

**ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION ET DE
MAGISTRATURE (ENAM)**

INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL

Administration Générale Semestre 1 – Année académique 2019-2020

Enseignant : Dr. Dédji KOUNDE

PLAN DU COURS

Chapitre préliminaire : Notion de droit du travail

Chapitre 1 : Le recrutement

Chapitre 2 : Les fondements du contrat et du contrat de travail

Chapitre 3 : Les différents types de contrats de travail

Chapitre 4 : La formation du contrat de travail

Chapitre 5 : Le contenu du contrat de travail

Chapitre 6 : L'inexécution du contrat de travail

Chapitre 7 : La suspension du contrat de travail

Chapitre 8 : La rupture du contrat de travail

CHAPITRE PRELIMINAIRE : LA NOTION DE DROIT DU TRAVAIL

Le mot travail vient du mot latin *tripalium*, instrument à trois pieux qui servaient à punir les esclaves rebelles. Pour certains, le travail induit une entrave à la liberté. Pour d'autres, le travail induit de la souffrance.

L'esclavage a pris fin dans les colonies françaises avec le décret du 27 avril 1848. Il en est de même du travail forcé avec la loi dite Félix Houphouët Boigny. Or, le travail peut devenir forcé par le déséquilibre dans la relation de travail. D'où la nécessité de mettre en place des règles qui concourent à limiter les abus. Le droit du travail est né au XIXe siècle à la fois du besoin de régir et de rééquilibrer les rapports entre un employeur, propriétaire de moyens de production, qui a besoin de main-d'œuvre et un travailleur salarié qui se place sous sa subordination.

L'article 3 du code du travail béninois mentionne : « Le travail forcé est interdit de façon absolue ». La violation de l'interdiction du travail forcé est punie d'une amende de 140.000 à 350.000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou de l'une ou l'autre de ces deux peines seulement (article 303 du code du travail).

1- Définition du droit du travail

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques qui régissent les relations entre l'employeur et le salarié qui lui est subordonné. Le droit du travail vise les engagements de nature contractuelle en vertu desquels une personne fournit une activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction d'une personne physique ou morale publique ou privée. Il ne s'applique pas aux fonctionnaires, aux professions libérales, aux commerçants et aux artisans.

Le droit social est composé du droit du travail et du droit de la sécurité sociale.

2- Les caractéristiques du droit du travail

- Le droit du travail est un droit concret
- Le droit du travail est un droit qui protège le salarié
- Le droit du travail est un droit émancipateur- le travail libère l'homme.
- Le droit du travail est autonome, différent du droit civil

- Le droit du travail est un droit pacificateur
- Le droit du travail est un droit qui a un impact indéniable sur l'économie et le développement

3- Les sources du droit du travail

3-1- Les sources internationales

- Les traités (article 147 de la constitution béninoise du 11 décembre 1990) dont celui créant l'Organisation Internationale du Travail qui a pour but d'unifier progressivement les droits nationaux.
- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

3-2- Les sources étatiques

- La constitution en son article 30 qui prévoit que l'Etat rende effectif le droit au travail de tout citoyen et qu'il lui garantisse une rémunération en adéquation avec l'énergie dépensée
- La loi (au Bénin, le code du travail, la loi sur l'embauche et la loi sur la grève)
- Les règlements
- La doctrine
- La jurisprudence

3-3- Les sources d'origine professionnelles

- Le règlement intérieur
- La convention collective générale du travail
- Les accords collectifs
- Les usages
- Le contrat de travail

CHAPITRE 1 : L'EMBAUCHE

Toute relation de travail commence par une embauche. Si l'embauche est libre, certaines conditions doivent être cependant remplies en ce qui concerne les immigrés.

Section 1 : La procédure d'embauche.

A- La liberté de recrutement

L'employeur est libre de recruter qui il veut (art.3 de la Loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main d'œuvre et de résiliation du contrat en République du Bénin). Le contrat de travail est *intuiti personae*. Personne ne peut lui imposer de recruter une personne ou une autre. Cependant, il y a des limites à observer notamment en ce qui concerne les mineurs de moins de quatorze ans et les immigrés.

B- L'interdiction des discriminations

La discrimination du candidat à l'embauche ne peut se faire en raison du « sexe, l'âge, la race ou le lien ethnique ou de parenté des travailleurs » (article 4 du Code du travail).

Aux termes de l'article 5 du Code du travail : « Aucun employeur ne peut, pour arrêter les décisions prévues à l'article précédent, prendre en considération l'origine sociale, l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, l'activité syndicale, l'origine ou les opinions, notamment religieuses et politiques du travailleur. »

L'origine sociale, l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat ne peuvent être prises en compte pour recaler un candidat à l'embauche.

Section 2 : Le recrutement des immigrés

L'immigré qui est dans ses deux premières années de résidence au Bénin ne peut avoir qu'un contrat de travail à durée déterminée sous réserve des dispositions contraires d'un accord ou d'une convention entre son pays et le Bénin (article 26 du code du travail).

Il doit pour travailler obtenir un permis de travail qui est temporaire. Ce permis est valable douze mois et peut être renouvelé plusieurs fois.

Les services compétents du Ministère du travail ne délivreront pas le visa pour son contrat de travail si l'immigré ne possède pas le permis de travail.

L'Etat Béninois peut refuser de délivrer le permis de travail s'il estime que la qualification professionnelle du demandeur ne répond pas aux besoins de l'économie nationale (article 29 du code du travail).

Section 3 : Les obligations administratives

Les articles 13 et 25 du Code du travail ont prévu l'enregistrement par les services compétents du ministère chargé du travail de certains contrats.

CHAPITRE 2 : LES FONDEMENTS DU CONTRAT ET DU CONTRAT DE TRAVAIL

Aux termes de l'article 1101 du code civil : « le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose »

Le contrat est donc l'accord de volontés de deux ou plusieurs autres personnes produisant des effets de droit. Certains accords entre des personnes ne produisent pas des effets de droit. Il s'agit entre autres de la solidarité familiale ou de l'entraide amicale.

Le contrat de travail est un accord de volontés 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 une rémunération (art. 9 du code du travail).

Aux termes de l'article 2 de la Loi n° 2017-05 du 20 août 2017 « est considéré comme travailleur (...), toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur ».

Le contrat repose sur la volonté des personnes qui s'engagent. Le fondement du contrat est donc l'autonomie de la volonté.

Section 1 : L'autonomie de la volonté.

La théorie de l'autonomie de la volonté implique : le principe de la liberté contractuelle, le principe de force obligatoire du contrat, le principe du consensualisme, le principe d'effet relatif du contrat.

A- Le principe de la liberté contractuelle

Ce principe suppose qu'un individu ne peut être forcé de s'engager. Nul ne peut se voir imposer un cocontractant.

Ce principe est atténué par l'inégalité qui peut exister entre les parties à un contrat. L'une peut dicter sa loi eu égard à sa position économique. La liberté contractuelle peut être par ailleurs limitée par l'ordre public et les bonnes mœurs : « on ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs » (article 6 du code civil).

Il est en outre atténué par l'interdiction des clauses abusives et l'existence de nombreux contrats types.

Le contrat de travail n'est pas absolument libre. Il doit respecter certaines règles impératives du droit du travail comme le temps légal de travail, l'inscription du salarié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

B- Le principe du consensualisme

Dès lors que les parties se sont mises d'accord, le contrat est valable. L'écrit n'est pas nécessaire pour la validité d'un contrat. Mais certains contrats ne sont valables que lorsqu'il existe un écrit, un acte authentique. Ex : en matière de création d'entreprise.

L'écrit n'est pas nécessaire à la validité du contrat de travail. L'article 6 de la Loi 2017-05 du 29 août 2017 rappelle que « 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'écrit, la preuve peut être rapportée par tout moyen » Cependant certains contrats de travail doivent être écrits :

- le contrat d'apprentissage
- le contrat à durée déterminée
- le contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur
- le contrat des travailleurs immigrés
- la stipulation d'une période d'essai dans un contrat de travail

La liberté contractuelle et le principe du consensualisme peuvent en outre être limités par la soumission de tout contrat de travail exécuté au Bénin au droit du travail béninois : « Quel que soit le lieu de la conclusion du contrat et de la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté en république du Bénin est soumis aux dispositions du présent code. »

C- Le principe de la force obligatoire du contrat

L'article 1134 du code civil prévoit : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. » Dans certains cas, la loi permet d'échapper à l'exécution du contrat. Le créancier peut par exemple demander des délais de paiement aux termes de l'article 1244-1 du code civil.

Le contrat de travail au Bénin ne peut échapper aux règles béninoises et plus précisément au code du travail. Les clauses du contrat de travail ne peuvent trouver application que dans la mesure où elles sont conformes à la législation béninoise en matière de travail.

D- Le principe d'effet relatif du contrat

« Les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes » (article 1165 du code civil). Mais de nos jours, les contrats ne peuvent plus être analysés en dehors de leur contexte. Plusieurs contrats sont liés et il existe également de nombreux groupes de contrats.

Dans le cadre des ventes de fonds de commerce ou de rachat d'entreprise, les contrats de travail peuvent être transférés à l'acquéreur et s'appliquent dès lors à une personne qui au départ n'était pas partie au contrat.

Section 2 : Les classifications des contrats

Paragraphe 1 : Les classifications du code civil

A- Contrat synallagmatique et contrat unilatéral (articles 1102 et 1103 du code civil)

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique. Les parties au contrat à savoir l'employeur et l'employé ont des obligations réciproques.

