



REPUBLIQUE DU BENIN



MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA FONCTION
PUBLIQUE

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL

**CODE SOCIAL
ET
JURISPRUDENCE**

Réalisé par :

Bertin C. AMOUSSOU
Consultant National
Avocat à la Cour

Avec l'appui financier du

BIT/PAMODEC



AVANT-PROPOS

I- DROIT DU TRAVAIL

A- Lois

B- Textes d'application

C- Convention collective générale

D- Conventions internationales

A- LOIS

A1- CODE DU TRAVAIL

(Loi n°98-004 du 27 Janvier 1998)

A2- LOIS SPECIFIQUES

| <u>SOMMAIRE</u> | <u>PAGE</u> |
|---|--------------------|
| TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES | 06 |
| TITRE II - DES RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL | 07 |
| CHAPITRE I - Du contrat de travail | 07 |
| CHAPITRE II - De la conclusion et de la suspension du contrat de travail | 07 |
| CHAPITRE III - De la cessation du contrat de travail | 12 |
| CHAPITRE IV - Du contrat d'apprentissage | 17 |
| CHAPITRE V - Du cautionnement | 18 |
| CHAPITRE VI - Du tâcheronnat | 19 |
| TITRE III - DES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL | 19 |
| CHAPITRE I - Des syndicats | 19 |
| CHAPITRE II - Des délégués du personnel..... | 22 |
| CHAPITRE III - Des conventions collectives et accords d'établissement | 26 |
| CHAPITRE IV - Du règlement intérieur | 30 |
| TITRE IV - DES CONDITIONS DE TRAVAIL | 31 |
| CHAPITRE I - De la durée du travail et des repos | 31 |
| CHAPITRE II - Des dispositions particulières au travail des femmes et des enfants | 36 |
| CHAPITRE III - Des transports | 37 |
| CHAPITRE IV - De la sécurité et de la santé au travail, des services sociaux des entreprises | 39 |
| TITRE V - DU SALAIRE | 45 |
| CHAPITRE I : De la détermination du salaire | 45 |
| CHAPITRE II : Des retenues sur salaire | 46 |
| CHAPITRE III : Du paiement du salaire | 47 |
| CHAPITRE IV - Des privilèges et garanties de la créance de salaire | 48 |

| | |
|--|-----------|
| CHAPITRE V - De la prescription de l'action en paiement du salaire | 49 |
| CHAPITRE VI - Des économats | 50 |
| TITRE VI - DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TRAVAIL | 50 |
| CHAPITRE I - Du règlement des différends individuels | 50 |
| CHAPITRE II - De la procédure devant le tribunal du travail | 52 |
| CHAPITRE III - Du règlement des conflits collectifs | 53 |
| TITRE VII - DU CONTROLE DU TRAVAIL, DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI | 56 |
| CHAPITRE I - De l'administration du travail | 56 |
| CHAPITRE II - Du placement de la main-d'œuvre | 59 |
| CHAPITRE III - Des moyens de contrôle | 59 |
| TITRE VIII - DES ORGANISMES CONSULTATIFS | 60 |
| CHAPITRE I - Du conseil national du travail | 60 |
| CHAPITRE II - De la commission nationale paritaire, des conventions collectives et des salaires | 61 |
| CHAPITRE III - De la commission nationale de sécurité et de santé du travail | 61 |
| TITRE IX - DES PENALITES | 62 |
| CHAPITRE I - Des dispositions générales | 62 |
| CHAPITRE II - Des dispositions spéciales | 62 |
| TITRE X - DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES | 65 |

**LOI n° 98-004 DU 27 JANVIER 1998
PORTANT CODE DU TRAVAIL
EN REPUBLIQUE DU BENIN**

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté,

Le présent de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I :

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle en République du Bénin. Elle s'applique également aux apprentis.

Article 2 : Est considéré comme travailleur au sens du code du travail, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur.

Sont exclues du champ d'application du présent code, les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique.

Les travailleurs de la marine marchande et des pêches maritimes restent régis par les dispositions du code de la marine marchande et les textes législatifs et réglementaires subséquents.

Article 3 : Le travail forcé est interdit de façon absolue. Le travail forcé est un travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Article 4 : Sous réserve des dispositions expresses du présent code, ou de tout texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en compte le sexe, l'âge, la race ou le lien ethnique ou de parenté des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, promotion, la rémunération et autres conditions de travail, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Article 5 : 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 politique du travailleur.

Article 6 : Aucun employeur ne peut user de moyens de pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés qu'elle soit.

Article 7 : Les travailleurs définis à l'article 2 conservent les droits consentis par décision unilatérale patronale, convention collective, contrat individuel de travail ou usage lorsque ces droits sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent code.

Article 8 : Un exemplaire du présent code est tenu par l'employeur à la disposition des délégués du personnel.

TITRE II :

DES RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

CHAPITRE I :

DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 9 : Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération.

Article 10 : Les contrats de travail sont passés librement; toutefois, ils doivent être constatés par écrit :

- a) le contrat d'apprentissage,
- b) le contrat à durée déterminée excédant un mois,
- c) le contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur,
- d) le contrat des travailleurs immigrés,
- e) la stipulation d'une période d'essai dans un contrat. Les contrats et stipulations écrits sont exempts de tout droit de timbre et d'enregistrement.

Article 11 : 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.

CHAPITRE II :

DE LA CONCLUSION ET DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION I :

DE LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 12 : Le travailleur ne peut engager ses services que suivant les modalités ci-après :

- soit à temps ou pour un ouvrage déterminé : c'est le contrat à durée déterminée dont le terme est fixé à l'avance par les deux parties, mais est indiqué avec précision ;

- soit pour une durée indéterminée : c'est le contrat à durée indéterminée qui peut cesser à tout moment, par la volonté de l'une des parties sous réserve des dispositions des articles 44 et suivants du présent code.

PARAGRAPHE 1 :

DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 13 : Tout contrat conclu pour une durée déterminée ne peut excéder deux ans renouvelables une fois. Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à un

mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être, après visite médicale d'aptitude de celui-ci, constaté par écrit.

Ce contrat est visé et enregistré par les services du ministère chargé du Travail. Ces derniers apposent le visa après avoir :

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

Article 14 : La demande de visa incombe à l'employeur. Elle n'est pas préalable à la conclusion du contrat par les parties.

Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit Si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur pourra faire constater la nullité du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages et intérêts.

Si l'autorité compétente pour accorder le visa n'a pas fait connaître sa décision dans les trente (30) jours consécutifs à la réception de la demande de visa, ce dernier est réputé avoir été accordé.

Article 15 : Nonobstant les dispositions de l'article 13 du présent code, sont travailleurs à titre saisonnier ou temporaire, les travailleurs engagés pour une tâche déterminée dont l'exécution n'excède pas six mois.

Sont travailleurs à titre occasionnel, les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée.

Article 16 : Les travailleurs à titre saisonnier, temporaire ou occasionnel sont régis par un contrat à durée déterminée de six mois au plus, renouvelable.

Les dispositions de l'article 13 relatives au renouvellement du contrat à durée déterminée ne sont pas applicables :

- 1) au travailleur à titre saisonnier, temporaire, occasionnel ou engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée ;
- 2) au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale ;
- 3) au travailleur engagé dans les travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports et aéroports ;
- 4) au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail.

Article 17 : Les travailleurs visés à l'article 16 ci-dessus bénéficient de plein droit, en cas de non renouvellement exprès, d'un contrat à durée indéterminée après une période d'emploi continue de plus de six (6) mois.

Article 18 : Tout contrat de travail qui ne répond pas aux exigences du contrat à durée déterminée est considéré comme un contrat à durée indéterminée.

PARAGRAPHE 2 :

DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI

Article 19 : Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment :

- le premier, l'aptitude professionnelle du travailleur et son rendement ;
- le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise.

Article 20 : L'engagement à l'essai doit être constaté par écrit. A défaut, le contrat est réputé définitif dès son origine. Dans les cas prévus aux alinéas b), c) et d) de l'article 10, l'essai ne peut résulter que d'une clause incluse dans le corps du contrat appelé à devenir définitif.

Article 21 : 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, un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres payés au mois et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés. Cette période ne peut être renouvelée qu'une fois et par écrit.

Dans le contrat 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 assimilés.

Article 22 : Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé aux taux de la catégorie dans laquelle a été engagé le travailleur, conformément aux classifications professionnelles de la convention ou de l'accord collectif applicable à l'entreprise.

Article 23 : Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de la période d'essai renouvelée ou non, les parties sont définitivement liées par le contrat de travail et la période d'essai, renouvellement compris, est prise en compte pour la détermination des droits et avantages attachés à la durée du service dans l'entreprise.

Article 24 : Les délais de recrutement et de route ne sont pas pris en compte dans la durée maximum de l'essai.

En cas de résiliation du contrat pendant la période d'essai par l'une ou l'autre des parties, le retour du travailleur au lieu habituel est supporté par l'employeur.

Les parties peuvent se délier au cours de la période d'essai sans préavis.

PARAGRAPHE 3 :

DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 25 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut être écrit, verbal ou tacite.

Toutefois, lorsqu'il nécessite l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, il doit être constaté par écrit et enregistré comme il est prévu à l'article 13 du présent code.

PARAGRAPHE 4 :

DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR ETRANGER OU IMMIGRANT

Article 26: Pendant les deux premières années de sa résidence régulière sur le territoire et sous réserve des dispositions contraires d'un accord ou d'une convention passée par la République du Bénin, tout étranger ou immigrant ne peut exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée.

Article 27 : Le visa du contrat du travailleur étranger ou immigrant est subordonné à la présentation d'un permis de travail délivré par le ministre chargé du Travail.

Article 28 : Le permis de travail est temporaire. Il est délivré pour une durée de douze mois; il peut être renouvelé plusieurs fois; Il doit être présenté à toute réquisition des services du travail.

La perte de l'emploi n'affecte pas par elle-même la validité du titre antérieurement délivré.

Article 29 : Le Ministre chargé du Travail peut refuser la délivrance ou le renouvellement du permis de travail lorsque la qualification professionnelle du travailleur ne répond pas aux besoins de l'économie nationale.

Le refus opposé par le Ministre du Travail peut faire l'objet des recours ouverts par le droit commun contre les décisions administratives.

Article 30 : Les travailleurs immigrants résidant en République du Bénin à la date de la mise en vigueur du présent code doivent, dans le délai maximum de trois (3) mois, régulariser leur situation en se faisant délivrer un permis de travail dans les conditions définies par décret.

PARAGRAPHE 5 :

DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Article 31 : Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

Article 32 : Est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

La qualité de personne handicapée est constatée par une commission placée sous l'autorité du ministre chargé des Affaires sociales. Cette qualité est matérialisée par une carte.

Article 33 : Les employeurs qui utilisent des handicapés, bénéficient pour chaque unité employée, d'une exonération de la part patronale de l'impôt progressif sur les traitements, salaires, pensions et rentes viagères.

Article 34 : Des décrets pris après avis du Conseil national du travail prévu par le code, déterminent en tant que de besoin, les modalités d'application des présentes dispositions.

SECTION 2 :

DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 35 : 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.

Article 36 : Ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, les périodes de suspension visées aux alinéas 1, 2, 3, 8, 9 et 12 ci-dessus.

Ces mêmes périodes de suspension visées aux alinéas 1, 2, 3, 9 et 12 ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination du droit aux congés payés.

Article 37 : Dans les hypothèses visées aux alinéas 1) et 3) de l'article 35, l'employeur est tenu de verser au travailleur, pour toute la durée d'absence, une indemnité exceptionnelle égale à celle du préavis.

Cette indemnité pourra être versée par le service social inter entreprises auquel adhère l'employeur à l'aide de fonds provenant de la participation de ses adhérents.

