des salaires des secteurs privé et para public a été décidée par arrêté n° 133/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 02 novembre 2000, du Ministre de la fonction publique et du travail. Nous présentons ci-après le tableau comparatif établi à partir dudit arrêté.

## SALAIRES MINIMA DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES CHIMIQUES

### A - OUVRIERS ET EMPLOYES

| CATEGORIES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| 1          | 21 924                    | 14,03%       | 25 000                       |
| 2          | 22 194                    | 14,03%       | 26 000                       |
| 3          | 25 047                    | 10%          | 27 552                       |
| 4          | 29 977                    | 10%          | 32 975                       |
| 5          | 36 157                    | 10%          | 39 773                       |
| 6          | 44 539                    | 10%          | 48 993                       |
| 7          | 61 610                    | 10%          | 67 771                       |

### B - AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

| MAÎTRISE | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|----------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| M1       | 63 594                    | 6%           | 68 771                       |
| M2       | 68 577                    | "            | 72 692                       |
| M3       | 75 528                    | "            | 80 060                       |
| M4       | 87 460                    | "            | 92 708                       |
| M5       | 95 409                    | "            | 101 134                      |

### C - CADRES ET ASSIMILES

| CADRES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|--------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| C1     | 97 284                    | 4%           | 102 134                      |
| C2     | 108 093                   | "            | 112 417                      |
| C3     | 118 909                   | "            | 123 665                      |
| C4     | 129 720                   | "            | 134 909                      |

## SALAIRES MINIMA DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES

### A - OUVRIERS ET EMPLOYES

| CATEGORIES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| 1          | 21 924                    | 14,03%       | 25 000                       |
| 2          | 24 161                    | "            | 27 551                       |
| 3          | 27 101                    | 10%          | 29 811                       |
| 4          | 31 473                    | "            | 34 620                       |
| 5          | 42 714                    | "            | 46 985                       |
| 6          | 44 530                    | "            | 48 983                       |
| 7          | 61 235                    | "            | 67 359                       |

### B - AGENTS DE MAÎTRISE

| MAITRISE | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|----------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| M1       | 65 589                    | 6%           | 69 524                       |
| M2       | 83 343                    | "            | 88 344                       |
| M3       | 92 736                    | "            | 98 300                       |
| M4       | 108 280                   | "            | 114 777                      |

### C - CADRES ET ASSIMILES

| CADRES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|--------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| C1     | 114 644                   | 4%           | 119 230                      |
| C2     | 130 234                   | "            | 135 443                      |
| C3     | 145 823                   | "            | 151 656                      |
| C4     | 161 414                   | "            | 167 871                      |

## SALAIRES MINIMA DES TRAVAILLEURS DE LA MECANIQUE GENERALE

### A - OUVRIERS ET EMPLOYES

| CATEGORIES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| 1          | 21 924                    | 14,03%       | 25 000                       |
| 2          | 22 434                    | "            | 25 581                       |
| 3          | 27 101                    | 10%          | 29 811                       |
| 4          | 29 788                    | "            | 32 767                       |
| 5          | 36 157                    | "            | 39 773                       |
| 6          | 44 531                    | "            | 48 984                       |
| 7          | 61 610                    | "            | 67 771                       |

### B - AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES

| MAÎTRISE                              | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|---------------------------------------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| M1<br>Chef d'équipe non professionnel | 65 589                    | 6%           | 69 524                       |
| M2<br>Chef d'équipe 1er échelon       | 83 481                    | "            | 88 490                       |
| M3<br>Chef d'équipe 2ème échelon      | 92 751                    | "            | 98 316                       |
| M4<br>Contremaître                    | 108 280                   | "            | 114 777                      |

### C - CADRES ET ASSIMILES

| CADRES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|--------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| C1     | 114 644                   | 4%           | 119 230                      |
| C2     | 130 234                   | "            | 135 443                      |
| C3     | 145 824                   | "            | 151 657                      |
| C4     | 161 414                   | "            | 167 871                      |
| C5     | 177 004                   | "            | 184 084                      |

## SALAIRES MINIMA DES TRAVAILLEURS DES BANQUES ET ETABLISSEMENTS FINANCIERS ASSIMILES

### A - EMPLOYES

| CATEGORIES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| 1          | 23 764                    | 14,03%       | 27 098                       |
| 2          | 25 639                    | "            | 29 236                       |
| 3          | 27 375                    | 10%          | 30 113                       |
| 4          | 33 403                    | "            | 36 743                       |
| 5          | 45 325                    | "            | 49 858                       |
| 6          | 47 247                    | "            | 51 972                       |
| 7          | 62 591                    | "            | 68 850                       |

### B - GRADES

| CLASSES    | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| CLASSE I   | 67 665                    | 6%           | 71 752                       |
| CLASSE II  | 71 762                    | "            | 76 068                       |
| CLASSE III | 77 326                    | "            | 81 966                       |
| CLASSE IV  | 88 170                    | "            | 93 460                       |

### C - CADRES

| CLASSES     | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|-------------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| CLASSE V    | 108 168                   | 4%           | 112 495                      |
| CLASSE VI   | 123 238                   | "            | 128 168                      |
| CLASSE VII  | 140 189                   | "            | 145 797                      |
| CLASSE VIII | 158 652                   | "            | 164 998                      |

