

**ARRÊTE N° 026/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT DU 14 AVRIL  
1998 FIXANT LES CONDITIONS GENERALES  
D'EMPLOI DES EMPLOYES DE MAISON EN  
REPUBLIQUE DU BENIN**

LEGIBENIN

Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;  
Vu la Proclamation le 1er avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail ;

Vu le Décret n° 96-128 du 09 avril 1996 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 96-402 du 18 septembre 1996 fixant les structures de la Présidence de la République et des Ministères ;

Vu le Décret n° 96-608 du 27 décembre 1996 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu la Convention Générale du Travail du 17 mai 1974 ;

Vu l'Arrêté n° 151/MTAS/DGM/DT/SRI du 04 avril 1986 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République Populaire du Bénin ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session de mars 1998 ;  
Considérant l'inexistence de Convention Collective régissant les conditions générales des employés de maison en République du Bénin,

ARRETE :

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1ER:

Le présent arrêté s'applique à tout salarié embauché au Service des particuliers et occupé d'une façon permanente et continue aux travaux de maison.

Le personnel intermittent, embauché pour une durée réduite ne dépassant pas 20 heures par semaine ne relève pas du présent arrêté et demeure régi par les seules stipulations des parties.

ARTICLE 2 : FORME DE L'ENGAGEMENT

L'engagement individuel est établi conformément aux dispositions légales en vigueur. L'employeur devra, à ses frais faire procéder avant, l'engagement à un examen médical du Travailleur.

ARTICLE 3 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les Employés de Maison sont classés comme suit :

1ère catégorie : Boy ou Bonne, débutant ne pouvant justifier d'une année de pratique professionnelle.

2ème catégorie : Jardinier, Gardien, Blanchisseur débutant, Boy ou Bonne pouvant justifier d'une année de pratique professionnelle.

3ème catégorie : Boy ou Bonne, Blanchisseur, Gardien, Jardinier pouvant justifier de trois ans de pratique professionnelle.

4ème catégorie : Cuisinier ou Cuisinière débutant,

5ème catégorie : Boy, Bonne ou Ménagère qualifié chargé d'exécuter r ensemble des travaux rentrant dans le cadre de sa qualification professionnelle et justifiant de plus de trois ans de pratique professionnelle.

Cuisinier ou cuisinière justifiant de plus de trois (03) ans de pratique professionnelle.

6ème catégorie : Cuisinier ou cuisinière qualifié justifiant de plus de cinq (05) ans de pratique professionnelle. Boy, Bonne, Ménagère ayant au moins deux enfants à garder ou ayant quatre ans de pratique professionnelle.

7ème catégorie : Cuisinier ou Cuisinière qualifié ayant plus de sept (07) ans de pratique professionnelle autorisé à assurer l'ensemble des travaux courants pour un célibataire. Cuisinier ou Cuisinière qualifié de popote de plus de 5 personnes appartenant ou n'appartenant pas à la même famille Boy, Bonne ou Ménagère ayant plus de sept (07) ans de pratique professionnelle.

8ème catégorie : Cuisinier ou Cuisinière hautement qualifié de popote de plus de huit (08) personnes appartenant ou n'appartenant pas à la même famille.

#### ARTICLE 4 : PRIME D'ENCOURAGEMENT

Une prime d'encouragement peut être attribuée aux employés de maison.

#### ARTICLE 5 : AVANTAGE EN NATURE

Lorsque l'employé de maison est logé, un local répondant aux conditions d'hygiène et comprenant le mobilier convenable lui est fourni. Les employés de maison logés, nourris et soignés perçoivent 25 % au moins du salaire de leur catégorie.

#### ARTICLE 6 : DURÉE DU TRAVAIL

Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée des Services des Employés de maison est fixée par application du principe des équivalences à 200 heures par mois correspondant à un travail effectif mensuel de 173,33 heures par mois soit une durée hebdomadaire de 50 heures de travail.

Toute heure de travail effectuée au delà des 50 heures réglementaires sera réputée « heure supplémentaire » et donnera droit à la rémunération indiquée à l'article suivant.

#### ARTICLE 7 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré dans les conditions ci-après :

- de la 51<sup>ème</sup> à 58<sup>ème</sup> heure : 12 % du taux horaire ;
- au delà de la 58<sup>ème</sup> heure : 35 % du taux horaire ;
- les dimanches et jours fériés : 50 %.

Pour les heures supplémentaires de nuit, c'est-à-dire celles comprises entre 21 heures et 5 heures du matin, les taux sont portés à :

- 50% les jours ouvrables ;
- 100% les dimanches et jours fériés.

#### ARTICLE 8 : JOURS DE REPOS

Le repos hebdomadaire est de 48 heures. Il est de 24 heures consécutives qui a lieu en principe le dimanche. D'accord parties, la seconde tranche pourra être fixée à un autre jour ou donnée à raison de 2 demi-journées dans la semaine.

#### ARTICLE 9 : CONGÉS PAYÉS

Des congés annuels payés sont accordés aux employés de maison à raison de vingt quatre (24) jours ouvrables par an. La date du départ en congé est fixée d'accord parties entre l'employeur et le salarié.

#### ARTICLE 10 : ALLOCATION DE CONGÉ

L'employeur verse au salarié pendant toute la durée du congé payé, une allocation égale au 1/12 des salaires et indemnités dont il a bénéficié au cours des douze (12) mois ayant précédé la date de départ en congé.

#### ARTICLE 11 : PRIME D'ANCIENNETÉ

Une prime d'ancienneté est accordée à tout employé ayant réuni au moins trois (03) ans de présence chez un même employeur. Cette prime est fixée comme suit :

- 3 ans..... 5 % du salaire de base ;
- 6 ans..... 10 % du salaire de base ;
- 15 ans et plus ..... 20 % du salaire de base

#### ARTICLE 12 : DISPOSITIONS DIVERSES

Pour toute disposition qui n'a pas fait l'objet du présent arrêté, se conformer aux dispositions du Code du Travail ou de la Convention Collective Générale du Travail en la matière.

#### ARTICLE 13 : AVANTAGES ACQUIS

Le présent arrêté s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de la date de prise d'effet.

Il ne peut entraîner la suppression ou la réduction des avantages de toute nature acquis antérieurement à sa signature.

ARTICLE 14 : PRISE D'EFFET

Le présent arrêté qui abroge toutes dispositions antérieures contraires prend effet pour compter de la date de sa signature et sera enregistré et communiqué partout où besoin sera.

Fait à Cotonou, le 14 Avril 1998

Ampliations :

PR ATCR 02

P.M 02

SGG 02

MINISTERES 15

MFPTRA 06

DIRECTIONS 20

JORB 02

LEGIBENIN