Article 38 : Le travailleur malade, ainsi qu'il est prévu à l'alinéa 11 de l'article 35, conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

- 1) s'il a moins de douze mois consécutifs de service: l'intégralité du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 53 ;
- 2) s'il a plus de douze mois consécutifs de service: l'intégralité du traitement pendant trois mois et le demi-traitement pendant les trois mois suivant cette durée ;
- 3) s'il a plus de cinq ans d'ancienneté: l'intégralité du salaire pendant six mois ;
- 4) les avantages prévus aux alinéas 1, 2 et 3 s'appliquent également et dans les mêmes limites au travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Mais l'employeur verse seulement à l'intéressé la différence entre lesdits avantages et les allocations servies par la caisse de sécurité sociale en vertu de la réglementation sur les risques professionnels.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Article 39 : En cas de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, poliomyélitique, lépreuse ou de séquelles graves résultant des maladies cardio-vasculaires, de syndrome d'immunodéficience acquis (sida) et des maladies du système nerveux central d'origine non alcoolique, le travailleur qui a au moins un an de service bénéficie de congé de longue durée.

Dans cette position, il conserve, au cours des six premiers mois au moins l'intégralité de son salaire.

Article 40 : A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée :

- 1) s'il est reconnu apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
- 2) s'il est diminué physiquement ou mentalement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités. Il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages qui y sont attachés ;
- 3) S'il est reconnu inapte à tout emploi par un médecin agréé. Il est licencié pour inaptitude conformément aux textes en vigueur.

CHAPITRE III :

DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION I :

DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 41 : Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme.

Article 42 : Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu. avant l'échéance du terme :

- 1) par accord des parties à condition que celui-ci soit constaté par écrit ;

- 2) pour faute lourde susceptible d'être appréciée par la juridiction compétente en cas de contestation ;
- 3) en cas de force majeure ;
- 4) par résolution judiciaire.

La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages et intérêts.

SECTION 2 :

DE LA CESSATION DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI

Article 43 : 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.

Le montant des dommages et intérêts dus en cas d'abus est fixé, en fonction du préjudice subi, par la juridiction compétente.

SECTION 3 :

DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

PARAGRAPHE 1 :

DES MOTIFS ET DES FORMES DE LA RUPTURE DU CONTRAT

Article 44 : Sous réserve du respect du préavis prévu à l'article 53 du présent code, le salarié peut démissionner librement sans avoir à justifier des motifs de son acte.

Article 45 : Outre le respect du préavis prévu à l'article 53 du présent code, un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectif et sérieux de ne pas maintenir son contrat de travail. En cas de contestation, ce motif peut toujours être apprécié par la juridiction compétente.

Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de sa conduite fautive. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif personnel.

Le motif du licenciement peut tenir à la suppression ou à la transformation substantielle du poste de travail occupé par le salarié pour des raisons tenant soit aux changements technologiques, soit à l'organisation, aux difficultés économiques ou à la fermeture de l'entreprise. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif économique.

Article 46 : L'employeur qui licencie pour 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 noms, 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.

Article 47 : 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 notifiés.

Lorsqu'il existe des délégués du personnel dans l'entreprise, ces mêmes informations leur sont données dans le même temps.

Article 48 : Aucun licenciement économique ne peut être notifié moins de vingt et un jours après l'accomplissement des formalités prévues à l'article précédent. Ce délai est porté à trente jours lorsque le projet porte sur plus de onze salariés et à quarante cinq jours lorsqu'il porte sur plus de cinquante.

Lorsqu'il existe des délégués du personnel, ceux-ci doivent être réunis au moins une fois par l'employeur au cours des délais fixés dessus. Lors de la réunion, l'employeur répond aux questions portant sur les éléments d'informations qui leur ont été communiqués et recueille les observations des délégués ainsi que leurs propositions tendant à éviter les licenciements, à en diminuer le nombre ou à en atténuer les effets pour les salariés concernés. Une discussion s'engage sur ces propositions et observations.

Article 49 : Si, à l'expiration des délais et formalités prévus à l'article précédent, l'employeur décide de licencier, il doit notifier par écrit sa décision à chaque salarié concerné. La lettre de licenciement comporte toutes les mentions visées à l'article 46 du présent code.

L'employeur informe l'inspecteur du travail des licenciements économiques qu'il a prononcés et des observations des délégués du personnel.

Article 50 : Le travailleur licencié pour un motif économique conserve pendant deux ans la priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Toutefois, passé un délai de douze mois, son embauche peut être subordonnée à un essai professionnel dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue à l'article 21 du présent code.

Le travailleur est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'entreprise ou de l'établissement.

Passé ce délai, il continue de bénéficier de la même priorité pendant une année, mais son embauche peut être subordonnée à un essai professionnel dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue à l'article 21 du présent code.

Article 51 : En cas de vacance de poste, l'employeur est tenu d'aviser le travailleur par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur.

Ce dernier doit se présenter à l'établissement ou à l'entreprise dans un délai maximum de huit jours suivant la date de réception de la lettre.

Article 52 : Quelle que soit la nature, économique ou non, du motif invoqué par l'employeur, tout licenciement qui ne repose pas sur un motif objectif et sérieux ouvre droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts fixés par la juridiction compétente en fonction du préjudice subi. Ces dommages et intérêts ne peuvent toutefois être inférieurs à six mois de salaire pour tout travailleur ayant au moins cinq (5) ans de service effectif. Ils ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat, les conventions ou accords collectifs ou les usages.

PARAGRAPHE 2 :

DU PREAVIS

Article 53 : La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter un préavis dont la durée est égale :

- à quinze jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
- un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres ;
- trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Article 54 : Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect réciproque de toutes les obligations qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un nouvel emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux jours de liberté par semaine, pris à son choix globalement ou heure par heure, payés à plein salaire.

Les jours ou heures de liberté sont pris à l'initiative du travailleur qui doit aviser son employeur avant son absence.

En cas de licenciement, le travailleur qui a trouvé un nouvel emploi peut après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement ou l'entreprise avant l'expiration du délai de préavis sans avoir à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

Si, à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un nouvel emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Article 55 : Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée intervenant sans préavis, entraîne, pour la partie responsable, l'obligation de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 56 : Peuvent être considérées notamment 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.

Article 57 : Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie quinze jours francs avant la date de ce départ.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis est majorée de quinze jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois et de trois mois en ce qui concerne les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

SECTION 4 :

DES DISPOSITIONS COMMUNES

Article 58 : Lorsqu'elle est saisie d'une contestation relative au bien-fondé de la rupture d'un engagement à l'essai, d'un contrat de travail à durée déterminée ou, sous réserve des dispositions de l'article 44 d'un contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction compétente procède à une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture.

Le jugement mentionne expressément le motif allégué par la partie qui a rompu les relations contractuelles.

Article 59 : Lorsqu'un travailleur, ayant rompu un contrat de travail sans respecter les conditions prévues au présent code, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les deux cas suivants :

- 1) quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- 2) quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce dernier était encore lié par un contrat de travail.

Dans le deuxième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'être engagée si, au moment où il a été averti, le contrat de travail irrégulièrement rompu par le travailleur était venu à expiration.

Article 60 : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société ou changement d'activité, tous les contrats de travail en cours au jour de cette modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et conditions prévues au présent code.

Aucune modification volontaire dans la situation juridique de l'employeur ou de l'entreprise ne doit s'opérer sans la consultation préalable des services compétents du ministère chargé du Travail. Cette consultation doit être faite par le cédant et le cessionnaire et un protocole d'accord doit être rédigé entre les parties sur les conditions de la modification juridique intervenue, notamment en ce qui concerne la situation des travailleurs. Ce protocole d'accord doit être établi sous la supervision des services compétents du ministère chargé du Travail en présence de l'employeur ou de son représentant et des représentants des travailleurs.

Article 61 : Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise sauf dérogation stipulée au contrat.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

Article 62 : Quel que soit le motif qui met fin au contrat, l'employeur doit tenir à la disposition du travailleur, sous peine de dommages intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés et la catégorie professionnelle si elle est prévue par une convention ou accord collectif, ou un texte réglementaire.

Sous peine de dommages et intérêts, l'employeur ne peut mentionner sur le certificat ou fournir des renseignements tendancieux, diffamatoires ou erronés sur le travailleur.

Ce certificat est exempt de tout droit de timbre ou d'enregistrement.

Article 63 : L'obligation imposée à l'article précédent subsiste après le décès du travailleur au profit de ses ayants droit.

CHAPITRE IV :

DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 64 : Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier, s'oblige à donner ou à faire suivre une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés dans le cadre de son apprentissage.

Article 65 : Le contrat d'apprentissage est constaté par écrit à peine de nullité. Il est rédigé dans la langue officielle en quatre exemplaires et soumis au visa des services compétents du ministère chargé du Travail dans les conditions fixées à l'article 14 du présent code.

Le contrat d'apprentissage est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

Il contient en particulier :

- 1) les nom, prénoms, âge et domicile du chef d'établissement ou de l'artisan ;
- 2) les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;
- 3) les nom, prénoms, profession, âge et domicile des père et mère de l'apprenti ou de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou par la juridiction compétente ;
- 4) l'indication de la profession qui sera enseignée à l'apprenti ;
- 5) la date et la durée du contrat, celle-ci fixée conformément aux usages de la profession ne pourra excéder quatre ans ;
- 6) éventuellement, l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti soit dans l'établissement, soit à l'extérieur de celui-ci ;
- 7) les modalités de rémunération, de nourriture, de logement et autres conditions.

Article 66 : Nul ne peut être apprenti s'il n'est âgé de 14 ans révolus. Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de 25 ans au moins.

Article 67 : Ne peuvent recevoir des apprentis :

- les individus qui ont subi une condamnation pour crime ;
- ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs ;
- ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour vol ou extorsion de fonds, escroquerie, abus de confiance ou infraction à la législation en vigueur sur les fraudes ;
- ceux qui auront été déchus du droit de former des apprentis.

Article 68 : Il est obligatoirement annexé à la demande de visa adressée à l'inspecteur du travail :

- 1) un extrait du casier judiciaire de l'artisan ou du façonnier datant de moins de trois mois ;
- 2) un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif d'acte de naissance de l'apprenti ;
- 3) un certificat médical délivré par le médecin inspecteur du travail ou un médecin agréé par le ministère chargé du Travail après avis du ministère de la Santé attestant que l'apprenti est physiquement apte à satisfaire aux obligations découlant du contrat ;
- 4) quatre exemplaires du contrat signés par le chef d'entreprise, d'établissement ou l'artisan et les parents ou tuteur de l'apprenti s'il est mineur, par l'apprenti s'il est majeur.

Article 69 : Toute rupture du contrat d'apprentissage est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspection du travail territorialement compétent.

Article 70 : Les autres conditions de fond et les effets de ce contrat, ainsi que les mesures de contrôle de son exécution sont déterminés par décret pris en conseil des ministres.

CHAPITRE V :

DU CAUTIONNEMENT

Article 71 : Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titre doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre de l'employeur.

Article 72 : Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifié par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le ministre chargé du Travail fixe par arrêté pris après avis du garde des Sceaux, ministre de la Justice, les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir.

Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livre spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

Article 73 : Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par la décision de la juridiction compétente.

Article 74 : L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement du travailleur entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

CHAPITRE VI :

DU TACHERONNAT

Article 75 : Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un travail déterminé ou la fourniture de certains services moyennant un prix négocié.

Ce contrat doit être remis contre décharge par l'entrepreneur dans les quarante-huit heures en deux exemplaires à l'inspecteur du travail.

Article 76 : Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Article 77 : Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil national du travail.

Article 78 : L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

TITRE III :

DES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

CHAPITRE I :

DES SYNDICATS

SECTION I :

DE L'OBJET, DE LA CONSTITUTION ET DE LA DISSOLUTION DES SYNDICATS

Article 79 : Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs et les anciens employeurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins.