## SALAIRES MINIMA DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES HÔTELIERES

### A - EMPLOYES

| CATEGORIES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| 1          | 21 924                    | 14,03%       | 25 000                       |
| 2          | 24 473                    | "            | 27 907                       |
| 3          | 26 001                    | 10%          | 28 601                       |
| 4          | 30 421                    | "            | 33 463                       |
| 5          | 38 846                    | "            | 42 731                       |
| 6          | 44 721                    | "            | 49 193                       |

### B - AGENTS DE MAÎTRISE

| MAÎTRISE | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|----------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| M1       | 54 826                    | 6%           | 58 116                       |
| M2       | 72 755                    | "            | 77 120                       |
| M3       | 78 304                    | "            | 83 002                       |

### C - CADRES ET ASSIMILES

| CADRES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|--------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| C1     | 79 242                    | 4%           | 84 002                       |
| C2     | 88 039                    | "            | 91 511                       |
| C3     | 114 948                   | "            | 119 546                      |
| C4     | 130 077                   | "            | 135 280                      |

## SALAIRES MINIMA DES TRAVAILLEURS EMPLOYES DE MAISON

| CATEGORIES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| 1          | 21 924                    | 14,03%       | 25 000                       |
| 2          | 24 519                    | "            | 27 959                       |
|            |                           |              |                              |

|   |        |     |        |
|---|--------|-----|--------|
| 3 | 25 570 | 10% | 28 959 |
| 4 | 27 878 | "   | 30 666 |
| 5 | 30 229 | "   | 33 252 |
| 6 | 32 949 | "   | 36 244 |
| 7 | 37 269 | "   | 40 996 |
| 8 | 40 321 | "   | 44 353 |

## SALAIRES MINIMA DES TRAVAILLEURS DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

### A – OUVRIERS ET EMPLOYES

| CATEGORIES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| 1 A        | 21 924                    | 14,03%       | 25 000                       |
| 1 B        | 22 434                    | "            | 25 581                       |
| 2          | 23 887                    | "            | 27 238                       |
| 3          | 27 101                    | 10%          | 29 811                       |
| 4          | 31 474                    | "            | 34 621                       |
| 5          | 42 715                    | "            | 46 987                       |
| 6          | 44 531                    | "            | 48 984                       |
| 7          | 60 987                    | "            | 67 086                       |

### B – AGENTS DE MAÎTRISE

| MAÎTRISE | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|----------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| M1       | 63 594                    | 6%           | 68 086                       |
| M2       | 72 348                    | "            | 76 689                       |
| M3       | 82 712                    | "            | 87 675                       |
| M4       | 97 203                    | "            | 103 035                      |
| M5       | 103 389                   | "            | 109 592                      |

**C – CADRES ET ASSIMILES**

| CADRES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS % | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|--------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| C1     | 114 644                   | 4%           | 119 230                      |
| C2     | 130 234                   | "            | 135 443                      |
| C3     | 145 824                   | "            | 151 657                      |
| C4     | 161 414                   | "            | 167 871                      |
| C5     | 177 004                   | "            | 184 084                      |

**SALAIRES MINIMA DES TRAVAILLEURS CONDUCTEURS DE VEHICULES AUTOMOBILES****A – 1<sup>ère</sup> CATEGORIE : 14,03%****VEHICULES DE TOURISME OU VEHICULES PESANT EN CHARGE MOINS DE 3 TONNES**

| ECHELON                   | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|---------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Echelon A<br>(débutant)   | 30 225                    | 34 466                       |
| B<br>(6ans de pratique)   | 32 550                    | 37 117                       |
| C<br>(12 ans de pratique) | 34 004                    | 38 775                       |
| D<br>(18 ans de pratique) | 36 328                    | 41 425                       |
| E<br>(24 ans de pratique) | 39 082                    | 44 565                       |

**B – 2<sup>ème</sup> CATEGORIE : 14,03%****VEHICULES POIDS LOURDS DE 3 à 5 TONNES DE CHARGE UTILE**

| ECHELON                      | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Echelon A<br>(débutant)      | 32 550                    | 37 117                       |
| B<br>(6ans de pratique)      | 34 004                    | 38 775                       |
| C<br>(12 ans de<br>pratique) | 37 179                    | 42 395                       |
| D<br>(18 ans de<br>pratique) | 40 037                    | 45 654                       |
| E<br>(24 ans de<br>pratique) | 42 830                    | 48 839                       |

**C – 3<sup>ème</sup> CATEGORIE : 10%**

**VEHICULES POIDS LOURDS DISPOSANT DE 5 TONNES DE CHARGE OU DE TRACTEUR ATTELE A REMORQUE SEMI-PORTE.**  
**LA CHARGE UTILE RETENUE SE COMPOSE DE CELLE DU VEHICULE EN PLUS EVENTUELLEMENT DE CELLE DE LA REMORQUE**

| ECHELON                      | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Echelon A<br>(débutant)      | 33 374                    | 38 117                       |
| B<br>(6ans de pratique)      | 35 655                    | 39 775                       |
| C<br>(12 ans de<br>pratique) | 38 358                    | 43 395                       |
| D<br>(18 ans de<br>pratique) | 43 648                    | 46 654                       |
| E<br>(24 ans de<br>pratique) | 43 010                    | 49 839                       |