L'employé fournit son travail. Il a un lien de subordination avec l'employeur.

L'employeur doit verser un salaire à l'employé.

- Preuve par acte sous seing privé (art. 1325 et 1326 du code civil)

L'existence du contrat de travail ou de son contenu se prouve par tous les moyens (aveu, témoignage etc.)

- Exception d'inexécution (art. 1184 du code civil)
- Résolution judiciaire pour inexécution (art. 1184 du Code civil)

B- Contrat commutatif et contrat aléatoire (article 1104 du Code civil)

C- Contrat à titre gratuit et contrat à titre onéreux (articles 1105 et 1106 du Code civil) ; Ex : la donation

- Les conditions de la formation des contrats à titre gratuit sont plus rigoureuses s'agissant de la capacité de la personne qui s'engage.
- Les charges qui pèsent sur celui qui accomplit gratuitement une prestation sont moins exigeantes : Ex : le mandat gratuit.

Le contrat de travail est un contrat onéreux.

D- Contrat nommé et contrat innomés (article 1107 du code civil)

- Le contrat nommé est qualifié par la loi. Ex : contrat de travail, contrat de bail.

Paragraphe 2 : Les autres classifications

A- Contrat à exécution instantanée et contrat à exécution successive

- Résolution et résiliation avec des conséquences différentes.

Le contrat de travail est un contrat à exécution successive.

Ex : résolution d'une vente, résiliation d'un bail, licenciement.

B- Contrat consensuel, contrat réel et contrat solennel

- Le contrat consensuel se forme par la seule volonté des parties
- Le contrat solennel nécessite la rédaction d'un acte écrit authentique ou sous seing privé : Ex: la constitution d'hypothèque.
- Le contrat réel qui se forme par la remise d'une chose.

Le contrat de travail est un contrat consensuel

C- Contrat simple et contrat conjonctif

- Le contrat simple s'établit entre deux individus alors que le contrat conjonctif est un contrat dont l'une des parties est un groupe d'individus.

D- Contrat d'adhésion et contrat de gré à gré.

Ex : contrat avec la SBEE, contrat avec BENIN TELECOM.

Le contrat de travail est un contrat de gré à gré.

Section 3 : Les contrats voisins du contrat de travail

- A- Le contrat d'entreprise
- B- Le mandat
- C- Le contrat de société

Le contrat de travail se distingue essentiellement du contrat d'entreprise, du contrat de mandat et du contrat de société par le lien de subordination juridique qui naît entre le travailleur et son employeur. L'employeur a par ailleurs un pouvoir d'organisation et un pouvoir disciplinaire. Ceux-ci n'existent pas dans les contrats d'entreprise, de mandat et de société.

CHAPITRE 3 : LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

On a le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée. L'un et l'autre peuvent être à temps partiel temporaire ou intermittent. Le contrat peut être à l'essai. On a en outre le contrat de travail en intérim ou le contrat de mission (art. 17 et 18 de la Loi 2017-05 du 29 août 2017).

Section 1 : Le contrat de travail à durée déterminée

C'est un contrat dont le terme est prévu à l'avance. L'art 12 de la Loi 2017-05 du 29 août 2017 prévoit que « 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 ».

Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé indéfiniment (art. 13 de la Loi 2017-05 du 29 août 2017). L'employeur ne peut mettre fin au contrat à partir du quatrième terme, ou à partir du cinquième contrat qu'en donnant un préavis. Il devra également en mettant fin au contrat, verser au salarié, une indemnité de fin de collaboration calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement (art. 13 de la Loi 2017-05 du 29 août 2017).

Le contrat de travail à durée déterminée dont la durée excède un mois et le contrat de travail à durée déterminée qui nécessite l'installation du travailleur hors de sa résidence doivent être visés et enregistrés par les services compétents du ministère chargé du Travail. Ces services doivent apposer leur visa après avoir :

- constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat aux dispositions applicables en matière de travail
- vérifié que le travailleur est libre de tout engagement
- vérifié que la durée du contrat ne comporte aucune ambiguïté

Il appartient à l'employeur de demander le visa des services compétents du ministère chargé du travail. Si le visa est refusé le contrat est nul de plein droit. Si l'omission du visa est de la faute de l'employeur, le travailleur pourra faire constater la nullité du contrat et demander des dommages et intérêts.

L'employeur qui ne demande pas le visa peut être puni d'une amende de 3.500 francs à 35.000 francs et en cas de récidive d'une amende de 7.000 francs à 70.000 francs.

L'autorité compétente doit délivrer le visa dans les trente jours consécutifs à la réception de la demande. Si elle ne le fait pas, le visa est réputé avoir été accordé.

Travail saisonnier

C'est une modalité du contrat de travail à durée déterminée. Le travailleur saisonnier, temporaire et le travailleur occasionnel sont des travailleurs dont la durée du contrat n'excède pas six mois (art. 16 du Code du travail).

Les dispositions de l'article 13 du code du travail ne leur sont pas applicables. Ces contrats peuvent donc se renouvelés indéfiniment. Cependant le faire constitue une fraude à la loi.

Travailleur immigré

L'immigré qui est dans ses deux premières années de résidence au Bénin ne peut avoir qu'un contrat de travail à durée déterminée sous réserve des dispositions contraires d'un accord ou d'une convention entre son pays et le Bénin (article 26 du code du travail).

Il doit pour travailler obtenir un permis de travail qui est temporaire. Il est valable douze mois et peut être renouvelé plusieurs fois.

Les services compétents du ministère du travail ne délivreront pas le visa pour son contrat de travail si l'immigré ne possède pas le permis de travail.

L'Etat Béninois peut refuser de délivrer le permis de travail s'il estime que la qualification professionnelle du demandeur ne répond pas aux besoins de l'économie nationale (article 29 du code du travail).

Aux termes de l'article 18 du code du travail « Tout contrat de travail qui ne répond pas aux exigences du contrat à durée déterminée est considéré comme un contrat à durée indéterminée ».

Le code de travail prévoyait que tout contrat de travail à durée déterminée (hormis les contrats de travail saisonnier et occasionnels) qui a été renouvelé plusieurs fois se transforme en contrat de travail à durée indéterminée. Si le contrat de travail prévoyait un nombre illimité de renouvellement, il était considéré comme un contrat de travail à durée

indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée qui prévoyait que chacune des parties a le droit d'y mettre fin en respectant un préavis était considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

Il était donc possible de faire requalifier un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Avec la réforme, la requalification n'est plus possible puisque l'article 13 prévoit clairement que dans tous les cas, le caractère à durée déterminée d'un contrat relève de la qualification des parties.

Le contrat à durée déterminée peut prendre fin avant l'échéance du terme :

- par accord écrit des parties
- pour faute lourde
- en cas de force majeure
- par résolution judiciaire.

Section 2 : Le contrat de travail à durée indéterminée (article 25 du code du travail)

Le contrat de travail à durée indéterminée est un contrat de travail dont le terme n'est pas prévu à l'avance. Le contrat à durée indéterminée est écrit, verbal ou tacite. Il peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sous réserve du préavis. Il peut être à temps plein ou à temps partiel (art. 11 de la Loi n° 2017-05 du 29 août 2017).

Si le travailleur doit s'installer hors de sa résidence habituelle, le contrat à durée indéterminée doit être écrit et enregistré par les services compétents du ministère chargé du travail.

Section 3 : Le contrat de travail à temps partiel

Le contrat à durée indéterminée comme le contrat à durée déterminée peut être conclu à temps partiel. La durée légale d'heures de travail est de 40 heures par semaine et il n'était pas possible de conclure un contrat pour moins d'heures par semaine.

La durée conventionnelle de travail aujourd'hui est également de 40 heures.

La nouvelle loi prévoit en son article 14 que « Le contrat de travail à temps partiel est le contrat conclu pour une durée inférieure d'un cinquième (1/5^{ème}) au moins à la durée légale ou conventionnelle de travail.

Autrement dit, elle ne peut être supérieure à 32 heures de travail par semaine.

Ce contrat doit être nécessairement écrit même s'il est à durée indéterminée. Il est donc possible d'offrir du travail pour moins de 40 heures par semaine.

Section 4 : Le contrat de travail en intérim

Le travail en intérim a également été introduit au Bénin.

Des agences d'intérim s'ouvrent et proposent des missions d'intérim aux demandeurs d'emploi.

Dans ce type de contrat, c'est l'agence d'intérim qui conclut le contrat de travail en son nom. L'employeur est l'agence d'intérim.

Cette dernière conclut à son tour un contrat de placement ou de mise à disposition avec une entreprise utilisatrice.

Section 5 : Le contrat d'engagement à l'essai

Il a pour but, pour l'employeur, d'apprécier les aptitudes professionnelles du travailleur et son rendement. Il permet à l'employé d'apprécier les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise (article 19 du code du travail).

La période d'essai est celle durant laquelle, les parties apprécient respectivement les conditions de travail et la qualité des prestations effectuées (art. 7 de la Loi 2017-05 du 29 août 2017).

C'est un contrat qui doit être écrit. S'il ne l'est pas, le contrat est considéré comme définitif.

L'engagement à l'essai ne peut être isolé dans les cas

- de contrat de travail à durée déterminée excédant un mois
- dans le contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur
- dans le contrat des travailleurs immigrés.