Les mineurs âgés de plus de quinze ans peuvent adhérer aux syndicats.

Des syndicats peuvent également être constitués librement par des exploitants indépendants qui n'emploient aucun personnel.

Article 80 : Les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, des personnes et professions visées par leurs statuts.

Article 81 : Sous réserve des dispositions de l'article précédent, ils élaborent librement leurs statuts et règles de fonctionnement, définissent librement leur programme d'action et organisent librement leurs activités. Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit et s'affilier librement aux organisations nationales ou internationales.

Les statuts du syndicat précisent notamment sa dénomination et son objet, son siège et son adresse, ses secteurs géographiques et professionnels d'action. Les conditions d'adhésion, les modalités de réunion et de délibération des assemblées générales ordinaires et extraordinaires, le mode de désignation et de destitution des membres charge de son administration, les fonctions et les pouvoirs des intéressés en son sein et vis-à-vis des tiers, sa durée et les conditions de sa dissolution, ainsi que les modalités de dévolution de son actif et de son passif.

Article 82 : Les syndicats élisent librement leurs représentants sous réserve des règles ci-après : Les membres chargés, à un titre quelconque, de la direction ou de l'organisation d'un syndicat doivent être de nationalité béninoise ou travailleur migrant régulièrement établi sur le territoire national et jouissant de leurs droits civiques.

Article 83 : L'existence légale des syndicats est subordonnée au dépôt de leurs statuts auprès des autorités suivantes avec l'indication des noms, nationalité, profession, domicile et qualité des membres chargés de leur direction ou de leur administration : un exemplaire au greffe du Tribunal de première instance, deux exemplaires au ministre de l'intérieur, deux exemplaires au ministère chargé du travail, et un exemplaire à l'autorité administrative du ressort. Toutes modifications statutaires intervenues dans les statuts ou dans la direction du syndicat sont soumises aux mêmes formalités.

Les dépôts doivent s'effectuer dans les trois mois à compter de l'événement y donnant lieu, un récépissé est délivré dans un délai d'un mois.

Le caractère représentatif des organisations syndicales est déterminé par les résultats des élections professionnelles.

Le classement des organisations syndicales issu des résultats des élections professionnelles est constaté par arrêté du ministre chargé du Travail.

Article 84 : Les syndicats ne peuvent faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative.

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision de justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En cas de carence de celle-ci, la dévolution des biens du syndicat est réglée par décision judiciaire. En aucun cas, ces biens ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

SECTION 2 :

DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS

Article 85 : Les syndicats jouissent de la personnalité civile. Ils peuvent ester en justice et acquérir, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles et immeubles.

Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi. Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article 86 : Les syndicats peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes.

Les conventions et accords collectifs du travail sont passés dans les conditions déterminées par le présent code.

Article 87 : Les biens meubles et immeubles définitivement acquis et qui sont nécessaires aux activités des syndicats sont insaisissables.

Article 88 : Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Les avis dans les affaires contentieuses sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication ou copie.

SECTION 3 :

DES RESSOURCES FINANCIERES DES SYNDICATS

Article 89 : Les ressources financières des organisations syndicales sont constituées par les droits d'adhésion et les cotisations, les recettes provenant des manifestations culturelles et sportives, les dons et legs, emprunts et autres ressources extraordinaires décidées par l'assemblée générale.

Article 90 : Deux commissaires aux comptes désignés par l'assemblée générale sont investis de la mission de contrôle et de vérification. Ils vérifient les livres, la caisse, les portefeuilles et les valeurs du syndicat.

Ils contrôlent la régularité et la sincérité des inventaires et des bilans ainsi que l'exactitude des informations données par le trésorier.

Article 91 : Les commissaires aux comptes ont le droit de prendre communication des livres et d'examiner les opérations financières du syndicat. Ils établissent le rapport par lequel ils rendent compte l'exécution de leur mission et doivent signaler toutes les irrégularités et inexactitudes qu'ils auraient relevées.

Ils peuvent toujours, en cas d'urgence, convoquer l'organe du syndicat habilité à prendre des décisions en matière financière.

Article 92 : Les infractions, malversations et détournements constatés dans la gestion du trésorier et de tout autre membre du syndicat sont punis conformément au code pénal.

CHAPITRE II :

DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 93 : La représentation des salariés dans les établissements ou entreprises est assurée par des délégués du personnel élus par les salariés de ces établissements ou entreprises.

SECTION I :

DE LA MISE EN PLACE DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 94 : Les délégués du personnel doivent être mis en place dans les entreprises occupant au moins onze salariés ou dans les établissements distincts sous la même condition d'effectif.

L'effectif à prendre en considération s'entend du nombre moyen, compte tenu des éventuelles variations saisonnières, des salariés et apprentis, quel que soit la nature de leur contrat ou leur mode de rémunération.

L'initiative et l'organisation matérielle des élections incombent à l'employeur. Tant qu'une entreprise qui emploie l'effectif requis ne dispose pas de délégués du personnel, l'employeur doit, tous les douze mois, prendre l'initiative d'organiser des élections.

Article 95 : L'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun de façon habituelle en un même lieu tel que, usine, chantier, local, point de rassemblement, sous une même autorité directrice.

L'entreprise s'entend de toute organisation quelle qu'en soit la forme juridique, propriété individuelle ou propriété collective ayant une activité de production, distribution ou fourniture de biens ou services. Une entreprise peut donc comporter un seul établissement avec lequel elle se confond ou plusieurs établissements distincts les uns des autres.

Article 96 : Une entreprise ne peut être divisée en établissements distincts, c'est-à-dire élisant leurs propres délégués du personnel que si elle comporte au moins deux établissements employant chacun au moins onze salariés.

Les établissements qui ne peuvent faire l'objet d'une représentation autonome, en raison de leur effectif, doivent être regroupés en un ou plusieurs établissements distincts ou rattachés à un autre établissement distinct.

Lorsque plusieurs découpages ou regroupements peuvent être envisagés, il convient d'adopter la solution qui assure la représentation la plus cohérente possible et le fonctionnement le meilleur possible de la délégation du personnel, compte tenu des difficultés de communication d'un établissement à un autre et de la spécificité qu'ils présentent du point de vue des conditions de travail et d'emploi.

Article 97 : Le nombre et la composition des établissements distincts font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives des salariés. A défaut, ils sont fixés par l'employeur. En cas de contestation, le litige est soumis à l'inspecteur du travail qui tente de trouver une solution amiable. A défaut d'une telle solution, il est porté devant le Tribunal de première instance du ressort qui statue d'urgence.

La décision du Tribunal de première instance est susceptible d'appel dans les formes et délais prévus par les lois et règlements.

Article 98 : Pour chaque entreprise ou établissement distinct, le nombre de délégués à élire varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont élus. Ce nombre, sauf convention collective plus favorable, est fixé comme suit :

- de 1 à 20 : un délégué titulaire et un suppléant ;
- de 21 à 50 : deux délégués titulaires et deux suppléants ;
- de 51 à 100 : trois délégués titulaires et trois suppléants ;
- de 101 à 250 : cinq délégués titulaires et cinq suppléants ;
- de 251 à 500 : sept délégués titulaires et sept suppléants ;
- de 501 à 1000 : neuf délégués titulaires et neuf suppléants.

Un délégué titulaire et un suppléant sont élus par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Article 99 : Sont électeurs, tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement ayant au moins trois mois d'ancienneté.

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

Article 100 : Lorsque l'ensemble du corps électoral comporte plus de vingt et un électeurs, ceux-ci sont répartis en deux collèges à condition qu'un de ces collèges ne comprenne pas moins de onze électeurs. Le premier collège comprend les employés et manœuvres; le second les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Le personnel est réparti entre les collèges par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. Les sièges sont répartis entre les collèges de la même façon, chaque collège élisant au moins un délégué titulaire et un délégué suppléant.

A défaut d'accord, le personnel et les sièges sont répartis par l'inspecteur du travail.

Article 101 : Lorsque le nombre de délégués à élire le permet, un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives peut augmenter le nombre de collèges afin de permettre séparément la représentation des employés, des ouvriers et manœuvres, des agents de maîtrise, des cadres et assimilés.

A défaut d'un tel accord, les dispositions de l'article précédent sont applicables.

Article 102 : Toute organisation syndicale représentative des salariés peut présenter une liste de candidats. A défaut de toute liste syndicale, les salariés peuvent eux-mêmes composer des listes de candidats.

Les listes sont établies séparément pour chaque collège et, au sein, de chaque collège, pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants.

Elles ne doivent pas comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de sièges à pourvoir.

Article 103 : Les listes des candidats sont portées à la connaissance des électeurs au moins dix jours avant le vote, lequel doit être annoncé par l'employeur au moins quinze jours à l'avance. Ces informations sont communiquées, dans les mêmes délais, à l'inspecteur du travail.

Article 104 : Le vote a lieu pendant les heures de travail. Il s'opère à bulletin secret. Il est procédé, au sein de chaque collègue, à des votes séparés pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants.

L'élection a lieu au scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le nombre de voix recueillies par chaque liste est divisé successivement, pour chaque liste, par les nombres: un, deux, trois... jusqu'au nombre correspondant au nombre de siège à pourvoir. Pour chaque liste est ainsi obtenue une suite des résultats décroissants.

Le premier siège est attribué à la liste qui, au vu de ces divisions, obtient le plus fort de tous les résultats de toutes les suites, et ainsi jusqu'à épuisement des sièges.

Article 105 : L'inspecteur du travail, informé des élections dans les conditions prévues à l'article 103, peut, à tout moment, intervenir pour en surveiller les préparatifs et le bon déroulement. Il peut assister à la rédaction du procès-verbal qui en rapporte les résultats; il en est attributaire d'une copie.

Article 106 : Les délégués, titulaires et suppléants, sont élus pour une durée de deux ans.

Les opérations de renouvellement doivent intervenir un mois avant l'expiration du mandat en cours.

En cas de force majeure dûment constatée par l'inspecteur du travail le mandat des délégués sortants peut être prorogé de trois mois au plus.

Le mandat des délégués prend fin par suite de décès, cessation du contrat de travail, changement de catégorie professionnelle impliquant un changement de collègue électoral, changement d'établissement distinct.

Article 107 : Lorsqu'un délégué titulaire cesse, provisoirement ou définitivement, ses fonctions en cours de mandat, il est remplacé par un délégué suppléant élu sur une liste présentée par le même syndicat. Lorsque cela est impossible, il est remplacé par celui des délégués suppléants qui a obtenu le plus de voix.

Article 108 : Toutes contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont portées, dans un délai de trois jours francs, devant l'inspecteur du travail qui tente une conciliation dans les deux jours ouvrables.

En cas d'irrégularité constatée, les élections ne peuvent être annulées que si cette irrégularité était de nature à en modifier les résultats.

SECTION 2 :

DES ATTRIBUTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 109 : Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations ou l'emploi ;
- de saisir l'inspecteur du travail des réclamations concernant l'application des prescriptions légales, réglementaires ou conventionnelles ;

- de communiquer à l'employeur toute suggestion tendant à une meilleure organisation sociale ou économique de l'entreprise ;
- d'exercer toute autre attribution qui leur est dévolue par le présent code ;
- de donner leur avis sur les projets de restructuration de l'entreprise. Ils doivent être consultés sur la gestion des œuvres sociales par l'employeur.

La compétence des délégués du personnel en matière de réclamation ou de suggestion n'exclut pas la faculté qu'ont les salariés intéressés de présenter ou formuler eux-mêmes ces réclamations ou suggestions.

Article 110 : Les délégués doivent être reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

En cas d'urgence absolue, ils sont également reçus, à leur demande, individuellement ou collectivement.