**D – 4<sup>ème</sup> CATEGORIE : 10%**

| ECHELON                      | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Echelon A<br>(débutant)      | 34 336                    | 39 117                       |
| B<br>(6ans de pratique)      | 38 112                    | 41 923                       |
| C<br>(12 ans de<br>pratique) | 40 432                    | 44 475                       |
| D<br>(18 ans de<br>pratique) | 42 798                    | 47 654                       |
| E<br>(24 ans de<br>pratique) | 46 077                    | 50 685                       |

**E – 5<sup>ème</sup> CATEGORIE : 10%****CONDUCTEURS DE VEHICULES GROS PORTEURS AVEC OU SANS REMORQUE  
D'UNE CHARGE UTILE DE 12 TONNES OU PLUS**

| ECHELON                      | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Echelon A<br>(débutant)      | 46 405                    | 51 046                       |
| B<br>(6ans de pratique)      | 49 158                    | 54 074                       |
| C<br>(15 ans de<br>pratique) | 52 073                    | 57 280                       |
| D<br>(20 ans de<br>pratique) | 54 723                    | 60 195                       |

**SALAIRES MINIMA DES TRAVAILLEURS DU COMMERCE, DES CABINETS  
D'ETUDES ET SERVICES ASSIMILES**

| CATEGORIES | SALAIRES AVANT LE 1/06/00 | VARIATIONS<br>% | SALAIRES A PARTIR DU 1/06/00 |
|------------|---------------------------|-----------------|------------------------------|
| 1 A        | 21 924                    | 14,03%          | 25 000                       |

|      |         |     |         |
|------|---------|-----|---------|
| 1 B  | 23 650  | "   | 26 968  |
| 2    | 23 988  | "   | 27 968  |
| 3    | 27 101  | 10% | 29 811  |
| 4    | 31 474  | "   | 34 621  |
| 5    | 42 715  | "   | 46 987  |
| 6    | 44 539  | "   | 48 993  |
| 7 A  | 54 677  | "   | 60 145  |
| 7 B  | 61 234  | "   | 67 357  |
| 8 A  | 63 594  | 6%  | 68 357  |
| 8 B  | 68 578  | "   | 72 693  |
| 8 C  | 75 528  | "   | 80 060  |
| 9 A  | 87 461  | "   | 92 709  |
| 9 B  | 95 409  | "   | 101 134 |
| 10 A | 97 285  | 4%  | 102 134 |
| 10 B | 108 093 | "   | 112 417 |
| 10 C | 118 909 | "   | 123 665 |
| 11   | 129 720 | "   | 134 909 |

## 152 - SAISIE-ARRET DES REMUNERATIONS

La saisie des rémunérations est régie par les articles 173 et suivants de l'Acte Uniforme de l'OHADA portant organisation des procédures simplifiées de recouvrement et des voies d'exécution. L'article 177 de cet Acte Uniforme renvoie aux règles nationales de chaque Etat-Partie en ce qui concerne la détermination de la quotité cessible et saisissable des rémunérations.

Au Bénin, la question est régie par le décret du 16 juillet 1955 qui stipule que les salaires sont saisissables jusqu'à concurrence :

- du 1/20<sup>è</sup> sur la portion du salaire inférieure ou égale à 150 000 francs CFA par an ;

- du 1/10<sup>e</sup> sur la portion du salaire supérieure à 150 000 francs CFA et inférieure ou égale à 300 000 francs CFA par an ;
- du 1/5<sup>e</sup> sur la portion du salaire supérieure à 300 000 francs CFA et inférieure ou égale à 450 000 francs CFA par an ;
- du 1/4 sur la portion du salaire supérieure à 450 000 francs CFA et inférieure ou égale à 600 000 francs CFA par an ;
- du 1/3 sur la portion du salaire supérieure à 600 000 francs CFA et inférieure ou égale à 750 000 francs CFA par an ;
- du 1/2 sur la portion du salaire supérieure à 750 000 francs CFA et inférieure ou égale à 1 500 000 francs CFA par an ;
- sans limitation sur la portion dépassant 1 500 000 francs CFA par an.

Exemple : la quotité cessible sur un salaire mensuel de 55 000 francs CFA est de FCFA 9 166,67. Le mode de calcul est détaillé ci-après :

Salaire annuel :  $55\,000 \times 12 = 660\,000$

|                               |                            |         |
|-------------------------------|----------------------------|---------|
| - de 0 à 150 000 (1/20)       | : $150\,000 \times 1/20 =$ | 7 500   |
| - de 150 000 à 300 000 (1/10) | : $150\,000 \times 1/10 =$ | 15 000  |
| - de 300 000 à 450 000 (1/5)  | : $150\,000 \times 1/5 =$  | 30 000  |
| - de 450 000 à 600 000 (1/4)  | : $150\,000 \times 1/4 =$  | 37 500  |
| - de 600 000 à 660 000 (1/3)  | : $60\,000 \times 1/3 =$   | 20 000  |
|                               |                            | -----   |
| Total annuel                  |                            | 110 000 |

Quotité cessible mensuelle =  $110\,000 \times 1/12 = 9.166,66$  francs CFA.