Durée de la période d'essai (article 21 du code du travail)

Dans les contrats à durée indéterminée, la période d'essai ne peut excéder quinze jours pour les employés, ouvriers et manœuvres payés à l'heure. La période d'essai ne peut excéder un mois pour les employés, ouvriers et manœuvre payés au mois. La période d'essai ne peut excéder trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

La période d'essai peut être renouvelé qu'une seule fois et ce par écrit pour les contrats à durée indéterminée.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée qui exprimée en jours ouvrables, est égale à un jour par semaine de travail prévu ou prévisible sans pouvoir excéder un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilées.

Ex: Pour un contrat de travail de deux mois, la période d'essai ne peut excéder 8 jours pour un cadre. L'employeur peut proposer une période d'essai inférieure à 8 jours. Mais ne peut en aucun cas renouveler en l'espèce la période d'essai.

Aux termes de l'article 43 du code du travail, sauf dispositions particulières expressément prévues au contrat, l'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser sans préavis par la volonté de l'une des parties sous réserve d'abus. Sauf en cas d'abus, la résiliation du contrat de travail en période d'essai ne donne droit à indemnité, ni réparation (art. 10 de la Loi 2017-05 du 29 août 2017).

Le contrat de travail ne devient définitif que lorsque le travailleur a produit un extrait de son casier judiciaire datant de moins de trois mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance, un certificat médical et éventuellement les certificats d'emploi antérieurs (article 10 de la convention collective).

CHAPITRE 4 : LA FORMATION DU CONTRAT ET DU CONTRAT DE TRAVAIL

Au nombre de quatre, les conditions de fond dans la formation du contrat sont :

- le consentement ;
- la capacité ;
- l'objet ;
- et la cause.

(Article 1108 du code civil)

I- LES CONDITIONS DE FOND

Section 1 : Le consentement

Le consentement est l'accord de deux ou plusieurs volontés en vue de créer des effets juridiques.

L'accord de volonté résulte de la rencontre de deux manifestations de volonté (une offre et une acceptation)

A- l'offre et son acceptation

Le contrat se forme par la rencontre de l'offre et de l'acceptation de l'offre.

Aux termes de l'article 210 de l'Acte uniforme de l'OHADA relatif au droit commercial général, « une proposition de conclure un contrat adressée à une ou plusieurs personnes déterminées constitue une offre si elle est suffisamment précise et si elle indique la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation. »

L'offre doit être précise. L'offrant se doit de préciser les éléments essentiels du contrat qu'il souhaite conclure. L'offre doit également être ferme. L'auteur de l'offre s'engage à contracter en cas d'acceptation de son offre.

L'offre disparaît avec le décès de l'offrant. L'incapacité de l'offrant est aussi une cause de révocation de l'offre.

L'acceptation est l'acte par lequel une personne conclut un contrat aux conditions prévues dans une offre. Si le destinataire de l'offre ne souhaite pas conclure aux conditions proposées, il peut faire une contre-proposition.

L'acceptation peut être expresse ou tacite. Mais en droit le silence ne vaut pas acceptation : « qui ne dit mot ne consent pas ». « Le silence de celui qu'on prétend obliger ne peut suffire, en l'absence de toute autre circonstance, pour faire preuve contre lui de l'obligation alléguée. » (Arrêt de principe : civ. 25 mai 1870.1.257 ; S 1870.1.341 ; Grands arrêts, t.2, n° 147).

Il convient d'indiquer que dans certains cas, le silence vaut acceptation.

Exemples :

- Le silence du bailleur vaut acceptation (art. 1738 et 1759 du code civil en matière de bail).
- Le silence vaut acceptation si les parties étaient déjà en relations d'affaires antérieures.
- Les usages d'une profession peuvent prévoir que le silence vaut acceptation.
- Le silence vaut acceptation si l'offre a été faite dans l'intérêt exclusif de son destinataire.
- Lorsque les circonstances du silence permettent de donner au silence la signification d'une acceptation.

La question de savoir le moment et le lieu de l'acceptation de l'offre lorsque les cocontractants sont absents est importante. En effet, elle permet de déterminer la capacité des cocontractants, le transfert de propriété et des risques et de déterminer par ailleurs le droit applicable et les juridictions compétentes.

La doctrine a proposé deux théories : la théorie de l'émission de l'acceptation et la théorie de la réception.

Aux termes de la théorie de l'émission, le contrat se forme soit au moment et au lieu où naît la volonté d'accepter, soit au moment et au lieu où se manifeste cette volonté (remise à la poste de la lettre).

Selon la théorie de l'acceptation, le contrat se forme soit au moment et au lieu où l'offrant a reçu l'acceptation, soit au moment et au lieu où l'offrant a pris connaissance de l'acceptation.

La jurisprudence française retient aujourd'hui la théorie de l'émission en absence de manifestation de volontés contraire des parties.

En revanche, le législateur OHADA a retenu la théorie de la réception. En vertu de l'article 213, al 1 de l'acte uniforme relatif au droit commercial général, lorsque le contrat doit se former alors que les deux parties ne sont pas en présence l'une de l'autre, ce contrat est considéré comme conclu au jour et au lieu où l'offrant reçoit l'acceptation du destinataire de son offre : « l'acceptation d'une offre prend effet au moment où l'indication d'acquiescement parvient à l'auteur d'une offre. »

B- Les vices de consentement

Pour être juridiquement valable, le consentement doit être éclairé. Il doit avoir été donné en connaissance de cause. Le consentement doit donc être exempt de vices tels que l'erreur, le dol ou la violence : « **Il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.** » (Art. 1109 du code civil).

1- L'erreur (article 1110 du code civil)

L'erreur est une représentation erronée de la réalité qui incite une personne à conclure un contrat. Seules certaines erreurs peuvent constituer des vices de consentement.

a- L'erreur obstacle

C'est l'erreur sur la nature même du contrat. L'une des parties entend vendre un bien alors que l'autre a seulement l'intention de prendre à bail. C'est également l'erreur sur l'objet du contrat. L'une des parties vend tel véhicule, l'autre croit en acheter un autre). L'erreur obstacle est une cause de nullité absolue du contrat. Cette solution retenue par la jurisprudence est toutefois critiquée par la doctrine.

b- L'erreur sur la substance

- la substance peut être le matériau dont est fait l'objet (conception objective). Ex : J'achète des chandeliers en bronze alors que je pensais acheter des chandeliers en argent (Pothier).

- la substance peut être les qualités substantielles de la chose. Il s'agit des qualités qui ont été déterminantes dans le consentement.

c- L'erreur sur la personne

Cette erreur entraîne l'annulation du contrat dans les contrats conclus en considération de la personne du cocontractant, les contrats intuitu personae. L'un croit contracter avec TOKO alors le cocontractant est GNANWI.

Certaines erreurs ne constituent pas des vices de consentement et ne sauraient entraîner l'annulation du contrat. Ce sont les erreurs sur la substance dans les contrats aléatoires, l'erreur sur la personne lorsque celle-ci n'est pas la cause principale de la convention (art. 1110 al 2 du code civil), l'erreur sur la valeur et l'erreur sur le motif.

2- La violence (article 1111 et suivants du code civil)

La violence est la contrainte exercée sur une personne dans le but d'obtenir son consentement. La violence peut être physique, morale. Elle peut provenir de circonstances extérieures.

Pour entraîner la nullité du contrat, elle peut provenir aussi bien du cocontractant que d'un tiers. La violence s'apprécie en fonction des l'âge, du sexe et de la condition de la personne qui en aurait été victime. Celle-ci peut demander outre l'annulation du contrat, des dommages et intérêts.

Ex de violence physique : tenir la main de la personne pour l'obliger à signer le contrat, séquestration)

Ex de violence morale : le chantage

Il a été admis que la contrainte économique puisse être considérée comme une forme de violence. Ex : abus de la faiblesse d'autrui, l'abus de position économique.

3- Le dol ou erreur provoquée (article 1116 du code civil)

Le dol est une tromperie qui a pour but de déterminer le partenaire à conclure. Pour obtenir l'annulation d'un contrat pour dol, il faut démontrer l'existence des manœuvres frauduleuses du cocontractant (machinations, mise en scène) et son intention malveillante. Les manœuvres frauduleuses doivent être telles que sans elles, la victime du dol n'aurait pas signé le contrat.

Section 2 : La capacité

« Toute personne peut contracter si elle n'en est pas déclarée incapable par la loi » (article 1123 du code civil).

« Sont incapables de contracter, dans la mesure définie par la loi : les mineurs non émancipés ; les majeurs protégés au sens de l'article 488 du présent code. » (Article 1124 du code civil). La capacité est l'une des conditions essentielles de formation du contrat. **Elle est l'aptitude d'une personne à titulaire de droits (capacité de jouissance- art 1125-1 1596, 1597) et à les exercer (capacité d'exercice)**

Le principe est la capacité de contracter, l'incapacité étant l'exception.

Section 3 : L'objet

La doctrine a proposé deux types d'objet découlant des articles 1126 et 1130 du code civil) : l'objet du contrat et l'objet de l'obligation. L'objet du contrat est l'opération juridique envisagée par les cocontractants. Ex : le transfert de propriété dans la vente. La notion d'objet du contrat facilite surtout la qualification des contrats.

L'objet de l'obligation peut être défini comme ce à quoi est tenu le débiteur. Ex : livrer la chose, payer le prix.