Article 111 : Pour l'exercice de ses attributions, chaque délégué du personnel titulaire dispose, sauf circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement ou conventions et accords collectifs prévoyant un crédit supérieur, de quinze heures par mois précises sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Pendant les heures de délégation, les délégués du personnel peuvent circuler librement dans l'entreprise sous réserve des règles de sécurité ou se déplacer à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de leur mission.

Le temps passé à la réunion mensuelle, ou à toute autre réunion dont le chef d'établissement ou son représentant prend ou doit prendre l'initiative, est payé comme temps de travail mais n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation.

Article 112 : Les délégués du personnel doivent disposer d'un panneau réservé à l'affichage par eux, à l'exclusion de tout document, des informations qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel soit en leur qualité de délégué, soit en leur qualité de membre d'une organisation syndicale ayant présenté la liste sur laquelle ils ont été élus.

Copie du document est adressée au chef d'entreprise au moins deux jours avant son affichage. En cas de contestation, le chef d'entreprise doit saisir sans délai l'inspecteur du travail qui décide dans le délai de 2 jours.

Article 113 : Dans toute la mesure du possible, dans les établissements ou entreprises employant plus de cent salariés, un local doit être mis à la disposition des délégués.

Article 114 : Les délégués du personnel sont soumis à l'obligation de discrétion en ce qui concerne les informations dont leur mission les rend destinataires.

SECTION 3 :

DE LA PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 115 : Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Il en est de même du licenciement d'un ancien délégué du personnel pendant les douze mois suivant l'expiration de son mandat ainsi que du licenciement des salariés candidats non élus pendant une durée couvrant la période où l'employeur a eu connaissance de leur candidature jusqu'à trois (3) mois après le scrutin.

Article 116 : Lorsque le motif du licenciement envisagé par l'employeur consiste en une faute lourde commise par le salarié et rendant immédiatement impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut, sur-le-champ, prononcer une mise à pied conservatoire. Dans ce cas, la demande d'autorisation du licenciement doit être adressée sans délai à l'inspecteur du travail et faire état de la mise à pied prononcée.

Article 117 : A compter de la réception de la demande d'autorisation du licenciement, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de vingt et un jours pour, après enquête contradictoire, prendre sa décision.

L'absence de réponse dans ce délai vaut autorisation implicite de licenciement.

Article 118 : En cas de refus d'autorisation, l'éventuelle mise à pied conservatoire est rétroactivement annulée, à moins que, tout en refusant le licenciement, l'inspecteur n'ait autorisé la transformation de cette mise à pied en mise à pied disciplinaire pour une durée qui ne peut excéder huit jours. Le refus d'autorisation opposé par l'inspecteur du travail peut faire l'objet des recours ouverts contre les décisions administratives par le droit commun.

Article 119 : En cas d'autorisation expresse ou implicite de licenciement, l'employeur doit notifier le licenciement dans les formes prévues à l'article 46 du présent code, mention devant être faite de l'autorisation expressément ou implicitement accordée par l'inspecteur du travail.

Le salarié ainsi licencié conserve le droit de contester son licenciement devant la juridiction compétente.

Article 120 : L'employeur qui licencie un délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux élections définis à l'article 115, sans autorisation de l'inspecteur du travail, doit payer au salarié licencié une indemnité forfaitaire égale à 12 mois de salaire sans préjudice d'une éventuelle indemnité pour inobservation du préavis, ni d'une éventuelle indemnité de licenciement prévue par le contrat, la convention ou accord collectif ou les usages.

Article 121 : Le mandat de délégué du personnel ne fait pas obstacle à l'échéance du terme dans le contrat à durée déterminée. Toutefois, si le contrat est renouvelable et si cette possibilité a été prévue dans le contrat initial, l'employeur qui n'entend pas le renouveler doit procéder comme s'il s'agissait d'un licenciement.

Il en est de même de l'employeur qui entend mettre fin au contrat avant le terme prévu sur la base des prévisions des points 2 et 3 de l'article 42 du présent code.

L'ensemble de ces dispositions bénéficie également aux personnes visées à l'alinéa 2 de l'article 115.

CHAPITRE III :

DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS D'ETABLISSEMENT

SECTION I :

DE LA NATURE ET DE LA VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 122 : La convention collective du travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. Cet accord est conclu entre :

- d'une part, des représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs ;
- d'autre part, des représentants d'une ou de plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

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

La convention collective peut prévoir, au profit des salariés, des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application :

- au plan professionnel, celui-ci peut correspondre à une ou plusieurs branches d'activité ;
- au plan géographique, celui-ci peut être national, départemental ou local.

Article 123 : La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'elle est conclue pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulations contraires, la convention collective à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles conditions, dans quelle forme et à quelle époque, elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. Elle doit notamment prévoir la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation, le renouvellement ou la révision.

Article 124 : La convention collective doit être écrite en langue officielle. Elle est établie sur papier libre et signée par les représentants autorisés des parties contractantes. Elle doit être déposée au ministère chargé du Travail ou à ses services compétents qui l'enregistrent et en délivrent récépissé. Elle entre en application dès sa signature à moins que les parties n'en décident autrement.

Les modifications apportées à la convention collective initiale doivent être établies, déposées, notifiées et publiées dans les mêmes formes et conditions que ci-dessus.

Article 125 : Des copies certifiées conformes des conventions ainsi que des modifications, adhésions ou dénonciations sont délivrées par le ministre chargé du Travail ou ses services compétents sur papier libre.

Des traductions verbales peuvent être demandées par toute personne intéressée aux services compétents du ministère chargé du travail.

Article 126 : La convention collective comprend obligatoirement les dispositions concernant :

- la durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis ;
- les congés payés ;
- la formation professionnelle ou le perfectionnement continu ;
- la création, les conditions de mise en place et de gestion des œuvres sociales, notamment la mutuelle, la cantine, les activités sportives ;
- la protection de la santé et la sécurité des travailleurs ;
- les éléments de salaire par catégorie professionnelle sur la base du principe à travail de valeur égale, salaire égal, sans distinction de sexe ou d'âge sous réserve des dispositions de la législation en matière d'apprentissage ;
- les modalités d'exécution des heures supplémentaires de jour ou de nuit effectuées pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés, les taux qui leur sont applicables et leur mode de règlement ;
- les diverses indemnités ;
- les primes d'ancienneté et diverses autres primes ;
- la préservation des avantages acquis ;
- la protection des représentants des travailleurs ;
- le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs au sein de l'entreprise;
- les dispositions concernant la procédure de révision, de modification, de dénonciation de tout ou partie de la convention ;
- le règlement des conflits.

Article 127 : La convention collective peut contenir en outre toutes dispositions que les signataires jugeraient utiles de mentionner notamment :

- indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, salissants
- prime d'assiduité ou de rendement.

Article 128 : Tout syndicat de travailleurs ou d'employeurs qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du Travail, les dispositions des conventions collectives, répondant aux conditions déterminées par la présente section, peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ professionnel et géographique de la convention, par arrêté du ministre du Travail, pris après avis motivé du Conseil national du travail.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Toutefois, le ministre chargé du Travail doit exclure de l'extension après avis motivé du conseil national du travail, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il peut en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la

convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activités dans le champ d'application considéré.

Un arrêté pris par le ministre chargé du Travail, après consultation des parties intéressées, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective dans les conditions définies à la présente section, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives déjà existantes.

SECTION 2 :

DES ACCORDS COLLECTIFS D'ETABLISSEMENT

Article 129 : Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un emploi ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, départementales, régionales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité. Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et favorables aux travailleurs.

Les dispositions des articles 124 et 125 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

SECTION 3 :

DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES, ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS

Article 130 : Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Article 131 : Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'une mesure portant extension prise en application de l'article ci-dessus, elle est, en l'absence de dispositions contraires de l'arrêté d'extension, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

SECTION 4 :

DE L'EXECUTION DES CONVENTIONS OU DES ACCORDS COLLECTIFS

Article 132 : Les groupements de travailleurs ou les employeurs liés par une convention ou un accord collectif sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article 133 : Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention ou un accord collectif peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages et intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toute personne liée par la convention ou l'accord qui violerait les engagements contractés.

Article 134 : Les personnes liées par une convention ou un accord collectif peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat des intéressés pourvu que ceux-ci aient été avertis et n'aient pas déclaré s'y opposer. Les intéressés peuvent toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action née de la convention ou de l'accord collectif est intentée soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice dont les membres sont liés par la convention ou par l'accord peut toujours intervenir à l'instance engagée à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Article 135 : Tous les actes établis en exécution de la présente section sont exempts des droits de timbre.

SECTION 5 :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 136 : Les conventions collectives conclues antérieurement au présent code restent en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires. Ces conventions sont susceptibles de faire l'objet d'arrêtés d'extension dans les conditions prévues au présent code. Si elles ont fait l'objet d'arrêtés d'extension antérieurement à la présente loi, les arrêtés demeurent en vigueur en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions du présent code.

CHAPITRE IV :

DU REGLEMENT INTERIEUR

Article 137 : Un règlement intérieur est obligatoirement établi par le chef de l'entreprise où travaillent au moins 15 salariés. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Toutes autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération seraient considérées comme nulles de plein droit.

Le projet de règlement intérieur est communiqué par le chef d'entreprise aux délégués du personnel s'il en existe, ainsi qu'à l'inspecteur du travail. Les délégués du personnel peuvent formuler un avis sur le projet. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Article 138 : L'inspecteur du travail délivre un visa dans le délai d'un mois, mais peut, à tout moment, exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Article 139 : Après réception du visa, le chef d'entreprise dépose le règlement intérieur en double exemplaire au greffe du tribunal de première instance du siège de l'entreprise. Il l'affiche sur les lieux où le travail est effectué à une place aisément accessible et le tient constamment en bon état de lisibilité.

Article 140 : Le règlement intérieur fixe la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieur d'au moins deux mois à la date de dépôt auprès de l'inspecteur du travail.

TITRE IV :

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I :

DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DES REPOS

SECTION I :

DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 141 : La durée et l'horaire du travail sont fixés par l'employeur dans le respect des règles édictées par le présent code et les textes pris pour son application. La durée et l'horaire sont affichés sur les lieux du travail et communiqués à l'inspecteur du travail.

Article 142 : Dans tous les établissements soumis au présent code, à l'exception des établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération est fixée à quarante heures par semaine.

Cette durée 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.

Des décrets pris après avis du Conseil national du travail fixent les modalités de la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude maximale journalière du travail.

Article 143 : Dans les établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à deux mille quatre cents heures par an.

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

Des décrets pris après avis du conseil national du travail fixent, par catégorie de culture et par saison, le maximum du nombre d'heures de travail pouvant être effectuées par semaine.

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

En l'absence de tout texte réglementaire, toute heure de présence au poste de travail est considérée comme heure de travail effectif.

Article 145 : L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'inspecteur du travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder deux cent quarante heures par année civile et par salarié. Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce

nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise. En cas de remplacement d'un salarié en cours d'année, ce nombre s'entend pour un même poste.

Au-delà, l'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Article 146 : Sauf dérogations fixées par arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil national du travail et relatifs soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour.

Article 147 : Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif et qui ne peut être inférieur aux pourcentages ci-après :

- a) Heures supplémentaires de jour :
 - 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
- b) Heures supplémentaires de nuit ;
 - 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.

Article 148 : Les règles relatives à la récupération sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil national du travail. Ces règles déterminent les cas et les conditions dans lesquelles les interruptions collectives du travail entraînant une réduction de la durée hebdomadaire du travail en deçà de quarante heures peuvent donner lieu à une augmentation ultérieure de la durée du travail afin de compenser ces pertes d'activités subies en deçà de quarante heures.

Les heures ainsi récupérées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Toutefois, elles ne peuvent justifier un dépassement des durées maximales fixées à l'article 146 du présent code.