## 16 - CONFLITS DE TRAVAIL

Les procédures de règlement des conflits de travail diffèrent selon qu'il s'agit d'un conflit individuel ou d'un conflit collectif.

Le litige individuel est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur. Le différend est collectif lorsqu'il oppose un employeur ou un groupe d'employeurs à une collectivité de salariés.

Dans les deux cas, la procédure de recherche de solution au différend débute par une tentative de conciliation ou de règlement à l'amiable initiée par l'Inspecteur du Travail.

Cette phase appelée phase de conciliation débouche généralement sur trois cas de figure à savoir : la réussite totale de la négociation, la réussite partielle (accord sur certains points) ou l'échec de la négociation.

Dans le cas d'un conflit individuel, la conciliation se termine par la rédaction d'un procès-verbal transmis au président du tribunal du travail compétent pour l'obtention de la formule exécutoire (cas de conciliation totale ou partielle) ou la mise en œuvre de la phase judiciaire (cas de non conciliation).

En ce qui concerne le conflit collectif, l'accord de conciliation devient exécutoire par les parties au jour du dépôt au greffe du tribunal compétent.

En cas d'échec de la conciliation, l'Inspecteur ou le Directeur du Travail est tenu de soumettre le différend collectif au Conseil d'arbitrage prévu par le Code du Travail, dans le délai de huit jours francs. Ce Conseil d'arbitrage, établi dans le ressort de chaque cour d'appel, est présidé par le président de la Cour ou son délégué. Les sentences arbitrales peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi introduit devant la Cour Suprême.

Le Tribunal du Travail compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence habituelle est située au Bénin en un lieu autre que le lieu de travail a le choix entre le tribunal de sa résidence et celui de son lieu de service.

## **17 - REPRESENTATION DES SALARIES**

Des délégués du personnel doivent être obligatoirement élus dans toute entreprise ou établissement distinct comportant au moins onze (11) salariés.

Le nombre de délégués du personnel est fixé en fonction du nombre d'employés comme suit :

- de 11 à 20 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 suppléant
- de 21 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants

- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants
- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants
- de 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 suppléants
- de 501 à 1000 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 suppléants
- plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'entreprise, qu'ils soient ou non obligatoirement inscrits au registre de l'employeur.

Sont notamment assimilés aux travailleurs occupés habituellement dans l'entreprise :

- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée, mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année l'équivalent de six (6) mois de travail au service de l'entreprise ;
- les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'entreprise et y effectuant des périodes de travail régulières atteignant six mois au cours de l'année ;
- les gérants ou représentants liés par un contrat de travail même dissimulé sous une qualification inexacte.

L'élection des délégués du personnel a lieu chaque année dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués. Ils sont élus pour une durée de deux ans.

Le vote se déroule pendant les heures de travail, dans l'entreprise à des dates et heures fixées par le chef d'entreprise après accord avec les travailleurs.

Seuls les travailleurs ayant accompli au moins trois (3) mois de travail dans l'entreprise peuvent être électeurs.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères ou sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs ayant au moins un (1) an d'ancienneté.

L'élection des délégués du personnel a lieu au scrutin secret et sous enveloppe de format et de couleur garantissant la confidentialité du vote.

L'Inspecteur du Travail est associé à toutes les étapes de l'organisation du scrutin.

Le délégué du personnel a pour principales attributions de présenter à l'employeur toutes les réclamations concernant les conditions de travail, les rémunérations ou l'emploi, de saisir l'Inspecteur du Travail des réclamations concernant l'application de la réglementation et des conventions en vigueur, et de communiquer à l'employeur toute suggestion tendant à améliorer l'organisation sociale ou économique de l'entreprise.

En outre, le délégué du personnel doit donner son avis sur les projets de restructuration de l'entreprise, et doit être consulté sur la gestion des œuvres sociales par l'employeur.

Il est assisté d'un suppléant.

Tout licenciement d'un délégué du personnel ou de son suppléant est soumis à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail. Il en est de même du licenciement d'un ancien délégué du personnel pendant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou de celui des salariés candidats non élus pendant une durée couvrant la période où l'employeur a eu connaissance de leur candidature jusqu'à trois mois après le scrutin.

Faute de l'autorisation requise, le licenciement par l'employeur du délégué du personnel ou de l'une des personnes susvisées entraîne le paiement au salarié licencié d'une indemnité forfaitaire égale à douze mois de salaire, sans préjudice d'une éventuelle indemnité de licenciement ou d'une indemnité pour inobservation de préavis.

## **18 - REGLEMENT INTERIEUR**

Un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant habituellement au moins quinze (15) travailleurs. Les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas les chiffres ci-dessus peuvent également avoir un règlement intérieur.

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il est établi pour chaque établissement ou partie d'établissement un règlement annexe comportant des dispositions particulières.

Le règlement intérieur doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué, à une place convenable, aisément accessible et tenu en permanence en bon état de lisibilité.

Le contenu du règlement intérieur est exclusivement limité aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Toutes les autres clauses qui y figureraient,

notamment celles relatives à la rémunération, seraient considérées comme nulles de plein droit.