Pour être valable l'objet du contrat doit être certain, déterminé ou déterminable et licite.

- La chose objet du contrat doit exister. Ainsi, « si au moment de la vente, la chose vendue était périmée en totalité, la vente serait nulle » (art. 1601 du code civil).

Précisons que « les choses futures peuvent être l'objet d'une obligation. » (Art. 1130 du code civil). Ex : Les ventes d'immeuble à construire, engagement pour livraison de produits au fur et à mesure de la fabrication.

- La détermination de l'objet ou son caractère déterminable sont prévus aux articles 1129 et 1591 du code civil.

- Toutes les choses ne peuvent pas faire l'objet d'un contrat. « Il n'y a que les choses qui sont dans le commerce qui puissent être l'objet des conventions » (art. 1128 du code civil). Ex : le domaine public est inaliénable, les drogues ne peuvent être vendues, les marchandises contrefaites.

Le corps humain est sacré et ne peut faire l'objet de commerce : « les conventions ayant pour effet de conférer une valeur patrimoniale au corps

humain à ses éléments ou à ses produits sont nulles. » (art.16-5 du code civil). Ex : les ventes d'enfants, les ventes d'organes humains.

L'objet du contrat doit être par ailleurs équilibré. Cela signifie qu'une des parties ne doit pas être lésée. La lésion est le préjudice économique subi par l'un des contractants résultant du défaut d'équivalence entre la prestation fournie et la prestation reçue.

La lésion ne peut cependant être soulevée dans tous les contrats. Le code civil prévoit que « la lésion ne vicia les conventions que dans certains contrats ou à l'égard de certaines personnes. » (Art. 1118 du code civil). La lésion peut être invoquée dans les ventes d'immeubles pour une lésion supérieure au 7/12^{ème} du prix de vente.

Section 4 : La cause

« L'obligation sans cause, ou sur une fausse cause, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet. » (Art. 1131 du code civil).

Selon la théorie classique, dans les contrats synallagmatiques, l'obligation de chaque partie a pour cause celle de l'autre. Ex : l'acheteur s'engage à payer le prix parce que le vendeur s'engage à lui transférer la propriété.

Pour la théorie moderne de la cause, les motifs qui ont poussé une partie à contracter seraient la cause du contrat. Il s'agit bien entendu du motif déterminant. En effet plusieurs motifs peuvent pousser une personne à contracter.

Le contrat est annulé en absence de cause, lorsque les obligations d'une partie sont dépourvues de contrepartie. C'est l'obligation sans cause.

Lorsque l'une des conditions de formation du contrat n'est pas satisfaite, le contrat est annulé. Il existe deux catégories de nullité : la nullité absolue et la nullité relative.

La nullité absolue est destinée à sanctionner un vice grave affectant le contrat : un contrat dépourvu d'objet, un contrat qui a un objet impossible, illicite ou immoral, un vice de forme.

La nullité relative sanctionne les vices de consentement, la lésion, l'absence de cause, l'incapacité.

II- LES CONDITIONS DE FORME

Le contrat de travail à durée indéterminée se forme librement. Il n'y a pas de forme imposée. L'écrit est exigé pour :

- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de travail à durée déterminée ;
- le contrat avec un travailleur immigré ;
- le contrat de travail dont l'exécution a lieu hors du lieu de résidence habituelle du travailleur ;
- le contrat d'engagement à l'essai

CHAPITRE 5 : LE CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail fixe les obligations et les droits de l'employé et de l'employeur : la fourniture du travail, la fourniture du matériel de travail, le paiement du salaire, l'exécution de tâches confiées, le respect des ordres reçus, le respect des horaires de travail, le droit aux congés etc.

Section 1 : Les obligations et les droits des parties

Paragraphe 1 : Les obligations des parties

A- Les obligations du salarié

- Le salarié doit principalement :
- exécuter personnellement le travail qui lui a été confié ;
- exécuter le travail consciencieusement ;
- respecter les ordres donnés par l'employeur ;
- respecter le règlement intérieur et la réglementation du travail ;
- respecter le secret professionnel ;
- prendre soin du matériel de travail ;

B- Les obligations de l'employeur

L'employeur doit :

- donner au salarié du travail en rapport avec ses qualifications professionnelles
- fournir le matériel nécessaire à l'accomplissement du travail
- verser le salaire convenu et faire bénéficier au salarié de tous les avantages sociaux prévus par la loi et la convention collective
- veiller au respect des normes d'hygiène et de sécurité
- créer un bon climat social
- traiter humainement et équitablement les travailleurs
- respecter les opinions politiques, religieuses, philosophiques et appartenance syndicale du salarié

- procéder aux diverses déclarations à la Caisse nationales de Sécurité Sociale (CNSS) et verser toutes les cotisations.

Paragraphe 2 : Les droits des parties

A- Les droits de l'employeur

L'employeur a le droit de :

- organiser son entreprise
- donner des ordres aux employés
- sanctionner les employés en cas de manquement

L'employeur a :

- le pouvoir de direction
- le pouvoir règlementaire
- le pouvoir disciplinaire

B- Les droits du salarié

Le salarié a le droit de :

- percevoir le salaire convenu
- de bénéficier des avantages sociaux et des congés
- d'être traité humainement et de la même façon que les autres salariés

Le salarié a le droit au respect de ses diverses opinions.

Section 2 : Le salaire

C'est le titre V du code du travail qui traite du salaire. Le salaire est défini à l'article 207 du code comme le traitement de base ou minimum et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et fixés soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles.

Le salaire est la rémunération perçue par le travailleur en contrepartie de son travail. Le salaire ne peut être versé en tenant compte des origines, du sexe, de l'âge, du statut et des confessions « A travail de valeur égale, le salaire égal » (article 208 du code du travail). On notera qu'il existe de fortes disparités de rémunération entre personnels béninois et étrangers dans les entreprises privées.

Le salaire des domestiques est appelé gage. Celui des artistes est appelé cachet, celui des employés est appelé appointement, celui des fonctionnaires est appelé traitement.

La rémunération de l'entrepreneur et des professions libérales ne constitue pas un salaire.

Au Bénin, aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui est de 40.000 FCFA à ce jour.

Le salaire au Bénin doit être payé en monnaie ayant cours légal (article 220 du code du travail). Il est formellement interdit de payer tout ou partie du salaire en alcool, boissons alcoolisées, drogues. Il est également interdit de payer tout ou partie du salaire en nature. Cette interdiction comporte cependant des réserves.

Les employés de maison par exemple peuvent être payés en nature (logement, nourriture). 25% de leur salaire doit obligatoirement être versé en monnaie.

Paragraphe 1 : Le calcul du salaire

Le salaire peut être calculé au temps, au rendement ou à la commission.

Le salaire au temps

Il est fixé en fonction du temps de travail. Il peut être fixé à l'heure, on parle de salaire horaire. Il peut être fixé au jour, on parle de salaire journalier. Il peut être fixé en semaine, on parle de salaire hebdomadaire. Il peut être fixé au mois, on parle de salaire mensuel.

Le salaire sera alors calculé, s'il est fixé par exemple à l'heure, en multipliant le salaire horaire par le nombre d'heure de travail effectué durant une période donnée.

Le salaire au rendement

Le salaire au rendement est calculé en fonction de la quantité ou du volume de travail fourni suivant des modalités préétablies, à la tâche ou aux pièces.

L'article 212 du code du travail a prévu que la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré à temps effectuant un travail analogue.

Le salaire à la commission

C'est un salaire qui est proportionnel au chiffre d'affaire ou au chiffre d'activité réalisé.

Le salaire se décompose en salaire de base et en compléments ou accessoires du salaire. Le salaire de base de chaque catégorie d'employé fixé d'avance. Les compléments ou accessoires de salaires sont les primes et indemnités, les gratifications, les pourboires et les majorations diverses.

Les primes sont généralement prévues pour encourager le travailleur qui a effectué un travail d'une certaine qualité ou d'une certaine importance. Les indemnités servent à couvrir les frais engagés par le travailleur pour accomplir son travail.

On peut citer comme primes et indemnité courantes :

- l'indemnité de logement
- l'indemnité de déplacement
- l'indemnité de dépaysement
- la prime de panier
- la prime d'assiduité
- la prime de technicité
- la prime de salissure
- la prime de rendement
- la prime d'ancienneté.

Outre le salaire, l'employeur qui a déplacé un travailleur hors de sa résidence habituelle pour exécuter un contrat de travail doit assurer à ce dernier ainsi qu'à sa famille le logement. Ce logement doit être suffisant, décent et correspondre à la situation de famille. Dans le cas où l'employeur ne dispose pas de logement, il doit verser au travailleur une indemnité de logement (article 211 du code du travail).

Paragraphe 2 : L'impôt et les cotisations sociales

L'employeur doit d'office prélever les cotisations des travailleurs et les verser à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

L'employeur retiendra entre autres sur le salaire la cotisation CNSS et l'impôt sur les Revenus des Personnes Physiques dans la catégorie IRRP-TS.

Paragraphe 3 : Les retenues sur salaire

Si l'employeur a un pouvoir disciplinaire, il ne peut cependant en aucun cas infliger comme sanction à son employé le paiement d'une amende (article 215 du code du travail).

Toute retenue sur salaire doit avoir été prévue soit par une loi, soit par une convention collective ou accord collectif, soit par le contrat.