Article 149 : Les règles relatives à la modulation sont fixées par voie de conventions ou d'accords collectifs. Les conventions collectives ne peuvent pas imposer la pratique de la modulation dans les entreprises qu'elles régissent mais seulement en offrir la possibilité aux employeurs.

Les conventions et accords relatifs à la modulation instaurent, en fonction des fluctuations saisonnières de l'activité des entreprises, une répartition inégale des heures de travail normales sur les diverses périodes de l'année, des périodes de moindre activité étant exactement compensées par des périodes de plus grande activité.

Les conventions et accords relatifs à la modulation ont donc pour effet de réduire, certaines parties 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.

Article 150 : Les conventions et accords relatifs à la modulation doivent indiquer le calendrier annuel précis de la durée du travail.

Ils doivent déterminer les modalités de paiement des salaires des travailleurs lesquels, dans toute la mesure du possible, ne doivent pas subir, s'agissant d'heures normales de travail, de variations de leur rémunération selon les périodes de l'année. En tout état de cause, les stipulations relatives à la modulation ne peuvent entraîner en période de moindre activité et pour les salariés rémunérés au minimum réglementaire un salaire inférieur à celui dont ils auraient bénéficié si les heures normales de travail avaient été également réparties sur l'année.

Ils doivent déterminer les modalités de rémunérations complémentaires qui doivent être accordées, à l'expiration de leur contrat, aux salariés qui, pour une raison quelconque et sauf cas de faute lourde, n'auraient été employés qu'une partie de l'année et pour lesquels, en raison de la modulation, la durée moyenne de travail aurait été supérieure à quarante heures hebdomadaires.

Ils ne peuvent fixer, en période de haute activité une durée hebdomadaire de travail supérieure à cinquante heures.

Article 151 : Les conventions et accords de modulation ne portant que sur les heures normales de travail ne font pas obstacle à la pratique combinée des heures de récupération, des heures supplémentaires et des heures d'équivalence.

Article 152 : Pour être applicables, les conventions et accords relatifs à la modulation doivent faire l'objet d'un agrément par le ministre chargé du Travail qui s'assure notamment du respect des conditions fixées à l'article 150.

SECTION 2 :

DU TRAVAIL DE NUIT ET DU REPOS JOURNALIER DES JEUNES TRAVAILLEURS

Article 153 : Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décret pris en conseil des ministres après avis du Conseil national du travail.

Article 154 : Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 21 heures et 05 heures.

Toutefois, les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons.

Article 155 : Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit.

SECTION 3 :

DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FÉRIÉS

Article 156 : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche.

Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis du Conseil national du travail, fixe les modalités d'exécution de l'alinéa précédent à certaines professions et détermine les conditions d'aménagement du repos hebdomadaire à prendre un jour autre que le dimanche ou repos par roulement individuel ou collectif ou par deux demi-journées ou pour une durée supérieure à vingt-quatre heures.

Article 157 : Les jours chômés et payés sont déterminés par une loi spécifique.

SECTION 4 :

DES CONGES PAYES

Article 158 : Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables de congés par mois de service effectif. On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés.

Quelle que soit la durée de leurs services, les jeunes gens âgés de moins de 18 ans et ceux âgés de 18 à 21 ans ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé respectivement à trente jours et vingt quatre jours ouvrables, sans qu'ils puissent exiger, pour les journées de congés dont ils réclameraient le bénéfice, aucune allocation de congé en sus de celle qu'ils ont acquise en raison de travail accompli au moment de leur départ en congé.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est :

- augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de service continus ou non dans la même entreprise, quatre jours après vingt-cinq ans mis et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce 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.

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans, ont droit à deux jours de congé supplémentaires pour chaque enfant à charge; celles âgées de plus de 21 ans bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge à compter du quatrième. Est réputé à charge, l'enfant enregistré à l'état civil qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans. Le congé supplémentaire prévu au profit des mères de famille est réduit à un jour si la durée du congé normal, déterminée en application des autres dispositions du présent article, n'excède pas six jours.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos de femmes en couches prévues à l'article 170 du présent code, ni, dans la limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé.

Article 159 : Dans la limite annuelle de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer.

Dans la limite annuelle de quinze jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées au travailleur afin de lui permettre.

- soit de suivre un stage officiel de perfectionnement, d'éducation physique et sportive ;
- soit de représenter la République du Bénin dans une compétition sportive internationale ;
- soit d'assister à des congrès syndicaux ou à des séances de formation syndicale auxquelles il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

La demande est obligatoirement présentée par le travailleur sauf cas exceptionnel, au moins un mois avant la date de sa prise d'effet.

Elle doit porter le visa du ministre compétent en ce qui concerne les stages officiels de perfectionnement, d'éducation physique et sportive ou les compétitions sportives Internationales, et du ministre chargé du Travail en ce qui concerne les congés syndicaux.

Par contre, les congés spéciaux autres que ceux définis ci-dessus, accordés en sus des Jours fériés, pourront être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Un arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil national du travail détermine, en tant que de besoin, les dispositions relatives au régime des congés payés, notamment en ce qui concerne l'aménagement du congé et le calcul de l'allocation de congé.

Article 160 : Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à un an appelé période de référence.

Toutefois, les conventions et accords collectifs ou les contrats individuels de travail allouant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 158 peuvent prévoir, pour le supplément de congé qu'ils accordent, une durée plus longue de service effectif sans que cette dernière puisse excéder deux ans.

Article 161 : Le congé doit être effectivement pris dans les douze mois suivants. L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par l'employeur compte tenu des nécessités de service et, dans la mesure du possible, des désirs du salarié. Chaque salarié doit être informé au moins quinze jours à l'avance de la date de ses congés.

Pour tenir compte des variations saisonnières d'activité, les conventions et accords collectifs peuvent déterminer les périodes de l'année pendant lesquelles les travailleurs doivent prendre leurs congés.

Article 162 : Avec l'accord du salarié, le congé peut être fractionné à condition que le salarié bénéficie d'un repos d'au moins quatorze jours consécutifs, jours de repos hebdomadaire ou jours fériés éventuels compris.

Pour les salariés employés hors de leur lieu de recrutement, les délais de route ne sont pas pris en compte dans la durée minimale de repos ininterrompu. Sauf accord des parties, ces délais ne viennent augmenter que la plus longue des périodes ainsi fractionnées. Sauf accord des parties, les frais de voyage ne sont dus que pour cette même période.

Article 163 : 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, au lieu et place du congé, d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les articles 158 et suivant ci-dessus.

Le droit au congé se prescrit par trois ans à compter du jour de la cessation du travail.

Ce droit est également prescrit par trois ans pour le travailleur en activité lorsqu'il est démontré que l'employeur avait offert la possibilité au salarié de jouir de son congé.

Article 164 : L'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé en dehors du cas visé à l'article précédent est formellement interdit.

Article 165 : L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera au moins égale au douzième des salaires et indemnités dont le travailleur a bénéficié au cours des douze mois ayant précédé la date de départ en congé.

Seront exclues de calcul de l'allocation de congé, les primes de rendement, les indemnités constituant un remboursement de frais professionnels et l'indemnité de sujétion particulière éventuellement versée aux expatriés.

En cas de fractionnement, l'allocation est fractionnée proportionnellement à la durée de chaque période de congé.

CHAPITRE II :

DES DISPOSITIONS PARTICULIERES AU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Article 166 : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 14 ans.

Article 167 : Les jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge.

L'employeur tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance.

Article 168 : Un arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre de la Santé, pris après avis du Conseil national du travail, la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens, et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Article 169 : L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des jeunes travailleurs par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec une indemnisation comme en cas de rupture normale du contrat de travail.

Article 170 : Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et avoir, de ce fait, à verser l'indemnité prévue à l'article 55 ci-dessus. Cette rupture ne peut, en aucun cas, donner lieu à des dommages et intérêts.

Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de l'accouchement. Ce congé peut être prorogé de quatre semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant soit de la grossesse, soit des couches.

En tout état de cause, quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prorogée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines auxquelles la salariée a droit. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la femme ne reprend son travail qu'après huit semaines suivant l'accouchement.

Elle a droit pendant la période dudit congé, à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Le paiement de cette indemnité sera effectué selon les modalités en vigueur à la caisse de sécurité sociale.

Elle conserve le droit aux soins gratuits et aux prestations en nature.

Article 171 : En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.

Lorsque le licenciement est prononcé dans l'ignorance de la grossesse, la salariée dispose d'un délai de quinze jours pour justifier son état. Le licenciement est alors annulé, sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs prévus à l'alinéa ci-dessus.

En tout état de cause, aucun employeur ne peut licencier une femme pendant les périodes de suspension prévues aux alinéas 2 et 3 de l'article 170.

Ces mêmes périodes suspendent le déroulement du préavis résultant d'un éventuel licenciement antérieurement notifié.

Article 172 : Tout licenciement prononcé ou maintenu par l'employeur en violation des dispositions de l'article précédent ouvre droit, au profit de la salariée, à des dommages et intérêts qui ne peuvent être inférieurs à douze mois de salaire. Ces dommages et intérêts sont dus sans préjudice de toutes autres indemnités ou dommages et intérêts auxquels le licenciement peut donner naissance.

Article 173 : Pendant une période de quinze mois à compter de sa reprise de travail, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ce repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

CHAPITRE III :

DES TRANSPORTS

Article 174 : Sont à la charge de l'employeur, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transports de leurs bagages ;

1) du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ;

- 2) du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle ;
 - en cas d'expiration du contrat à durée déterminée;
 - en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions de l'article 158;
 - en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci;
 - en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure;
- 3) du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, et vice versa, en cas de congé normal.

Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si, à cette date, le travailleur est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail, les conventions ou accords collectifs peuvent prévoir une durée minimum de séjour du travailleur en deçà de laquelle le transport de la famille ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excédera pas douze mois.

Article 175 : Lorsque le contrat de travail est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article précédent ou par la faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport aller et retour incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service du travailleur.

Article 176 : La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par l'employé dans l'entreprise, suivant les stipulations de la convention collective ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

Il est tenu compte, dans tous les cas, des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

Article 177 : Sauf stipulations contraires, les voyages et les transports sont effectués par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Le travailleur qui use d'une voie et de moyens de transport plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur, n'est défrayé par l'entreprise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie et les moyens régulièrement choisis.

S'il use d'une voie ou d'un moyen plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maximum du contrat de travail à durée déterminée.

Article 178 : A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie et de moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre, de ce fait, à des délais de route plus longs que ceux prévus pour la voie et les moyens normaux.

S'il use de moyens plus rapides, il continue à bénéficier, en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie et des moyens choisis par l'employeur.

Article 179 : Le travailleur qui a cessé son service peut exiger auprès de son ancien employeur la mise à sa disposition des titres de transport auxquels il a droit dans un délai d'un an à compter de la cessation de travail chez ledit employeur. Ce dernier remet à cet effet au travailleur, une

attestation établissant au jour de la rupture du contrat, le décompte exact des droits du travailleur en matière de transport.

Le travailleur qui a été au service de plusieurs employeurs successifs et qui manifeste sa volonté de regagner sa résidence habituelle remet au dernier employeur les attestations qu'il détient en échange des titres de transport. Le dernier employeur a une action directe contre les précédents employeurs en vue de la répartition des frais de transport exposés au prorata du temps de service du travailleur chez chacun des employeurs successifs.

Article 180 : Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle reçoit de l'employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler et continue de bénéficier jusqu'à son embarquement des avantages on nature prévus au contrat.

Le travailleur dont le contrat est signé ou dont le congé est arrivé à expiration, et qui reste à la disposition de l'employeur dans l'attente du moyen de transport lui permettant de quitter sa résidence habituelle pour son lieu d'emploi, reçoit de l'employeur pendant cette période, une indemnité calculée sur la base de l'allocation de congé.

Article 181 : En cas de décès du travailleur expatrié ou déplacé, ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle est à la charge de l'employeur.