Avant son entrée en vigueur, le règlement intérieur doit être communiqué par le chef d'entreprise aux délégués du personnel qui peuvent formuler un avis, ainsi qu'à l'Inspecteur du Travail.

Ce dernier délivre un visa dans le délai d'un mois, mais peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Après réception du visa, le chef d'entreprise dépose le règlement intérieur en double exemplaire au greffe du tribunal de première instance du lieu du siège de l'entreprise.

Le règlement intérieur fixe la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'au moins deux mois à la date du dépôt auprès de l'Inspecteur du Travail.

## **2 - LA SECURITE SOCIALE**

### **20 - PRESENTATION GENERALE**

La sécurité sociale représente aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs une sorte de garantie contre les risques liés à l'activité professionnelle.

L'organisme chargé de la sécurité sociale est la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Elle a pour objet d'assurer une protection sociale aux salariés dans le cadre du régime de sécurité sociale institué par la loi 98 - 019 du 21 mars 2003 portant Code de Sécurité Sociale en République du Bénin et la loi n°02-2007 portant modification de certaines dispositions de ce Code.

Le régime institué par cette loi comprend un régime général de sécurité sociale en faveur des travailleurs du secteur structuré soumis aux dispositions du Code de Travail et un régime spécial en faveur des travailleurs indépendants, agricoles et du secteur informel.

Le régime général couvre les quatre domaines suivants : les pensions, les risques professionnels, les prestations familiales et les prestations d'assurance - maladie.

L'organisation et le fonctionnement du régime spécial sont fixés par voie réglementaire.

Le régime général de sécurité sociale est un régime de répartition.

La Caisse est placée sous la tutelle du Ministère du Travail. Elle est administrée par un Conseil d'Administration composé de représentants de l'Etat, des Employeurs et des Travailleurs. Elle dispose d'une autonomie financière; ses ressources proviennent essentiellement des cotisations encaissées.

## **21 - IMMATRICULATION A LA SECURITE SOCIALE**

L'immatriculation peut être définie comme l'opération administrative qui consiste pour l'entreprise à faire connaître à l'organisme chargé de la sécurité sociale ses premiers employés dès sa création. Elle a pour conséquence de reconnaître à l'entreprise la qualité d'employeur, au regard des législations de Sécurité Sociale et de la consacrer par l'attribution d'un numéro matricule instituant une identification de la personne de l'employeur et éventuellement de ses divers établissements.

### **211 - CONDITIONS D'ASSUJETTISSEMENT**

Est assujettie à la formalité d'enregistrement, sous réserve de dispositions particulières de conventions internationales, toute personne employant du personnel salarié relevant à quelque titre que ce soit du régime de la Sécurité Sociale, quelles que soient l'importance de ce personnel et la durée de l'emploi.

Quant aux employés, ils doivent remplir deux conditions :

- être salarié ou assimilé à un salarié à l'égard du code du Travail ;
- travailler sur le territoire de la République du Bénin.

### **212 - FORMALITES D'IMMATRICULATION**

Pour l'immatriculation à la Sécurité Sociale, l'employeur envoie à la caisse une demande d'immatriculation établie sur un imprimé, un avis d'embauchage et un état de recensement des employés dans le délai de 8 jours suivant :

- soit l'ouverture ou l'acquisition de l'entreprise ;
- soit le premier embauchage d'un salarié.

Après le dépôt de l'imprimé à la caisse, un numéro d'immatriculation est attribué à l'employeur.

En cas de changement intervenu dans la situation ou l'activité de l'entreprise (tels que cession de l'entreprise, cessation d'activité, changement d'activité ou mise en gérance libre), l'employeur est tenu d'informer la Caisse. En effet, le numéro d'immatriculation attribué à l'employeur peut varier suivant les modifications intervenues dans l'activité de l'entreprise.

En cas de cession d'entreprise, de location ou de mise en gérance libre, la notification par l'ancien chef de l'entreprise de la modification intervenue ne dispense pas le nouveau chef d'établissement de l'obligation de déclaration.

## **22 - LIQUIDATION ET VERSEMENT DES COTISATIONS**

Les ressources de la Caisse sont constituées essentiellement des cotisations versées. Rappelons que le paiement des cotisations justifie le droit aux prestations.

### **221 - BAREME DES COTISATIONS**

Le taux des cotisations est uniforme pour tous les salariés et tous les employeurs, à l'exception de la cotisation pour risques professionnels dont le taux varie suivant l'activité de l'entreprise.

Les cotisations sont à la charge de l'employeur et du salarié.

#### **a) Cotisations à la charge de l'employeur :**

- Prestations familiales : 9%
- Pensions : 6,4%
- Risques professionnels : de 1% à 4% suivant la branche d'activité.

#### **b) Cotisations à la charge du salarié :**

- Pension : 3,6%.

### **222 - ASSIETTE DES COTISATIONS**

Les cotisations sont calculées sur l'ensemble des rémunérations perçues y compris les indemnités, primes, gratifications, commissions et tous autres avantages en espèces, ainsi que la contre-valeur des avantages en nature, à l'exclusion des remboursements de frais et des prestations sociales versées en vertu des dispositions de la loi 98-019 du 21 mars 2003 portant Code de Sécurité Sociale en République du Bénin.

L'évaluation des avantages en nature est faite conformément aux règles prescrites par le Code Général des Impôts.

