

Bénin

Embauche, placement de main-d'œuvre et résiliation du contrat de travail

Loi n°2017-05 du 29 août 2017

[NB - 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]

Titre 1 - Du champ d'application

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

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

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

Titre 2 - Des conditions et de la procédure d'embauche et de placement de la main-d'œuvre

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

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

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

Art.5.- Tout employeur peut utiliser les services d'un travailleur étranger. Les conditions et modalités d'utilisation des services d'un travailleur étranger sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres.

Titre 3 - De la conclusion du contrat de travail et de la cessation des relations de travail

Chapitre 1 - Du contrat de travail

Section 1 - Des dispositions générales

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

Le contrat de travail est individuel, personnel et conclu librement.

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

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

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

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

Art.8.- La période d'essai doit être expressément prévue par écrit dans une clause du contrat.

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

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

Section 2 - Des différentes formes de contrats de travail

Sous-section 1 - Contrat de travail à durée indéterminée

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

Sous-section 2 - Du contrat de travail à durée déterminée

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

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

Art.13.- Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé indéfiniment.

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

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

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

Sous-section 3 - Du contrat de travail à temps partiel

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

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

Art.15.- Le travailleur à temps partiel est rémunéré proportionnellement à son temps de travail.

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

Sous-section 4 - De l'emploi de la main-d'œuvre étrangère

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

Sous-section 5 - Du travail intérimaire

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

Art.18.- Le travail intérimaire se caractérise par deux contrats :

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

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

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

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

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

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

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

Sous-section 6 - De la sous-traitance

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

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

Section 3 - De la modification du contrat de travail

Art.24.- Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une des parties. La proposition de modification doit être notifiée par écrit à l'autre partie qui dispose d'un délai de réflexion de huit 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.25.- En cas de modification proposée par l'employeur en raison de la situation économique ou de la réorganisation de l'entreprise, le, travailleur qui refuse par écrit cette modification est licencié avec paiement du préavis et de l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions d'attribution de cette dernière indemnité.

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

Section 4 - De la modification de la situation juridique de l'employeur

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

Chapitre 2 - De la procédure en matière de cessation des relations de travail

Section 1 - Des dispositions générales

Art.27.- Le contrat de travail cesse par :

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

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

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

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

La survenance du terme entraîne la fin du contrat de travail à durée déterminée.

Section 2 - Des procédures de cessation des relations de travail

Sous-section 1 - De la cessation par licenciement

Art.28.- Le licenciement ne peut intervenir que pour un motif légitime.

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

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

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

Art.29.- Si le licenciement est survenu pour un motif légitime sans observation de la formalité de notification de la rupture ou de l'indication du motif, ou sans que le travailleur n'ait eu la possibilité de s'expliquer, ou pendant le congé, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif.

La juridiction du travail accorde au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation de ces règles sans que le montant de cette indemnité ne puisse excéder deux mois de salaire brut.

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

Art.30.- Tout licenciement abusif du travailleur donne lieu à réparation.

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

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

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

Toutefois, le montant de la réparation, ne peut être inférieur à trois mois de salaire brut ni excéder neuf mois.

Art.31.- 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.

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

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

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

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

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

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

Sous-section 2 - De la cessation par démission

Art.36.- La démission est expressément notifiée par écrit à l'employeur. Elle peut être également constatée.

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

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

Sous-section 3 - De la cessation du contrat à durée déterminée

Art.37.- Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance prévue au contrat.

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

Sous-section 4 - De la cessation par accord des parties

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

Titre 4 - Des conditions

Chapitre 1 - De la durée du travail

Section 1 - Des dispositions générales

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

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

Section 2 - De l'aménagement du temps de travail

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

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

Chapitre 2 - Du salaire et accessoires

Section 1 - De la détermination du salaire

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

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

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

Section 2 - Du paiement du salaire

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

Section 3 - De la prescription

Art.44.- L'action en paiement du salaire est reconnue au travailleur.

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

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

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

Section 4 - Du cautionnement

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

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

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

Titre 5 - Des conventions et accords collectifs

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

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

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

Le président anime les discussions et facilite les négociations.

Titre 6 - Du règlement des conflits du travail

Chapitre unique - Du règlement des conflits individuels du travail

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

Section 1 - De la pré-conciliation entre les parties

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

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

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

Section 2 - De la conciliation préalable devant l'inspection du travail

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

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

Section 3 - De la procédure devant les tribunaux

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

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

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

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

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

Art.51.- Toute juridiction du travail est composée de :

- un magistrat, au moins Président ;
- un assesseur employeur et un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ;
- un greffier.

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

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

Titre 7 - Des incriminations et pénalités

Art.52.- Les infractions aux dispositions de la présente loi sont poursuivies devant le tribunal conformément aux dispositions du Code de procédure pénale.

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

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

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

Art.55.- Encourt une peine d'amende de dix mille (10.000) à cent mille (100.000) FCFA et le double de cette peine, en cas de récidive, l'employeur ou le représentant de

l'employeur qui, intentionnellement, viole les procédures édictées en matière de licenciement pour motif économique prévues aux articles 33 à 36.

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

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

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

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

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

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

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

Art.59.- Les modalités de répartition des produits des amendes sont déterminées par décret.

Titre 8 - Des dispositions transitoires et finales

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

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

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

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

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

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

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