CHAPITRE IV :

DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL, DES SERVICES SOCIAUX DES ENTREPRISES

SECTION I :

DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL

PARAGRAPHE I :

DISPOSITIONS GENERALES

Article 182 : Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.

En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmissions, outils et engins mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection, à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs.

Article 183 : Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois.

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail.

Dans chaque atelier ou sur chaque chantier où travaillent en permanence plus de vingt-cinq (25) personnes, deux ou trois travailleurs doivent être formés pour donner les soins de premiers secours.

Article 184 : Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées et du tabac de toutes sortes.

La distribution de l'eau et des boissons non alcoolisées aux lieux et pendant les heures de travail est assurée par l'employeur. Ces boissons doivent faire l'objet de contrôles périodiques par l'inspecteur du travail.

Des arrêtés du ministre chargé du Travail fixent en tant que de besoin les modalités d'application des dispositions ci-dessus énoncées.

Article 185 : L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Les travailleurs de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Tout travailleur qui, pendant l'exécution de son travail ou au moment d'exécuter le travail a des motifs objectifs et sérieux de penser que la poursuite de l'exécution ou son démarrage présente un risque grave et imminent soit pour sa personne soit pour l'entreprise, a le droit et le devoir d'arrêter le travail ou de s'abstenir de le commencer. Il saisit immédiatement :

- le chef d'entreprise ou d'établissement ou son préposé pour les mesures à prendre en vue d'éliminer le risque,
- les délégués du personnel, s'il en existe, et l'inspecteur du travail du ressort pour les informer.

Le travailleur qui exerce le droit prévu à l'alinéa précédent ne peut faire l'objet de mesure disciplinaire sauf s'il y a abus. Dans ce cas, l'employeur doit, préalablement à toute sanction, saisir l'inspecteur du travail de la preuve de l'abus. Il en informe également les délégués du personnel, s'il en existe. L'inspecteur du travail doit, dans les trois jours ouvrables de la saisine, se prononcer sur la preuve produite avant que n'intervienne la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur.

Article 186 : Les arrêtés du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de sécurité et de la santé au travail prévue au présent code, déterminent :

- a) les mesures générales de protection et de salubrité applicable à tous les établissements et entreprises assujettis au présent code, notamment en ce qui concerne la température, l'éclairage, l'aération ou la ventilation, l'eau potable, les vestiaires, les

toilettes, l'évacuation des poussières, gaz et vapeurs, les précautions à prendre contre les Incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations ;

- b) au fur et à mesure des déficiences constatées, les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

Ces arrêtés peuvent limiter, réglementer ou interdire la fabrication, l'utilisation, la vente, l'importation, le transport, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des machines, des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs et l'environnement.

PARAGRAPHE 2 :

DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Article 187 : Un comité d'hygiène et de sécurité est obligatoirement créé dans tout établissement ou entreprise assujetti au présent code.

Les comités d'hygiène et de sécurité sont obligatoires dans tous les établissements occupant habituellement au moins trente (30) salariés, temporaires et occasionnels compris.

L'inspecteur du travail peut, en fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, imposer à l'employeur, la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu ci-dessus.

Article 188 : Le comité d'hygiène et de sécurité comprend :

1- Pour les établissements :

- le chef d'établissement ou entreprise, président;
- le responsable à la sécurité ou un chef d'atelier;
- deux délégués du personnel. Ce nombre est porté à trois dans les entreprises employant plus de 250 salariés et à 5 lorsque l'effectif dépasse 500 salariés;
- le médecin ou l'infirmier d'entreprise;

2- Pour les chantiers :

Le comité d'hygiène et de sécurité inter-entreprises est présidé par l'un des chefs d'entreprises concourant aux activités du chantier. Il comprend en outre :

- le responsable de chaque entreprise ;
- le médecin ou l'infirmier assurant la surveillance médicale du personnel du chantier ;
- deux représentants des travailleurs.

Le secrétariat du comité d'hygiène et de sécurité est tenu par deux secrétaires dont l'un est désigné parmi les représentants du personnel.

Le comité peut faire appel à toute personne qui lui paraîtra qualifiée pour l'assister.

Des arrêtés du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de sécurité et de santé au travail, déterminent en fonction des entreprises, les personnes qui, sans être membres du comité d'hygiène et de sécurité, doivent être convoquées à ses réunions.

Article 189 : Le Comité d'hygiène et de sécurité est chargé de :

- étudier les conditions d'hygiène et de sécurité de travail;
- veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité;
- procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier;
- établir et exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise;
- établir les statistiques d'accidents de travail et de maladies professionnelles;
- diffuser auprès de tous les travailleurs les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail;
- susciter, entretenir et développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs;
- entreprendre toute action en vue de la promotion des méthodes et des procédés de travail plus sûrs;
- assurer l'éducation des travailleurs dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail;
- s'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes d'incendie et de sauvetage et veiller à ce que les exercices de sauvetage et de lutte contre l'incendie soient régulièrement effectués;
- participer à l'identification des facteurs de nuisance et à l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence.

Article 190 : Le Comité d'hygiène et de sécurité se réunit :

- au moins une fois par trimestre ;
- à la suite de chaque accident de travail ou maladie professionnelle grave révélateur d'un danger pour le personnel ou l'utilisateur.

L'ordre du jour des réunions ordinaires établi par le président est communiqué aux membres du comité quinze (15) jours au moins avant la date fixée pour chaque réunion.

L'inspecteur du travail, le médecin inspecteur du travail et l'organisme de sécurité sociale doivent être avertis au moins quinze (15) jours à l'avance des réunions du comité d'hygiène et de sécurité. Ils peuvent y assister et y prendre la parole.

L'employeur remet à chaque membre du comité en même temps que l'ordre du jour, une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents de travail et des maladies professionnelles qui ont été adressées à la caisse de sécurité sociale depuis la précédente réunion.

Les réunions du comité d'hygiène et de sécurité font l'objet d'un procès-verbal dont une copie doit être adressée à l'inspecteur du travail dans le délai d'un mois suivant la réunion.

Article 191 : Pour l'exercice de leurs attributions, les membres du comité d'hygiène et de sécurité disposent d'un crédit annuel de quinze heures payées comme temps de travail. Le temps de réunion est également payé comme temps de travail, et n'est pas imputable au crédit d'heures.

PARAGRAPHE 3 :

DU CONTROLE

Article 192 : En ce qui concerne l'application des arrêtés visés à l'article 186, l'inspecteur du travail doit mettre le chef d'établissement ou d'entreprise en demeure de se conformer aux dites prescriptions avant de dresser le procès-verbal.

La mise en demeure est faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre. Elle précise les infractions constatées et fixe les délais dans lesquels elles doivent avoir disparu, et qui ne peuvent être inférieurs à quatre jours francs.

Lorsque, passé le délai imparti par la mise en demeure, l'employeur n'a pas tenu compte de celle-ci, l'inspecteur du travail, après constat, dresse procès-verbal. Le procès-verbal doit être rédigé, écrit, daté et signé par l'inspecteur ayant constaté l'infraction et faire état des faits constitutifs d'infraction qui ont été personnellement constatés par celui-ci.

Toutefois, en cas d'extrême urgence, l'inspecteur du travail peut dresser procès-verbal sans mise en demeure préalable. Il peut également donner des mesures immédiatement exécutoires pour faire cesser tout danger grave et imminent. L'employeur peut exercer un recours contre cette décision de l'inspecteur du travail devant le juge des référés qui doit statuer dans les huit jours de la demande.

Article 193 : Lorsque l'inspecteur du travail constate que des déficiences dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail sont de nature à menacer la santé ou la sécurité des travailleurs et que ces déficiences ne tombent pas sous le coup des arrêtés visés à l'article 186, il peut ordonner que les modifications nécessaires soient apportées par l'employeur.

La décision est notifiée à l'employeur par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle précise les délais d'exécution impartis qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours. L'employeur peut exercer un recours contre la décision de l'inspecteur du travail devant le juge des référés qui dispose, à compter de la demande, d'un délai de quinze jours pour rendre sa sentence.

SECTION 2 :

DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Article 194 : Tout chef d'entreprise ou d'établissement doit organiser un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie, après consultation des délégués du personnel ou du comité d'hygiène et de sécurité.

Le rôle imparti à ce service consiste à surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité au travail de l'entreprise, les risques de contagion et l'état de santé du travailleur, de son épouse et de ses enfants et à prendre les mesures de prévention appropriées en même temps qu'à assurer les soins médicaux nécessaires en conformité aux dispositions de la présente section.

Article 195 : Ce service est assuré par des médecins recrutés en priorité parmi les praticiens diplômés de médecine de travail et qui sont assistés d'un personnel paramédical qualifié.

A cet effet, les uns et les autres doivent avoir fait au préalable l'objet d'une décision d'agrément du ministre chargé du Travail, prise après avis du ministre chargé de la Santé.

Selon l'importance et la nature des entreprises, leur situation géographique, l'infrastructure médicale existante, le service de santé au travail est organisé :

- 1) soit sous la forme d'un service autonome propre à une seule entreprise ou d'un service inter-entreprises commun à plusieurs d'entre elles ;

- 2) soit sur les bases d'une convention passée avec un établissement hospitalier public ou privé. Dans ce cas, l'établissement doit justifier en son sein d'un service de santé au travail bénéficiant du personnel et de l'équipement requis et ayant les attributions d'un service de santé au travail telles que décrites à l'article 194 ci-dessus.

Article 196 : Les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement des services de santé au travail ainsi que l'effectif et la qualification du personnel médical et paramédical à employer dans chaque entreprise sont, compte tenu des conditions locales et du nombre des travailleurs et des membres de leurs familles, fixées par arrêtés conjoints du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé.

Article 197 : Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant la mise au travail ou au plus tard dans les huit jours qui suivent son embauche: c'est la visite médicale d'embauche.

La visite systématique annuelle pour l'ensemble des travailleurs, toutes catégories confondues, est obligatoire.

Des arrêtés du ministre du Travail fixent les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauchage, les visites périodiques, les visites de reprise du travail et les visites systématiques annuelles.

Article 198 : En cas de maladie d'un travailleur ou de ses enfants logés avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir gratuitement les soins ainsi que, dans la limite des moyens définis par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après accord du ministre chargé de la Santé et sur avis du Conseil national du travail, les médicaments et accessoires nécessaires.

Article 199 : L'employeur doit disposer des moyens permettant d'assurer les soins de premiers secours. Il doit faire évacuer, sur la formation médicale la plus proche, les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

S'il est dépourvu dans l'immédiat des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence le chef de l'unité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels en vigueur dans ce domaine.

Article 200 : Un arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis du Conseil national du travail, détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires les services médicaux du travail.

Article 201 : L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la caisse de sécurité sociale, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ou l'établissement.

La déclaration est faite sur un formulaire fourni gratuitement par la caisse de sécurité sociale sur simple demande de l'employeur.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

SECTION 3 :

DES SERVICES SOCIAUX DES ENTREPRISES

Article 202 : Toute entreprise ou établissement occupant au moins cent salariés doit organiser un service social au bénéfice des travailleurs qu'elle emploie.

Article 203 : Le service social a pour mission, par une action sur les lieux mêmes du travail, de suivre et de faciliter la vie personnelle des travailleurs et notamment de ceux qui souffrent d'un handicap social durable ou temporaire. Il est assuré par un conseiller ou une conseillère social(e) d'entreprise.

Article 204 : Le conseiller ou la conseillère social (e) d'entreprise doit consacrer une demi-journée par semaine par groupe entier de 100 salariés d'une même entreprise. Pour cela, un bureau doit être tenu à sa disposition, les jours et heures de permanence devant être affichés sur la porte.