Toute autre retenue non prévue par les textes ou conventions, ou accord volontaire du salarié (cession de salaire souscrite devant l'inspecteur du travail) devra être justifiée par une décision de justice ordonnant une saisie-rémunération.

Il n'est pas possible de saisir l'entièreté du salaire d'un travailleur. Le décret n° 55-972 du 16 juillet 1955 a fixé les quotités cessibles et saisissables :

- 1/20 sur la portion du salaire inférieure ou égale à 150.000 Francs par an (12.500 par mois)
- 1/10 sur la portion du salaire supérieure à 150.000 et inférieure ou égale à 300.000 Francs par an (12.500 – 25.000 par mois)
- 1/5 sur la portion du salaire supérieure à 300.000 Francs et inférieure ou égale à 400.000 Francs par an (25.000 – 37.500 par mois)
- 1/4 sur la portion du salaire supérieure à 450.000 Francs et inférieure ou égale à 600.000 Francs par an (37.500 – 50.000 par mois)
- 1/3 sur la portion du salaire supérieure à 600.000 Francs et inférieure ou égale à 750.000 Francs par an (50.000 – 62.500 par mois)
- La moitié sur la portion du salaire supérieure à 750.000 et inférieure à 1.500.000 Francs par an (62.500 – 125.000 par mois)
- Sans limitation sur la portion du salaire dépassant à 1.500.000 Francs par an (125.000 par mois)

Salaires brut, salaire net, net à payer et salaire imposable

1 : Le salaire brut

Le salaire brut correspond au salaire avant déduction des charges salariales et des impôts.

Il comprend le salaire de base, les rappels de salaire, les primes, les indemnités, les heures supplémentaires, les majorations. Il figure sur une ligne spécifique du bulletin de salaire.

2 : Le salaire net

Le salaire net est la différence entre le salaire brut et les cotisations salariales.

Salaire net = salaire brut - cotisations sociales - impôts (le prélèvement est à la source au Bénin)

3 : Le salaire net imposable

Le net imposable est le salaire qui sert de base de calcul des impôts. Ses composantes sont précisées dans le Code général des impôts (CGI).

Le salaire mensuel imposable comprend les montants bruts des traitements, émoluments, salaires, pécules, gratifications, rétributions des heures supplémentaires, avantages professionnels en argent ou en nature et indemnités de toute sorte, y compris les indemnités de transports. (Article 51 du CGI 2017).

Les avantages en nature ne sont pas retenus dans leur valeur réelle. Un arrêté du ministre des Finances fixe les montants à prendre en compte. En exemple, le texte fixe 15% du salaire de base pour le logement.

Les frais de voyage des salariés étrangers supportés par l'employeur sont considérés comme des avantages en nature et pris en compte pour la détermination de la base d'imposition.

La liquidation de l'IRPP- Traitements et salaires

L'impôt est calculé par l'application à la base d'imposition des taux progressifs.

Un mécanisme de réduction d'impôt est prévu pour tenir compte du nombre d'enfants à charge.

Précisons que la réduction est accordée au seul chef de famille qui est l'homme et que la femme peut en bénéficier à la condition qu'elle justifie de la charge des enfants.

Les taux progressifs suivants sont appliqués pour le calcul de l'IRPP-Traitements et salaires (article 142 du CGI)

- 0% pour la tranche inférieure à 50.000 francs
- 10% pour la tranche comprise entre 50.001 et 130.000 francs
- 15% pour la tranche comprise entre 130.001 et 280.000 francs
- 20% pour la tranche comprise entre 280.001 et 530.000 francs
- 30% pour la tranche supérieure à 530.000 francs

Les taux de réduction d'impôt se présentent comme suit (article 142 du CGI) :

- 0% pour les contribuables sans enfants ou ayant un enfant à charge ;
- 5% pour les contribuables ayant deux enfants à charge ;
- 10% pour les contribuables ayant trois enfants à charge ;
- 15% pour les contribuables ayant quatre enfants à charge
- 20% pour les contribuables cinq enfants à charge
- 23% pour les contribuables ayant six enfants et plus à charge.

Sont considérés comme étant à la charge du contribuable à la condition de n'avoir pas de revenus distincts de ceux qui servent de base à l'imposition de ce dernier, ses enfants ou ceux adoptés légalement qui ne

sont pas âgés de plus de vingt-et-un (21) ans, ou de plus de vingt-cinq (25) ans, s'ils justifient de la poursuite de leurs études ou s'ils sont infirmes, sans condition d'âge.

Paragraphe 4 : Le paiement du salaire et sa preuve

A- Les intervalles de paiement

Le salaire doit être payé à intervalles réguliers. Le paiement du salaire ne peut se faire à intervalles de plus de quinze jours pour les salaires calculés à l'heure. Pour ceux calculés au mois, le paiement du salaire doit se faire à intervalle de un mois.

Les usages peuvent prévoir des périodicités de paiement différentes pour certaines professions. Celles-ci sont fixées par arrêté ministériel.

L'employeur qui paye au mois doit le faire au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Le salarié dont le salaire est calculé au mois peut demander et obtenir au bout de quinze jours de travail, un acompte dont le montant ne peut être supérieur à la moitié de son salaire.

B- La preuve du paiement

L'employeur fera émarger chaque salarié payé ou deux témoins si le salarié est illettré. Le document signé doit être conservé au même titre que les pièces comptables. L'employeur doit délivrer à chaque employé une fiche de paye individuelle ou un document spécifiant les composantes du salaire et les retenues pratiquées. La contexture de la fiche de paye et du document sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

C- La prescription de l'action en paiement du salaire

La prescription de l'action en paiement du salaire est de trois ans. Elle court à partir de la date à laquelle le salaire est exigible. Elle peut être interrompue par une réclamation de préférence écrite du travailleur à son employeur ou à l'inspection du travail. Elle peut être interrompue par une action en justice.

D- Privilège

Le salaire du travailleur bénéficie d'un super privilège (article 228 du code du travail).

Section 3: La durée du travail et des repos

Paragraphe 1 : La durée du travail

A - Généralités

La durée du travail est le temps que le travailleur consacre à son activité professionnelle. La durée légale du travail est de quarante heures de travail par semaine quel que soit le sexe du travailleur et son mode de rémunération. Dans les entreprises agricoles, la durée légale du travail est de 2400 heures par an (article 141 et 142 du code du travail).

L'article 66 de la Convention collective générale a prévu 40 heures de travail par semaine comme durée conventionnel de travail hebdomadaire.

La durée de travail et les horaires de travail sont fixés par l'employeur qui doit les communiquer à l'inspecteur du travail et les afficher dans l'entreprise. Le travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs.

La durée de travail légale peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation.

B - Le travail à temps partiel

Il est conclu pour une durée inférieure ou égale à 4/5 de la durée légale ou conventionnelle de travail (art. 14 de la Loi n° 2017-05 du 29 août 2017)

1- Les heures d'équivalence

L'heure d'équivalence est une heure de travail accomplie au-delà de la durée légale de travail. Elle n'est pas considérée comme heure supplémentaire, mais vient en compensation des temps morts ou des périodes creuses. Elle ne donne lieu à aucune majoration de salaire.

On tient compte ici du temps effectif de travail et non pas de temps de présence au poste.

Les règles d'équivalence sont fixées par décret pris après avis du conseil national du travail. Ces règles déterminent le nombre d'heure de présence au poste de travail qui équivaut à quarante heures ou à deux mille quatre cents heures de travail effectif (article 144 du code du travail).

2- Les heures supplémentaires

L'heure supplémentaire est celle accomplie au-delà de la durée légale de travail et qui donne lieu à majoration de salaire (art. 36 de la Convention Générale du travail)

L'employeur peut imposer des heures supplémentaires de travail aux salariés sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'inspecteur du travail. L'employeur ne peut imposer à chaque salarié des heures supplémentaires au-delà de 240 heures par année. Pour les salariés à durée déterminée, les heures supplémentaires doivent être proportionnelles à leur temps de présence dans l'entreprise.

En tout état de cause, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective de travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour. L'heure supplémentaire se comptabilise par poste de travail.

L'employeur qui veut demander aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des limites prévues doit obtenir une autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Les heures supplémentaires sont payées et majorées le jour au moins de :

- 12 pour cent du taux horaire de la 41^e à la 48^e heure
- 35 pour cent du taux horaire au-delà de la 48^e heure
- 50 pour cent du taux horaire les dimanches et jours fériés

Les heures supplémentaires sont payées et majorées la nuit au moins de :

- 50 pour cent du taux horaire en semaine
- 100 pour cent du taux horaire les dimanches et jours fériés

Les heures supplémentaires de nuit sont celles accomplies entre 21 heures et 5 heures.

Précisons que le taux horaire est égal au salaire de base/173,33.

3- Les heures de récupération

Elle est prévue à l'article 148 du code du travail. L'heure de récupération est une heure effectuée au-delà de la durée légale de travail pour compenser des heures de travail collectivement perdues. Ces heures de travail ne donnent droit à aucune majoration de salaire.

Les heures de récupération doivent résulter d'une interruption collective de travail et non d'une interruption individuelle de travail.

4- La modulation

C'est la répartition inégale des heures de travail normales sur les diverses périodes de l'année en fonction des fluctuations saisonnières. Les périodes de moindre activité sont exactement compensées par les périodes de plus grande activité.