Ainsi, toutes les sommes perçues par les salariés et ayant le caractère de rémunération sont soumises à la cotisation dès lors que les intéressés n'en bénéficient qu'en raison de l'emploi salarié qu'ils occupent.

Il faut entendre par remboursements de frais à exclure de l'assiette des cotisations sociales, les frais professionnels ayant un caractère réel et appuyés de pièces justificatives. Ainsi, les remboursements effectués sur une base forfaitaire (indemnités de transports notamment) sont intégrés à l'assiette des cotisations.

## **223 - RESPONSABILITE DU VERSEMENT DES COTISATIONS**

L'employeur est responsable du versement de l'ensemble des cotisations, aussi bien pour la part patronale que pour la part ouvrière qui doit être prélevée sur le salaire de l'employé lors de chaque paie.

Lorsque le salarié travaille pour plusieurs employeurs, chacun d'eux est tenu de verser les cotisations qui lui incombent. Cependant, les différents employeurs peuvent se mettre d'accord pour que l'un d'eux verse pour le compte des autres la totalité des cotisations dues pour les assurés qu'ils occupent en commun.

Le versement des cotisations est obligatoire. Les manquements entraînent des sanctions civiles et pénales.

Les cotisations doivent être versées dans les quinze (15) jours qui suivent la période au cours de laquelle elles sont dues. Le versement est mensuel pour les employeurs utilisant plus de vingt (20) salariés et trimestriel pour les entités dont l'effectif ne dépasse pas vingt (20) salariés.

En cas de retard dans le versement, les cotisations sont majorées de 1,5% par mois et par fraction de mois de retard.

## **23 - REGLEMENT DES CONTENTIEUX AVEC LA C.N.S.S.**

Les litiges qui opposent les assurés et la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et qui sont relatifs à l'application des dispositions législatives et réglementaires de la sécurité sociale, relèvent de la compétence des Tribunaux de Première Instance, à l'exception des affaires pénales et des litiges qui sont réglés suivant d'autres procédures.

Avant de soumettre un différend au tribunal de Première Instance, les réclamations formées contre les décisions prises par la Caisse doivent être obligatoirement portées devant une commission permanente du conseil d'administration.

Cette commission est composée de quatre membres nommés par le Conseil d'Administration.

## **24 - CONVENTIONS INTERNATIONALES**

Il existe entre le Bénin et la France une convention générale sur la sécurité sociale qui vise à coordonner l'application aux ressortissants des deux Etats des législations béninoise et française en matière de sécurité sociale.

Selon la convention, les ressortissants français exerçant au Bénin une activité salariée ou assimilée sont soumis aux législations de sécurité sociale applicables au Bénin, et en bénéficient, ainsi que leurs ayants droit résidant au Bénin, dans les mêmes conditions que les ressortissants béninois.

De même, les ressortissants béninois exerçant en France une activité salariée ou assimilée sont soumis aux législations de sécurité sociale applicables en France, et en bénéficient, ainsi que leurs ayants droit résidant en France, dans les mêmes conditions que les ressortissants français.

Les législations auxquelles s'applique la convention sont :

### **En France**

- la législation fixant l'organisation de la sécurité sociale ;

- les législations des assurances sociales applicables :
  - aux salariés des professions non agricoles ;
  - aux salariés et assimilés des professions agricoles, à l'exception des dispositions qui étendent la faculté d'adhérer à l'assurance volontaire vieillesse aux personnes de nationalité française, salariées ou non salariées, travaillant hors du territoire français ;
- les législations sur la prévention et la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- la législation relative aux prestations familiales, à l'exception de l'allocation de maternité ;
- les législations sur les régimes spéciaux de sécurité sociale, en tant qu'ils concernent les risques ou prestations couverts par les législations énumérées ci-dessus, et notamment le régime relatif à la sécurité sociale dans les mines ;
- les législations sur le régime des gens de mer dans les conditions précisées, le cas échéant, par arrangement administratif.

### **Au Bénin**

- la législation fixant l'organisation de la sécurité sociale ;
- la législation sur l'assurance maternité ;
- la législation sur les prestations familiales, à l'exception de l'allocation au foyer du travailleur ;
- la législation sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- la législation sur les pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès (pensions de survivants) ;
- les conventions avec les pays francophones.

## **3 - SYNTHÈSE DES PRINCIPALES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES**

### **30 - A LA CONSTITUTION DE LA SOCIÉTÉ**

#### **301 - IMMATRICULATION DES EMPLOYEURS A LA C.N.S.S.**

Les employeurs sont tenus de se faire immatriculer à la Caisse Béninoise de Sécurité Sociale dès l'ouverture de leur entreprise ou dès qu'ils embauchent un ou plusieurs employés, ou du personnel domestique.