Article 205 : Le conseiller ou la conseillère social(e) d'entreprise collabore avec le service médical. Il doit être convoqué aux réunions du comité d'hygiène et de sécurité; il peut y prendre la parole.

Article 206 : Un arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil national du travail fixe, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente section et notamment les qualifications professionnelles requises du conseiller ou de la conseillère social(e) d'entreprise.

TITRE V :

DU SALAIRE

CHAPITRE I :

DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

Article 207 : Au sens du présent code, le terme salaire signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, 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.

Article 208 : A travail de valeur égal., le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent code.

Article 209 : Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, sauf dans les cas prévus par la réglementation, les conventions et accords collectifs et le contrat individuel de travail.

Article 210 : Aucun salaire ne peut être inférieur au Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé par décret pris en conseil des ministres sur rapport du ministre chargé du Travail après avis motivé du Conseil national du travail.

Le Salaire minimum interprofessionnel garanti peut être révisé tous les 3 ans ou en cas de besoin.

Article 211 : L'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit être suffisant et décent, correspondre à la situation de famille et répondre à des conditions qui sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil national du travail.

Si l'employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au travailleur intéressé une indemnité de logement dont le taux minimum et les modalités d'attribution sont fixés par arrêté visé ci-dessus.

L'employeur est tenu à la fourniture d'une ration journalière de vivres lorsque le travailleur logé par ses soins ne peut, par ses propres moyens, se procurer pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires. Cette prestation est fournie à titre onéreux, sauf dispositions plus favorables des conventions ou accords collectifs ou des contrats de travail. Le montant maximum de sa valeur de remboursement est déterminé par arrêté du ministre chargé du Travail, après avis du Conseil national du travail.

Les prestations prévues par le présent article ne sont pas exigibles lorsque le salaire lui-même n'est pas dû, sauf dans les cas prévus par la réglementation en vigueur ou si un accord préalable a été conclu à ce sujet par les parties intéressées.

Article 212 : 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.

Article 213 : Les taux minima de salaires, les conditions dans lesquelles les retenues sur salaire peuvent être pratiquées ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Article 214 : Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé, des indemnités de préavis, des dommages et intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés à l'alinéa précédent.

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excédera pas les douze mois de service ayant précédé la cessation du travail.

CHAPITRE II :

DES RETENUES SUR SALAIRE

Article 215 : Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

Article 216 : Les prélèvements obligatoires, les remboursements et les consignations qui peuvent être prévus par les lois, les conventions ou accords collectifs et les contrats individuels de travail peuvent faire l'objet de retenues sur salaire.

L'employeur doit prélever d'office sur les salaires, les cotisations des travailleurs et les verser aux institutions de sécurité sociale dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur ou par les statuts desdites institutions.

Article 217 : L'autorité compétente fixe les plafonds des retenues à opérer au titre de la cotisation du travailleur aux institutions obligatoires ou autorisées de sécurité sociale, ainsi que les modalités pratiques de versement de ces cotisations par l'employeur aux institutions intéressées.

Article 218 : Un décret pris après avis du Conseil national du travail détermine la quantité des fractions du salaire soumise à prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paie, excéder la quotité fixée par ce décret pris en conseil des ministres.

Article 219 : Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue non seulement du salaire proprement dit, mais aussi de tous les accessoires dudit salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais et des allocations et indemnités éventuelles dues au titre de la législation sur la sécurité sociale et de la réglementation qui en est issue.

Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêts à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

CHAPITRE III :

DU PAIEMENT DU SALAIRE

Article 220 : Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool, boissons alcoolisées, drogues est formellement interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit sous réserve des dispositions du présent code.

Aucun employeur ne peut restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Article 221 : A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminés par arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis du Conseil national du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée à l'heure, et un mois pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée au mois. Ces derniers peuvent toutefois recevoir sur leur demande, au bout de quinze jours, un acompte portant au plus sur la moitié de la quotité mensuelle de leur rémunération de base, leur situation étant obligatoirement apurée lors du paiement immédiatement consécutif.

Article 222 : Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

En cas de résiliation ou rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable de sommes dues par ordonnance du président du Tribunal.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse, et conformément au règlement intérieur de l'entreprise. Le paiement du salaire doit être effectué les jours ouvrables seulement et au lieu de travail ou à proximité de celui-ci. Il ne peut être fait dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

Article 223 : Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque travailleur ou par deux témoins, si ce dernier est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail.

Des dérogations pourront toutefois être accordées à cet égard par le ministre chargé du Travail au profit d'entreprises agricoles ou assimilées, en raison des conditions particulières dans lesquelles elles exercent leurs activités.

Article 224 : Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur au moment du paiement, soit un bulletin de paie individuel, soit tout autre document établi selon les procédés modernes de comptabilité et dont la contexture est, dans l'un et l'autre cas, fixée par arrêté du ministre chargé du Travail.

Article 225 : N'est pas opposable au travailleur, la mention «pour solde de tout compte » ou toute mention équivalente souscrite par lui soit au cours de l'exécution, soit après résiliation de son contrat de travail, et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

Article 226 : L'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Cette acceptation ne suspend pas la prescription telle que définie à l'article 232 du présent code. Elle ne fait pas obstacle à la révision du compte de salaire du travailleur.

En cas de contestation sur le paiement du salaire, des primes et des indemnités de toute nature, le non-paiement est présumé de manière irréfragable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas encore en mesure de produire le registre de paiement dûment émargé par le travailleur, ou les témoins sous les mentions contestées, ou le double du bulletin de paie afférent au paiement contesté émargé dans les mêmes conditions.

CHAPITRE IV :

DES PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRE

Article 227 : En dehors des dispositions du présent code, ou celles résultant de textes légaux ou réglementaires, il ne peut être fait de retenue sur les salaires que par saisie-arrêt prononcée par la juridiction compétente ou par cession volontaire souscrite devant l'inspecteur du travail.

Un décret pris après avis du Conseil national du travail fixe les portions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. Les retenues résultant de saisie ou de cession ne peuvent pour chaque paie, excéder les taux fixés par ce décret.

Il doit être tenu compte pour le calcul des retenues, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires du salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charge de famille.

Article 228 : La créance de salaire bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire.

Le privilège s'étend aux diverses indemnités et dommages et intérêts liés à la rupture du contrat de travail.

Article 229 : Les textes législatifs particuliers accordant le bénéfice de l'action directe ou certains privilèges spéciaux en faveur de certaines catégories de travailleurs s'appliquent à la créance de salaire.

Article 230 : En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le Trésor public postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à un employé, sont rapportées à la masse des rémunérations.

Article 231 : Dans le même cas, le travailleur logé par l'employeur avant la mise en liquidation judiciaire ou la faillite, continue à bénéficier de cette prestation dans les limites de l'article 211 ci-dessus.

L'assistance judiciaire lui sera acquise d'office pour toute demande d'autorisation de saisie-arrêt qu'il jugerait opportun de présenter devant le tribunal compétent.

CHAPITRE V :

DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE

Article 232 : L'action des travailleurs en paiement de salaire, des accessoires du salaire, des primes et indemnités de toute nature ainsi que, plus généralement, toute somme due par l'employeur au travailleur et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par trois ans.

La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule ou obligation ou citation en justice non prescrite ou lorsque l'inspecteur du travail a été saisi du différend individuel. Dans ce dernier cas, une attestation du service du travail mentionne la date à laquelle il a été saisi de ce différend.

Article 233 : Le travailleur auquel la prescription est opposée peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant sur la question de savoir si le salaire qu'il a réclamé a été payé. Le serment peut aussi être déféré aux veuves et héritiers de l'employeur ou aux tuteurs de ces derniers, s'ils sont mineurs.

Article 234 : Si le serment déferé n'est pas prêté, ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes ou prestations réclamées n'ont pas été payées, fournies ou remboursées, l'action en paiement devient purement civile et se prescrit conformément à la réglementation en vigueur en la matière.

CHAPITRE VI :

DES ECONOMATS

Article 235 : Est considérée comme économat toute organisation où l'employeur pratique directement ou indirectement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

L'économat est admis dans les conditions ci-après :

- 1) que les travailleurs soient associés à sa création et à sa gestion ;
- 2) que les travailleurs demeurent libres de s'y fournir ou non ;
- 3) que la vente des marchandises y soit pratiquée selon les modalités retenues d'accord parties ;
- 4) que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome ;
- 5) qu'il n'y soit mis en vente ni alcool ni boissons alcoolisées ni tabac de toutes sortes.

Les économats sont soumis à la législation localement en vigueur sur le régime des prix ainsi qu'à la réglementation prise pour son application. Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement.

Article 236 : L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 235 est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.

Le fonctionnement est contrôlé par l'inspecteur du travail qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un mois.

Le ministre chargé du Travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise sur rapport de l'inspecteur du travail.

TITRE VI :

DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TRAVAIL

CHAPITRE I :

DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

Article 237 : Le litige individuel du travail est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.

Article 238 : Tout litige individuel du travail qui survient au sein de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues ci-dessus, est obligatoirement soumis, avant toute saisine du tribunal de travail, à l'inspecteur du travail pour tentative de règlement amiable.

L'inspecteur du travail du ressort saisi du dossier convoque, dans les quinze jours qui suivent, les parties et tente de les concilier.

Nul ne doit, de quelque manière que ce soit, faire obstacle à la conciliation ou à la non conciliation.

La non présentation de l'une ou de l'autre des parties à la suite de deux convocations régulières vaut échec de la tentative de conciliation.

La conciliation et la non conciliation sont constatées *par* procès verbal de l'inspecteur du travail signé des parties ou de la partie présente.

Article 239 : Le procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, est immédiatement transmis par l'inspecteur du travail au président du Tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution du procès-verbal est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement.

Article 240 : Le procès-verbal de non conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au président du tribunal du travail compétent dans un délai de quinze jours à compter de la date de la non-conciliation.

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

Article 241 : Le tribunal du travail a qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs :

- aux conventions collectives et arrêtés en tenant lieu;
- aux contrats d'apprentissage;
- à l'application de la réglementation sur les accidents de travail, les maladies professionnelles, les prestations familiales et les pensions de retraite;
- aux problèmes nés entre travailleurs à l'occasion du travail.

Article 242 : Le tribunal du travail est composé :

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

Le président désigne pour chaque affaire les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.

Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par des assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires.

Les assesseurs titulaires et leurs suppléants sont nommés par arrêté conjoint du ministre du Travail et du ministre de la Justice.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléant a une durée de deux ans; il est renouvelable. Toutefois, les assesseurs en fonction continuent à siéger jusqu'à ce que la nomination de nouveaux assesseurs soit intervenue.

Les assesseurs doivent justifier de la jouissance de leurs droits civiques et n'avoir subi aucune des condamnations qui, au terme des lois électorales en vigueur, entraînent la radiation des listes électorales.

Les assesseurs prêtent serment devant le tribunal: «Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations».

Les fonctions d'assesseurs sont gratuites. Toutefois, une prime de participation est allouée aux assesseurs désignés pour l'audience et y ayant effectivement pris part. Le montant de cette prime est fixé par arrêté conjoint du ministre des Finances et du ministre de la Justice.

CHAPITRE II :

DE LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

Article 243 : Le tribunal du travail saisi par le procès-verbal de non-conciliation convoque les parties à comparaître à la prochaine audience utile.

La convocation doit contenir les noms, prénoms et profession du destinataire, l'indication de l'affaire, le jour et l'heure de la comparution.

La convocation est faite à personne ou à domicile par voie d'agents spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par toute autre voie utile.

Article 244 : Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activités, soit par un avocat de leur choix ou toute personne habilitée par la loi. Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire doit être porteur d'une procuration.

Article 245 : Si au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est radiée du rôle. Elle ne peut être reprise qu'une seule fois à l'initiative du demandeur.