L'article 149 du code du travail précise que « les conventions et accords relatifs à la modulation ont donc pour effet de réduire, certaine partie de l'année, la durée hebdomadaire de travail en deçà de quarante heures et de la porter, d'autres parties de l'année, au-delà de cette durée sans que les heures ainsi accomplies ne soient considérées comme heures supplémentaires.

Quelle que soit l'accroissement de l'activité, le nombre d'heures de travail défini au cours d'une période ne doit excéder 50 heures.

Paragraphe 2 : Le repos du salarié

Le travailleur a droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. En principe ce repos a lieu le dimanche. Mais il peut en être autrement pour ce repos. Un arrêté du Ministre chargé du Travail, pris après avis du conseil national du travail fixe les modalités d'exécution du repos hebdomadaire en dehors du dimanche en ce qui concerne certaines professions (article 156 du code de travail). Ex : boulangerie

Section 4: Les congés

Paragraphe 1 : Le congé administratif

C'est le congé annuel et le congé supplémentaire. A moins que les conventions collectives et accords collectifs ou le contrat de travail aient retenu des mesures plus favorables, le travailleur a droit à deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif (article 158 du code du travail).

Les jours ouvrables sont les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés.

Notons que les jours chômés et payés au Bénin sont :

- 1^{er} janvier : Fête du nouvel an
- 10 janvier : Fête des religions traditionnelles
- 1^{er} mai : Fête du travail
- 1^{er} août : Fête Nationale
- 15 Août : Jour de l'Assomption
- 1^{er} 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

Un mois de service effectif est un mois compté de date à date. C'est un mois qui correspond à 24 jours ouvrables ou à quatre semaines de travail. Le mois de service effectif diffère du mois civil.

Le congé annuel

Le congé annuel est une période de l'année au cours de laquelle le salarié ne travaille pas et perçoit sa rémunération.

Contrairement aux personnes de plus de 21 ans, les jeunes travailleurs peuvent avoir droit à un congé de trente jours pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans et de 24 jours pour les travailleurs entre 18 ans et 21 ans quelle que soit la durée de leurs services. L'employeur n'est cependant pas tenu de verser des allocations de congé au-delà de celles acquises en raison de leur travail effectif.

Pour le calcul du nombre de jours de congé payé, il sera considéré comme période de travail effectif :

- les périodes d'absence pour accident du travail ou pour maladie professionnelle
- les périodes d'absence pour maladie dûment constatée
- la période de grève
- les autorisations d'absence sans solde, dans la limite de 15 jours par an pour représenter le Bénin dans une compétition internationale ou pour assister à des formations ou congrès syndicaux ou suivre un stage officiel
- les congés pour examen
- la période de repos des femmes en couches.
- les permissions exceptionnelles accordées par l'employeur pour événements familiaux, dans la limite de 10 jours ouvrables par an (article 159 du code du travail).

L'employé pourra prendre son congé annuel à la fin d'une période minimale de douze mois consécutifs de travail effectif. Cette période va de la date d'embauche ou de la date de retour du dernier congé jusqu'à la veille de la date du départ pour le nouveau congé. Il s'agit de la période de référence (article 160 du code du travail).

Il est possible de fractionner le congé annuel avec l'accord du salarié à condition que le salarié puisse bénéficier d'au moins quatorze jours consécutifs (article 162 du code du travail).

Si l'employé a quitté l'entreprise avant de pouvoir bénéficier de son congé annuel, l'employeur pourra lui verser en lieu et place du congé une indemnité de congé.

Le congé supplémentaire

Il s'agit des nombres de jours qui s'ajoutent au congé annuel : « la durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter le total exigible à plus de trente jours ouvrables pour douze mois de service. La majoration de congé donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé. »

Le salarié qui n'a pas bénéficié de son congé annuel alors même qu'il a cessé son travail ne pourra plus formuler quelque demande si trois années se sont écoulées à compter de la cessation de son travail (article 163 du code du travail).

La prescription du droit au congé est également de trois ans pour le salarié en activité à condition de démontrer que l'employeur lui a offert de la possibilité de prendre son congé.

L'employeur ne peut proposer à l'employé de lui verser une indemnité compensatrice de congé pour empêcher ce dernier de bénéficier effectivement de son congé (article 164 du code du travail).

Paragraphe 2 : Les congés spéciaux

Il s'agit des jours de repos dont bénéficie le travailleur et qui ne sont pas compris dans le congé administratif.

Il y a :

- la maternité : 6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après
- la naissance au foyer : 3 jours
- le mariage du travailleur : 3 jours
- le mariage d'une enfant du travailleur, de son frère ou de sa sœur : 1 jour
- le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : 2 jours
- le décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 3 jours (article 46 de la Convention Collective générale).

CHAPITRE 6 : L'INEXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il peut arriver que l'employé tout comme l'employeur ne respecte pas ses obligations.

Section 1 : L'inexécution du contrat de travail par l'employé

Lorsque le contrat est à durée déterminée

Article 37 de la Loi n° 2017-05 du 29 août 2017 : « 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 équivalent aux rémunérations prévues pour la période restant à courir jusqu'au terme du contrat sans excéder neuf (9) mois de salaire brut »

Si l'employeur estime que l'inexécution du contrat par le travailleur constitue une faute lourde, il met immédiatement fin au contrat. Il prend tout de même le risque de voir contester cette rupture par l'employé devant l'inspection du travail et de devoir verser des dommages et intérêts au cas où la juridiction compétente jugera qu'il ne s'agissait pas d'une faute lourde.

Si l'employeur estime qu'il ne peut poursuivre le contrat de travail parce que le travailleur a accumulé un certain nombre de fautes qui ne sont pas des fautes lourdes, il peut demander au tribunal la résiliation judiciaire du contrat.

Il fait pour ainsi dire apprécier l'opportunité de rompre le contrat par le juge.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée

L'employeur procède au licenciement du travailleur soit en respectant un préavis, soit en demandant au travailleur de cesser immédiatement le travail car la faute commise est lourde.

Dans les deux cas, le travailleur peut contester son licenciement en alléguant l'absence de faute ou l'absence de gravité de la faute.

Dans tous les cas, l'employeur a un pouvoir disciplinaire qui lui permet d'avertir et de sanctionner l'employé de ses manquements.

Le licenciement est la sanction extrême que peut prononcer l'employeur en cas d'inexécution du contrat de travail par le salarié. Diverses autres sanctions existent :

- L'avertissement
- Le blâme
- La mise à pied
- Etc.

Section 2 : L'inexécution du contrat de travail par l'employeur

Lorsque le contrat est à durée déterminée

Aux termes de l'article 37 de la Loi n° 2017-05 du 29 août 2017 : « 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 équivalent aux rémunérations prévues pour la période restant à courir jusqu'au terme du contrat sans excéder neuf (9) mois de salaire brut »

L'employé peut dans ce cas prendre acte de la rupture du contrat par l'employeur par le non-respect de ses obligations, et, saisir la juridiction compétente pour demander des dommages et intérêts.

Il peut également saisir la juridiction compétente sans cesser le travail pour demander la résiliation judiciaire du contrat. Il fera donc apprécier a priori la faute de son employeur.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée

L'employé peut dans ce cas prendre acte de la rupture du contrat par l'employeur par le non-respect de ses obligations, saisir la juridiction

compétente pour demander des dommages et intérêts ainsi que diverses autres indemnités liées au licenciement.

En toute hypothèse, les parties peuvent négocier leur séparation.

CHAPITRE 7 : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension du contrat de travail est l'interruption momentanée du contrat de travail sans qu'il y ait rupture du lien juridique existant entre l'employeur et le salarié. L'article 35 du code du travail prévoit : « Le contrat de travail est suspendu :

1- en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur pour le service militaire ;

2- pendant la période de l'exercice par le travailleur d'un mandat régulier, politique ou syndical, incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée ;

3- pendant la durée du service militaire du travailleur ;

4- pendant la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie

5- pendant le repos de la femme enceinte prévu à l'article 170 du présent code ;

6- pendant la durée de la grève déclenchée conformément à la procédure légale ;

7- pendant l'absence du travailleur lorsque celle-ci a été autorisée par l'employeur en vertu des dispositions des conventions et accords collectifs ou des contrats individuels ;

8- pendant la durée de la mise à pied du travailleur ;

9- pendant la durée de la détention préventive du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle ;

10- pendant la durée du congé payé augmenté éventuellement des délais de route et de la période d'attente de départ ;

11- pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

12- en cas de force majeure, notamment d'intempéries, lorsqu'elle a pour effet d'empêcher l'une des parties de remplir ses obligations pendant une durée maximum de trois (3) mois ;

13- en cas de difficultés économiques et financières. Dans ce cas, la suspension est prononcée par l'employeur après avis de l'inspecteur du travail dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé du Travail. En tout état de cause, cette suspension appelée mise à pied économique ne peut l'être que pour une durée déterminée n'excédant pas trois (3) mois, renouvelable une seule fois. A l'expiration de ce

délai, l'employeur doit décider de licencier ou de reprendre l'intéressé. Il informe immédiatement l'inspecteur du travail de sa décision finale. La durée de la mise à pied économique est prise en compte comme temps de service effectif pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Section 1 : Généralités

Les causes de suspension du contrat de travail peuvent être classées en deux catégories : les causes liées à l'employé et les causes liées à l'employeur.