A cet effet, ils doivent remplir trois types d'imprimés fournis par la Caisse, en l'occurrence :

- 1 demande d'immatriculation ;
- 1 avis d'embauchage ;
- 1 état de recensement qui fait état de l'effectif du personnel, des dates d'embauche et des salaires.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du Décret n°2006-201 du 8 mai 2006, portant création d'un numéro d'identifiant fiscal unique, l'Administration Fiscale a rendu obligatoire, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2008, la communication de ce numéro lors de l'inscription à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

#### **302 - IMMATRICULATION DES TRAVAILLEURS A LA C.N.S.S.**

L'immatriculation des travailleurs à la C.N.S.S. est une formalité qui incombe aux employeurs. Il s'agira de remplir un formulaire de déclaration d'embauche et de le déposer à la Caisse dans les 48 heures, et si le travailleur est déjà immatriculé à la Caisse, de remplir en outre son livret d'assurance.

A l'instar de l'employeur, la communication du numéro d'identifiant fiscal unique est obligatoire lors de l'immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

## **31 - AU COURS DE LA VIE SOCIALE**

### **311 - COTISATIONS A LA C.N.S.S.**

Les employeurs étant responsables vis-à-vis de la C.N.S.S. de la totalité des cotisations de sécurité sociale, ils sont tenus de :

- souscrire une déclaration comportant :
  - le montant des salaires soumis aux cotisations (y compris les avantages en nature) ;
  - la liste nominative du personnel ;
- verser le montant des cotisations déterminées pour chacun des régimes gérés par la Caisse.

La périodicité de la déclaration et du versement varie selon les modalités ci-après :

- pour les employeurs ayant plus de 20 travailleurs : mensuellement, dans les 15 jours du mois suivant ;
- pour les employeurs ayant 20 travailleurs au maximum : trimestriellement, dans les 15 jours du mois suivant le trimestre.

### **312 - REGULARISATION ANNUELLE DES COTISATIONS A LA C.N.S.S.**

Afin de permettre la régularisation des erreurs éventuelles commises lors de l'établissement des différentes déclarations des salaires, les employeurs doivent remplir et déposer l'imprimé de régularisation annuelle des déclarations à la C.N.S.S. avant le 15 avril de chaque année.

### **313 - DELIVRANCE DE BULLETINS INDIVIDUELS DE PAIE ET TENUE D'UN REGISTRE DES PAIEMENTS**

A l'occasion de chaque paie (qui doit intervenir dans les 8 jours qui suivent le mois pour lequel elle est déterminée), les employeurs sont tenus de délivrer des bulletins de paie à chacun de leurs travailleurs.

Ces bulletins doivent faire clairement mention des différents éléments de la rémunération, de la catégorie professionnelle, de la nature exacte de l'emploi occupé.

Les employeurs doivent en outre tenir un registre des paiements élargé par chaque employé, ou par deux témoins si l'employé est illettré.

### **314 - DECLARATION PERIODIQUE DE MAIN-D'OEUVRE AU MINISTERE DU TRAVAIL**

Les employeurs doivent faire parvenir une déclaration périodique de main-d'œuvre aux services du Ministère du Travail au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

Cette déclaration comprend les informations suivantes :

- nom, adresse, siège social, registre du commerce et numéro d'immatriculation de l'entreprise ;
- nom et nationalité du responsable ;
- activités exercées par l'entreprise ;
- effectif de l'entreprise ;
- nombre de travailleurs permanents et de travailleurs occasionnels embauchés pendant l'année ;
- nombre d'employés licenciés pendant l'année ;
- montant des salaires payés pendant l'année ;
- évaluation des besoins en personnel permanent pour les trois années à venir.

### **315 - VISITES MEDICALES PERIODIQUES**

Les employeurs ont l'obligation de soumettre leur personnel aussi bien permanent qu'occasionnel à des visites médicales systématiques, au moins une fois l'an et à leurs propres frais.

La fréquence minimum des examens est toutefois fixée à 6 mois pour :

- les travailleurs exposés à des risques particuliers ;
- les ouvriers qui viennent de changer d'activité ou de migrer (pendant une période de 18 mois) ;
- les handicapés ;
- les travailleurs de moins de 18 ans ;

- la femme enceinte ;
- la mère d'un enfant.

### **316 - RECOURS AUX SERVICES D'UN TRAVAILLEUR ETRANGER**

Sous réserve des dispositions contraires d'un accord ou d'une convention passée par l'Etat béninois, tout employeur qui désire utiliser les services d'un travailleur étranger doit au préalable obtenir l'autorisation du Ministère du Travail.

Cette autorisation prend la forme d'un Permis de Travail octroyé à l'intéressé. Ce permis est valable pour une durée de douze mois, renouvelables plusieurs fois.

Le dossier de demande dudit permis doit comprendre :

- 1 demande écrite ;
- 1 état nominatif du personnel de l'entreprise (Préciser les fonctions et le salaire de chaque employé ainsi que le numéro d'immatriculation de l'entreprise à la C.N.S.S.) ;
- 1 note explicative indiquant le ou les postes à pourvoir, les fonctions ou responsabilités à assumer ainsi que les qualifications professionnelles requises ;
- 1 curriculum vitae de l'intéressé accompagné de ses diplômes et références professionnelles ainsi que d'un extrait du casier judiciaire datant de moins de 3 mois ;
- 1 certificat de visite et de contre-visite médicale ;
- 2 photos d'identité de l'intéressé.

## **32 - EN CAS DE MODIFICATION DANS LA VIE DES SOCIETES**

### **321 - NOTIFICATION A LA C.N.S.S.**

Afin d'obtenir le cas échéant une immatriculation modificative, les employeurs sont tenus de porter les modifications dans la situation ou l'activité de leur entreprise à la connaissance de la C.N.S.S.