A- Les causes liées à l'employé

Ce sont :

- la maladie simple prévue à l'article 22 de la convention collective
- l'accident du travail
- les maladies spéciales : la tuberculose, la maladie mentale, les affections cancéreuses, lépreuses, poliomyélitique ou des séquelles graves résultant d'une maladie cardio-vasculaire, le sida.
- la grossesse
- le congé
- la grève
- les événements familiaux : décès, naissance, mariage
- le congé individuel de formation
- le service militaire obligatoire
- l'absence pour détention préventive du travailleur qui n'a pas commis de faute professionnelle
- la période de l'exercice par le travailleur d'un mandat régulier, politique ou syndical

B- Les causes de suspension liées à l'employeur

Ce sont :

- le lock-out qui est une mesure de fermeture temporaire décidée par l'employeur en réponse à un conflit collectif de travail ou pour toute autre raison
- la force majeure : incendie, foudre, inondation
- la mise à pied

Généralement, puisque le travail n'est pas exécuté pendant la période de suspension, le salaire n'est pas dû. Mais il peut en être autrement.

En cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur pour le service militaire et pendant la durée du service militaire du travailleur, l'employeur est tenu de verser au travailleur, pour toute la durée de l'absence, une indemnité exceptionnelle égale à celle du préavis (article 37 du code de travail).

Le travailleur malade conserve son salaire pendant un certain temps.

La période de suspension n'est pas comptée comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur :

- en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur pour le service militaire
 - pendant la période de l'exercice par le travailleur d'un mandat régulier, politique ou syndical, incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée
 - pendant la durée du service militaire du travailleur
 - pendant la durée de la mise à pied du travailleur
 - pendant la durée de la détention préventive du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle ;
- en cas de force majeure, notamment d'intempéries, lorsqu'elle a pour effet d'empêcher l'une des parties de remplir ses obligations pendant une durée maximum de trois (3) mois ; (article 36 du code du travail) ;

Les périodes de suspension ci-dessus ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination du droit au congé.

Section 1 : Les effets de la suspension du contrat de travail

A- Le cas de la maladie simple

Pendant la maladie, le travailleur conserve son salaire (article 38 du code du travail). Ce salaire dépend de l'ancienneté du travailleur :

1- Si le travailleur a effectué une période inférieure ou égale à 12 mois consécutifs de service, l'intégralité du salaire lui est versée pendant

- 15 jours pour les travailleurs payés à l'heure
- 1 mois pour les employés, les ouvriers et les manœuvres payés au mois
- Trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés

2- Si l'employé a plus de 12 mois consécutifs de service, l'intégralité du salaire est versée pendant les trois premiers mois et un demi-traitement durant les trois mois suivants.

B- Le cas des affections spéciales

Les maladies spéciales sont la tuberculose, la maladie mentale, une affection cancéreuse, poliomyélitique, lépreuse, les séquelles graves résultant des maladies cardio-vasculaires, le sida, les maladies du système nerveux central d'origine non alcoolique.

Durant ces maladies, le travailleur qui a au moins un an de service bénéficie de congé de longue durée et conserve pendant les six premiers mois l'intégralité de son salaire (article 39 du code du travail).

C- Le cas du travailleur élu député

Le contrat du travailleur élu député est suspendant pendant toute la durée de son mandat parlementaire. Le travailleur élu député ne bénéficie ni de son salaire, ni des compléments et accessoires du salaire (article 27 de la convention collective).

A l'expiration de son mandat, le travailleur élu député est repris dans son emploi s'il en fait la demande.

D- Le cas du travailleur en détention provisoire

Il est prévu à l'article 28 de la convention collective. Pendant la période de détention provisoire, le travailleur n'a droit à aucun salaire. Lorsque la

détention débouche sur un non-lieu ou une décision de relaxe, l'employeur doit verser au travailleur, une allocation équivalent au moins au salaire correspondant à la période de détention si elle est intervenue du fait du chef d'entreprise ou d'établissement. Le travailleur est repris dans son emploi et la période de détention est prise en compte pour l'évaluation de l'ancienneté.

E- Le cas de la cessation d'activité par l'employé

Le travailleur peut demander à cesser temporairement d'exercer son emploi (article 29 de la convention collective). Le travailleur n'a alors droit ni au salaire, ni aux accessoires du salaire. La durée de la cessation d'activité ne peut excéder un an renouvelable une fois.

Cette période n'est pas prise en compte dans l'évaluation de l'ancienneté du travailleur.

CHAPITRE 8 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

C'est la cessation définitive du contrat de travail.

Section 1 : La cessation du contrat de travail à durée déterminée

L'article 42 du code du travail a prévu les formes sous lesquelles le contrat de travail à durée déterminée peut prendre fin. Quatre formes sont prévues :

- l'accord des parties, à condition que ce soit constaté par écrit
- la faute lourde
- la force majeure
- la résolution judiciaire

L'article 27 de la Loi n° 2017-05 du 29 août 2017 donne davantage de précision sur la cessation du contrat de travail. Il peut prendre fin par la survenance du terme du contrat, par la démission, le licenciement etc.

Section 2 : La cessation du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée (CDI) peut prendre fin par :

- démission du salarié
- licenciement
- retraite
- décès du travailleur

A- La démission du salarié (article 44 du code du travail)

Le salarié qui souhaite démissionner doit notifier son intention par écrit à son employeur et respecter le préavis prévu à l'article 53 du code du travail. S'il est libre de démissionner sans avoir à justifier des motifs de sa démission, la démission du travailleur ne doit cependant pas nuire à son employeur.

B- La retraite (article 81 et suivants de la convention collective)

Le travailleur qui bénéficie du départ à la retraite a droit à une indemnité de départ à la retraite. Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement.

C- Le décès du travailleur (article 37 de la convention collective)

Le contrat de travail a un caractère intuitu personae à l'égard du travailleur. Le contrat de travail prend donc fin à la mort du travailleur.

Au décès du travailleur le salaire et tous les avantages qui lui sont acquis doivent être versés aux héritiers.

L'employeur doit également verser aux héritiers un capital-décès si le travailleur compte au jour du décès une année au moins d'ancienneté.

Le capital-décès se calcule sur la base de l'indemnité de licenciement augmenté d'un mois de salaire de base par année de présence. L'augmentation de l'indemnité de licenciement ne peut excéder 6 mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

D-Le licenciement (article 45 du code du travail)

Il existe le licenciement pour motif personnel et le licenciement économique.

Le licenciement pour motif personnel

Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause légitime.

- En l'absence de faute du salarié, le comportement de ce dernier peut être préjudiciable à l'entreprise dont il trouble le fonctionnement (maladie, inaptitude professionnelle, comportement du salarié dans sa vie professionnelle, insuffisance professionnelle...)

- En présence d'une faute (violation d'une obligation découlant du contrat de travail. Ex : répétitions de sanctions, insubordination, non-respect des horaires, altercations, injures etc.)

1- Les causes

Les causes de licenciement sont en général :

- état de santé du travailleur
- l'inaptitude à tenir l'emploi

- l'insuffisance professionnelle
- la conduite fautive.

La grossesse ne peut en aucun cas être une cause de licenciement : « En tout état de cause, la grossesse ne peut être par elle-même un motif de licenciement (article 55 de la convention collective)

2- L'entretien préalable

Désormais, l'employeur ne peut notifier son licenciement à l'employé sans que ce dernier n'ait préalablement eu la possibilité de s'exprimer sur le motif du licenciement sauf en cas de licenciement collectif (art. 28 de la Loi 2017-05 du 29 août 2017). On comprend que le législateur ait voulu favoriser le dialogue.

Le non respect de cette formalité est sanctionnée entraîne l'irrégularité de la procédure et non un licenciement abusif. Cette irrégularité est réparée par l'octroi d'une indemnité de procédure irrégulière ne pouvant excéder deux mois de salaire brut dans le cas où le travailleur aurait eu au moins un an de travail effectif dans l'entreprise (art. 29 de la Loi 2017-05 du 29 août 2017)

3- La notification du licenciement

Aux termes de l'article 46 du code du travail « L'employeur qui licencie pour un motif personnel doit notifier sa décision par écrit. La lettre de licenciement comporte nécessairement :

- l'indication du ou des motifs de la rupture
- le nom ou raison sociale
- le numéro d'immatriculation à la caisse de sécurité sociale et l'adresse de l'employeur
- les nom, prénoms, numéro d'affiliation à la caisse, date d'embauche et qualification professionnelle du salarié licencié. »

Dans le même temps où il notifie le licenciement au salarié, l'employeur informe l'inspecteur du travail. Cette information écrite comporte les mêmes indications que celles contenues dans la lettre de licenciement.

L'article 30 de la convention collective a prévu que la notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre décharge ou devant deux témoins au moins.

Le licenciement qui intervient sans le respect de la formalité de notification ou sans l'indication du motif du licenciement est un licenciement irrégulier sanctionné par l'octroi d'une indemnité qui ne peut être supérieure à deux mois de salaire brut si le salarié a effectué au moins 1^{er} mois de travail effectif dans l'entreprise.

4-Le préavis

La durée du préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est prévue à l'article 30 de la convention collective. La durée du préavis est prévue à l'article 31 de la convention collective. Elle correspond à la durée de la période d'essai à savoir :

- 15 jours pour les travailleurs engagés à titre occasionnel, saisonnier ou temporaires
- 01 mois pour les agents d'exécution (manœuvres, employés ou ouvriers)
- 03 mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Deux jours par semaine payés entièrement doivent être accordés au travailleur en période de préavis afin de rechercher un nouvel emploi. Si du fait de l'employeur, le travailleur ne bénéficie pas de ces deux jours, une indemnité doit lui être accordée. L'employé qui trouve un nouvel emploi peut quitter l'entreprise avant l'expiration du délai de préavis (article 54 du code du travail).

Il n'y a pas de préavis en cas de faute lourde (article 55 du code du travail). Les fautes lourdes sont prévues à l'article 56 du code du travail. « Peuvent être considérées comme fautes lourdes d'ordre professionnel, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente :

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

L'article 19 de la convention collective complète cette liste par l'abandon de poste sans justification et la concurrence déloyale.

Hormis un cas de faute lourde non liée à sa grossesse, la femme enceinte ne peut être licenciée (article 171 et suivants du code du travail).

5- Les formalités consécutives à la rupture du contrat

L'employeur doit fournir au travailleur un certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte. L'employeur doit procéder à la désaffiliation à la CNSS.

6- Les diverses indemnités liées au licenciement

Il y a :

- l'indemnité compensatrice de préavis (article 32 de la convention collective)
- l'indemnité de congés payés
- l'indemnité de licenciement (article 36 de la convention collective)
- l'indemnité de rupture abusive
- l'indemnité pour procédure irrégulière

L'indemnité compensatrice de préavis est versée au travailleur lorsque l'employeur choisit d'exonérer ce dernier du préavis : « chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant 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 du préavis. »

Si le travailleur n'a pas bénéficié de ses congés avant le licenciement, une indemnité de congés payés doit lui être versée : « Dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie, aux lieu et place de congé, d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les articles 158 et suivants. » (Article 163 du code du travail)

L'indemnité de licenciement est acquise au salarié ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an. L'indemnité de licenciement est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. Elle se calcule de la façon suivante (article 28 de la convention collective) :

a) en cas de licenciement individuel à l'exclusion du licenciement motivé par la faute lourde :

- 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 6^{ème} à la 10^{ème} année
- 40% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10^{ème} année.

En cas de faute lourde, l'indemnité de licenciement n'est pas due. Il revient à la juridiction compétente d'apprécier s'il y a faute lourde ou non en cas de contestation du licenciement.

L'indemnité de rupture abusive est déterminée par le tribunal et ne peut être inférieure à 3 mois de salaire brut, ni excéder 9 mois de salaire brut. Le salaire brut moyen des douze derniers mois sera pris en compte.

Le licenciement économique

C'est le licenciement de plusieurs employés en même temps ou licenciement collectif.

1- Les motifs du licenciement collectifs

Le licenciement collectif intervient en cas de :

- diminution d'activités
- réorganisation intérieure ou restructuration de l'entreprise
- fermeture de l'entreprise

2- La procédure

Aux termes de l'article 47 du code du travail, l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit, avant toute décision, informer l'inspecteur du travail de son projet. Il indique l'évolution des effectifs de l'entreprise au cours des douze derniers mois, les raisons économiques ou techniques précises du projet, le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé, les qualifications professionnelles concernées et la période au cours de laquelle ces licenciements pourraient être notifiées.

Les mêmes informations doivent être portées aux délégués du personnel lorsque ceux-ci existent dans l'entreprise.

L'employeur entreprend ensuite une négociation avec les représentants des travailleurs. Le délai de négociation ne peut être inférieur à 21 jours à compter de l'accomplissement des premières formalités lorsque le licenciement concerne moins de 11 travailleurs. Le délai est porté à 30

jours lorsque le licenciement concerne 11 à 50 travailleurs et 45 jours lorsque le licenciement concerne plus de 50 travailleurs.

La lettre de licenciement est individuelle et doit comporter le motif du licenciement, le nom ou la raison de l'entreprise, l'adresse et le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale de l'employeur, les nom, prénom, numéro d'immatriculation à la sécurité sociale ainsi que la qualification du travailleur licencié.

En cas de licenciement collectif l'indemnité de licenciement est de 35% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années, 40% du salaire global mensuel moyen par année de la 6^{ème} à la 10^{ème} année et 45% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10^{ème} année.

Dans tous les cas de licenciement, le travailleur peut en contester le bien-fondé. Il s'adressera d'abord à l'inspection du travail avant la saisine du juge du travail.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE PRELIMINAIRE : LA NOTION DE DROIT DU TRAVAIL	3
CHAPITRE 1 : L'EMBAUCHE	5
Section 1 : La procédure d'embauche.	5
A- La liberté de recrutement	5
B- L'interdiction des discriminations	5
Section 2 : Le recrutement des immigrés	5
Section 3 : Les obligations administratives	6
CHAPITRE 2 : LES FONDEMENTS DU CONTRAT ET DU CONTRAT DE TRAVAIL	6
Section 1 : L'autonomie de la volonté.	7
A- Le principe de la liberté contractuelle	7
B- Le principe du consensualisme	7
C- Le principe de la force obligatoire du contrat	8
D- Le principe d'effet relatif du contrat	8
Section 2 : Les classifications des contrats	9
Paragraphe 1 : Les classifications du code civil	9
A- Contrat synallagmatique et contrat unilatéral (articles 1102 et 1103 du code civil)	9
B- Contrat commutatif et contrat aléatoire (article 1104 du Code civil)	9
C- Contrat à titre gratuit et contrat à titre onéreux (articles 1105 et 1106 du Code civil) ; Ex : la donation	9
D- Contrat nommé et contrat innomés (article 1107 du code civil)	9
Paragraphe 2 : Les autres classifications	10
A- Contrat à exécution instantanée et contrat à exécution successive	10
B- Contrat consensuel, contrat réel et contrat solennel	10
C- Contrat simple et contrat conjonctif	10
D- Contrat d'adhésion et contrat de gré à gré.	10
Section 3 : Les contrats voisins du contrat de travail	10
CHAPITRE 3 : LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL	12

Section 1 : Le contrat de travail à durée déterminée	12
Section 2 : Le contrat de travail à durée indéterminée (article 25 du code du travail)	14
Section 3 : Le contrat de travail à temps partiel	14
Section 4 : Le contrat de travail en intérim	15
Section 5 : Le contrat d'engagement à l'essai	15
CHAPITRE 4 : LA FORMATION DU CONTRAT ET DU CONTRAT DE TRAVAIL	17
I- LES CONDITIONS DE FOND	17
Section 1 : Le consentement	17
A- l'offre et son acceptation	17
B- Les vices de consentement	19
1- L'erreur (article 1110 du code civil)	19
a- L'erreur obstacle	19
b- L'erreur sur la substance	19
c- L'erreur sur la personne	19
2- La violence (article 1111 et suivants du code civil)	20
3- Le dol ou erreur provoquée (article 1116 du code civil)	20
Section 2 : La capacité	20
Section 3 : L'objet	21
Section 4 : La cause	22
II- LES CONDITIONS DE FORME	23
CHAPITRE 5 : LE CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL	24
Section 1 : Les obligations et les droits des parties	24
Paragraphe 1 : Les obligations des parties	24
A- Les obligations du salarié	24
B- Les obligations de l'employeur	24
Paragraphe 2 : Les droits des parties	25
A- Les droits de l'employeur	25
B- Les droits du salarié	25
Section 2 : Le salaire	25
Paragraphe 1 : Le calcul du salaire	26
Paragraphe 2 : L'impôt et les cotisations sociales	27
Paragraphe 3 : Les retenues sur salaire	28

1 : Le salaire brut	29
2 : Le salaire net	29
3 : Le salaire net imposable	29
Paragraphe 4 : Le paiement du salaire et sa preuve	31
A- Les intervalles de paiement	31
B- La preuve du paiement	31
C- La prescription de l'action en paiement du salaire	31
D- Privilège	32
Section 3: La durée du travail et des repos	32
Paragraphe 1 : La durée du travail	32
A - Généralités	32
B - Le travail à temps partiel	32
1- Les heures d'équivalence	32
2- Les heures supplémentaires	33
3- Les heures de récupération	34
4- La modulation	34
Paragraphe 2 : Le repos du salarié	34
Section 4: Les congés	34
Paragraphe 1 : Le congé administratif	35
Paragraphe 2 : Les congés spéciaux	37
CHAPITRE 6 : L'INEXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	38
Section 1 : L'inexécution du contrat de travail par l'employé	38
Section 2 : L'inexécution du contrat de travail par l'employeur	39
CHAPITRE 7 : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	41
Section 1 : Généralités	42
A- Les causes liées à l'employé	42
Section 1 : Les effets de la suspension du contrat de travail	43
A- Le cas de la maladie simple	43
B- Le cas des affections spéciales	44
C- Le cas du travailleur élu député	44
D- Le cas du travailleur en détention provisoire	44

E- Le cas de la cessation d'activité par l'employé	45
CHAPITRE 8 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	46
Section 1 : La cessation du contrat de travail à durée déterminée	46
Section 2 : La cessation du contrat de travail à durée indéterminée	46
A- La démission du salarié (article 44 du code du travail)	46
B- La retraite (article 81 et suivants de la convention collective)	46
C- Le décès du travailleur (article 37 de la convention collective)	47
D- Le licenciement (article 45 du code du travail)	47
1 - Les causes	47
2 - L'entretien préalable	48
3 - La notification du licenciement	48
4 - Le préavis	49
5- Les formalités consécutives à la rupture du contrat	50
6- Les diverses indemnités liées au licenciement	50