Les changements visés sont essentiellement :

- les cessions d'entreprise ;
- les cessations d'activité ;

- les changements d'activité ;
- les locations ;
- les mises en gérance libre.

### **322 - DECLARATION AU MINISTERE DU TRAVAIL**

Les modifications qui interviennent dans la vie des entreprises doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale aux services du Ministère du Travail.

La déclaration doit être produite notamment en cas de :

- fusion d'établissements ;
- cessation provisoire ou définitive d'activité ;
- cession de l'établissement ou de l'entreprise ;
- transfert d'emplacement ou de siège social ;
- changement de statut juridique ;
- changement d'activité.

## **4 - LISTE DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES REGISSANT LE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE**

- Arrêté n° 134 MFPTRA/DC/SGM/DT/SA du 7 novembre 2000, fixant le coût du visa de contrat de travail d'expatrié, de la délivrance du permis de travail et des services de santé au travail.
- Arrêté n° 133/MFPTRA/DC/DT/SRT du 2 novembre 2000 portant revalorisation des salaires hiérarchisés du secteur privé et parapublic régi par le Code du Travail.
- Arrêté n° 76/MFPTRA/DC/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.
- Arrêté n° 8 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 10 février 2000, portant attributions des Médecins Inspecteurs du Travail.
- Arrêté n° 2 MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 4 janvier 2000, portant application du chapitre II du Code du Travail relatif aux délégués du personnel.

- Arrêté n°151/MTEAS/ DC/DT/SST du 10 juillet 1992 portant réglementation des visites médicales à l'embauche et des visites systématiques périodiques.
- Arrêté n° 008/MTAS/DC/DT du 8 janvier 1991 fixant les modalités d'établissement et de délivrance des Cartes de Présentation et Permis de Travail.
- Décret n° 2003-201 du 10 juin 2003 portant relèvement du SMIG.
- Décret n° 94-258 du 10 août 1994, portant fixation des taux de cotisation des branches de pensions et de prestations familiales de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).
- Décret n° 93-160 portant création, organisation et fonctionnement du Comité National d'Insertion des sans-emploi désireux de faire carrière dans l'agriculture.
- Décret n° 91-1 du 4 Janvier 1991 portant modalités d'application de la Loi N° 90-004 du 15 Mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail.
- Décret n° 87-50 du 6 mars 1987 portant création, composition et fonctionnement du Conseil National du Travail.
- Décret du 28 octobre 1964 relatif à la quotité saisissable des rémunérations.
- Ordonnance n° 73-15 du 12 février 1973 modifiant les dispositions de l'article 22 de l'ordonnance n° 73-3 du 17 janvier 1973.
- Ordonnance n° 73-3 du 17 janvier 1973 portant création et organisation de l'O.B.S.S.
- Ordonnance n° 70-71/D/MFPRAT du 25 mars 1970 portant institution d'un régime général de sécurité sociale.
- Ordonnance n° 33/PR/MFPTT du 28 Septembre 1967 Portant Code du Travail.
- Loi 98 - 019 du 21 mars 2003 portant Code de Sécurité Sociale en République du Bénin.
- Loi 2007 - 02 du 26 mars 2007 portant modifications des dispositions des articles 10, 89, 93, 94, 95 et 101 de la Loi n° 98-019 du 21 mars 2007 portant du Code de Sécurité Sociale en République du Bénin.
- Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.
- Loi n° 90-32 du 11 Décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin.
- Loi n° 90-019 du 27 juillet 1990 fixant les fêtes légales en République du Bénin.
- Loi n° 90-004 du 15 Mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail.

- Loi Constitutionnelle n° 90-022 du 13 Août 1990 portant Organisation des Pouvoirs durant la Période de Transition.
- Convention internationale (entre le Bénin et la France).
- Arrêté n° 469 MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 31 décembre 2004 fixant les dispositions relatives au travail à temps partiel.

## **5 - LISTE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR AU BENIN ET DES ENTREPRISES OU SECTEURS D'ACTIVITE DISPOSANT D'UNE CONVENTION**

- Convention Collective Générale du Travail
- Office des Postes et Télécommunications
- Fédération des Caisses d'Epargne et de Crédit Agricole Mutuelles
- Société des Ciments d'Onigbolo
- Centre National d'Etudes et de Recherches en Travaux Publics
- Convention collective de travail des banques et établissements Financiers
- Loterie Nationale du Bénin
- Société Industrielle de Textile
- Port Autonome de Cotonou
- Caisse Nationale d'Edition, de Presse et d'Imprimerie
- Caisse Nationale du Bois
- Hôpitaux confessionnels
- Société Béninoise d'Electricité et d'Eau
- Corps gras
- Commerce
- Travaux Publics
- Centre National Hospitalier et Universitaire
- Caisse Béninoise de Sécurité Sociale.

## **LES SOCIETES DANS LESQUELLES IL Y A UN ACCORD D'ETABLISSEMENT**

- Société Nationale pour la Promotion Agricole
- Bénin Sheraton Hôtel
- Caisse Nationale de Soutien et de Stabilisation
- Société Béninoise de Manutention Portuaire.