Si le défendeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, ou s'il n'a pas présenté ses moyens, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Si le défendeur a comparu une fois ou s'il est rapporté qu'il a été régulièrement touché, la décision du tribunal est à son encontre, réputée contradictoire.

Les mesures prévues au présent article ne peuvent être prises que s'il a été établi que l'intéressé a régulièrement été touché par la convocation.

Article 246 : Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal, Il est procédé à une nouvelle tentative de conciliation.

En cas d'accord total ou partiel, un procès-verbal rédigé séance tenante constate l'accord intervenu.

Ce procès-verbal est exécuté dans les mêmes formes qu'un jugement.

Article 247 : En cas de jugement par défaut, signification est faite dans les formes de l'article 243 du présent code, sans frais à la partie défaillante par le greffier du tribunal ou par un agent commis spécialement à cet effet par le président.

Le délai d'opposition est de 15 jours à compter de la date de signification.

Article 248 : Les jugements du tribunal sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 100.000 francs.

Au-dessus de 100.000 francs, les jugements sont susceptibles d'appel. Toutefois, l'exécution provisoire du tiers de la condamnation pécuniaire peut être prononcée par le juge d'office ou sur demande nonobstant toute voie de recours lorsqu'il y a urgence et péril en la demeure ou que le licenciement est manifestement abusif.

La preuve de l'urgence et du péril peut être rapportée par tous moyens et soumise à l'appréciation souveraine du juge.

Article 249 : Le tribunal connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononce sans qu'il y ait lieu à appel.

Lorsque l'une des demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal ne se prononce sur toutes qu'à charge d'appel.

Néanmoins, il statue en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages et intérêts fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort quels que soient la nature et le montant de cette demande.

Si une demande en dommages et intérêts formulée par le demandeur ou une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages et intérêts envers l'autre partie, même au cas où en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

Article 250 : Dans les quinze jours du prononcé du jugement, l'appel peut être interjeté dans les formes réglementaires.

Le recours est transmis dans la huitaine de sa déclaration à la Cour d'appel avec une expédition du jugement, lettres, mémoires et documents déposés par les parties ou l'inspecteur du travail.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues. Dans ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 244 ci-dessus.

Article 251 : La Cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort dans les formes et conditions fixées par le code de procédure civile, mais sans qu'une consignation puisse être exigée.

CHAPITRE III :

DU REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

SECTION I :

DE LA CONCILIATION

Article 252 : Le différend collectif est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

Article 253 : Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :

- 1) à l'inspecteur du travail lorsque le conflit est limité au ressort d'une inspection départementale du travail ;
- 2) au directeur du travail lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections départementales du travail.

Article 254 : Le service compétent du travail ainsi saisi convoque les parties aux fins de procéder à leur conciliation.

Article 255 : A l'issue de la tentative de conciliation, le service du travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

L'accord de conciliation devient exécutoire par les parties au jour du dépôt au greffier du tribunal du ressort. Cet accord produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit au service compétent du travail.

Article 256 : En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis dans le délai de huit jours francs par l'inspecteur ou le directeur du travail au Conseil d'arbitrage prévu au présent code.

SECTION 2 :

DE L'ARBITRAGE

Article 257 : L'arbitrage des différends collectifs du travail non réglés par la conciliation est assuré par un Conseil d'arbitrage institué dans le ressort de chaque Cour d'appel.

Le Conseil d'arbitrage est présidé par le président de la Cour d'appel ou son délégué et comprend :

- un magistrat de la Cour d'appel désigné par le président ;
- le président du Tribunal du travail du ressort ;
- un secrétaire choisi parmi les greffiers de la Cour d'appel ;
- deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs, désignés par le ministre chargé du Travail.

Ne peuvent être désignées dans les fonctions d'assesseurs les personnes ayant participé à la conciliation ou qui sont intervenues à un niveau quelconque du règlement.

Article 258 : Le Conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

Il statue en droit dans les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou sur les conditions de travail quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions et accords collectifs.

Article 259 : Le Conseil d'arbitrage a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts comptables agréés et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent.

Article 260 : La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le président du Conseil d'arbitrage.

Si à l'expiration d'un délai de quatre jours à compter de la notification, aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 261 du présent code.

L'opposition est formée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président du Conseil d'arbitrage.

Article 261 : L'exécution de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire.

Elle produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit au service compétent du travail du ressort.

La minute de la sentence arbitrale est déposée au greffe de la Cour d'appel.

Article 262 : Lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence du Conseil d'arbitrage, devenue exécutoire, porte sur l'interprétation des clauses d'une convention ou d'un accord collectif sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence produit les effets d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

Si l'accord ou la sentence est intervenu en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activité où une convention collective a été étendue, cet accord ou cette sentence doit, à la demande des organisations syndicales signataires de la convention collective étendue, faire l'objet d'un arrêté d'extension.

Les accords de conciliation ainsi que les sentences du Conseil d'arbitrage sont immédiatement insérés au journal officiel et affichés dans les bureaux de l'inspection de travail du ressort et de la Direction du travail.

Article 263 : Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi. Ce recours est introduit devant la Cour suprême et jugé dans les délais, formes et conditions des pourvois en cassation en matière civile. Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites.

Article 264 : La grève ne peut être déclenchée qu'en cas d'échec des négociations devant l'inspecteur ou le directeur du travail.

L'échec des négociations doit être constaté séance tenante par procès-verbal de l'inspecteur ou du directeur du travail signé des parties et visé de l'inspecteur ou du directeur du travail.

La grève ne rompt pas le contrat de travail; l'employeur ne peut pas licencier pour fait de grève, sauf faute lourde du salarié.

Article 265 : En dehors des points spécifiés au présent code, le déroulement de la procédure s'effectue comme Il est prévu au code de procédure civile.

TITRE VII :

DU CONTROLE DU TRAVAIL, DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI

CHAPITRE I :

DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Article 266 : L'administration du travail comprend l'ensemble des services qui, placés sous l'autorité du ministre chargé du Travail, assurent en matière de travail, d'emploi, d'orientation, de formation professionnelle et de sécurité sociale, un rôle de conception, de conseil, d'impulsion, de coordination et de contrôle.

Elle a notamment pour mission :

- d'élaborer dans le cadre des directives ministérielles, les projets de loi et de règlement de sa compétence ;
- de veiller à l'exécution de ces lois et règlements ;
- de renseigner, éclairer et conseiller les partenaires sociaux que sont les employeurs, les travailleurs ou leurs représentants ;
- de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
- de réaliser en collaboration avec les autorités et organismes concernés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi et la pleine utilisation de la main-d'œuvre ;
- de réunir et de tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi, de travail et de sécurité sociale ;
- de suivre les relations avec les autres Etats et les organisations internationales en ce qui concerne les questions relevant de sa compétence.

L'administration du travail établit et publie un rapport annuel sur les activités des services d'inspection placés sous son contrôle.

Article 267 : L'organisation et le fonctionnement des services de l'administration du travail sont fixés par décret.

Les statuts des personnels de cette administration sont fixés par la loi.

Article 268 : Les administrateurs, Inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre prêteront serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté devant la Cour d'appel. Il peut être prêté par écrit lorsque l'intéressé ne réside pas au siège de ladite Cour.

Toute violation de ce serment est punie conformément au code pénal.

Article 269 : Les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs d travail et de la main-d'œuvre doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

Article 270 : Les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail ou leurs préposés ne peuvent avoir un intérêt quelconque directe ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 271 : Les administrateurs et inspecteurs du travail en activité dans les structures centrales ou départementales de l'administration du travail peuvent, dans le cadre du service, constater par procès verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente, tous les auteurs d'infractions à la législation et à la réglementation du travail.

Tout procès-verbal doit être notifié immédiatement par la remis d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant, et ce à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir. Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second à la direction du travail, un troisième classé aux archives de l'inspection départementale.

Article 272 : Des médecins inspecteurs du travail peuvent être placés auprès des services compétents du travail.

Leurs attributions sont déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail.

Article 273 : Toutes les autorités civiles et les autorités compétentes en matière de police judiciaire doivent collaborer avec les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre e leur prêter sur leur demande, aide et assistance dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 274 : Les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail, ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes. Munis d'une carte professionnelle, ils ont le pouvoir de :

- pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure de jour comme de nuit, dans les entreprises ou établissements assujettis au contrôle des services compétents du travail et de pénétrer de jour voire de nuit, lorsqu'il est constant qu'un

- travail y est effectué, dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;
- procéder à tous les examens ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que toutes les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement observées ;
 - interroger avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, s'informer auprès de toute personne dont le témoignage peut être utile ;
 - exiger communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation et la réglementation du travail en vue d'en vérifier la conformité aux dispositions légales et réglementaires, en prendre copie ou en établir des extraits ;
 - exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ;
 - prélever et emporter aux fins d'analyse, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti des matières ou substances qui ont été prélevées et emportées à cette fin ;
 - requérir, si besoin est les avis et les consultations des médecins et autres techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens ainsi requis sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions que les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre.

Article 275 : A l'occasion d'une visite d'inspection, l'administrateur, l'inspecteur ou le contrôleur du travail et de la main-d'œuvre doivent s'informer de leur présence l'employeur ou son représentant à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avertissement risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle. Ils peuvent se faire accompagner d'interprètes officiels assermentés, des délégués du personnel ou des membres du comité d'hygiène et de sécurité.

Article 276 : Dans les mines, minières et carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veille à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soie aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent et pris dans ce domaine et disposent, à cet effet et dans cette limite, d pouvoirs des administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et la main-d'œuvre. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort, les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mis en demeure qui sont signifiées.

L'administrateur, l'inspecteur ou le contrôleur du travail et de la mai d'œuvre peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent, la visite des mines, minières carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Article 277 : Pour l'exercice de leur mission, les services d'inspection disposent de locaux aménagés de façon appropriée à leurs besoins et accessibles à tous intéressés. Ils disposent en permanence des moyens en personnel et matériel des véhicules nécessaires au fonctionnement de leurs services.

L'Etat prend des mesures appropriées pour fournir aux administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail, les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leur fonction, lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées. Il leur assure en tout cas le remboursement de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leur fonction.

CHAPITRE II :

DU PLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Article 278 : Tout chef d'entreprise, d'établissement ou tout autre employeur dispose de la faculté de recruter directement la main-d'œuvre nationale ou de recourir aux services compétents du ministère chargé du travail.

Article 279 : Tout chef d'établissement ou d'entreprise peut recruter librement son personnel. Toutefois, il est tenu de faire connaître aux services compétents du ministère chargé du travail les postes de travail pour lesquels le recrutement a été opéré. Il est également tenu de déclarer son existence et les travailleurs à la caisse de sécurité sociale.

Article 280 : Aucun demandeur d'emploi ne peut être recruté s'il n'est muni d'une carte de présentation délivrée par les services compétents du ministère chargé du travail.

Sous réserve des dispositions relatives aux travailleurs étrangers, la carte de présentation est délivrée de plein droit.

Les modalités de délivrance et le contenu de la carte de présentation sont déterminés par arrêté du ministre chargé du travail.

CHAPITRE III :

DES MOYENS DE CONTROLE

Article 281 : Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort.

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil national du travail, détermine les modalités de cette déclaration.

Article 282 : Tout chef d'entreprise ou d'établissement ou tout autre employeur est tenu de fournir tous les ans, en triple exemplaire, une déclaration sur la situation de la main-d'œuvre utilisée conformément au modèle établi par le ministère chargé du travail.

Article 283 : Les déclarations annuelles établies en trois exemplaires sont, soit expédiées sous pli recommandé, le récépissé de la poste faisant foi de la date de l'expédition, soit remises contre récépissé à inspection départementale du travail du ressort.

Les imprimés nécessaires accompagnés de notices explicatives sont tenus à la disposition des intéressés dans les inspections départementales du travail.
Les déclarations doivent être faites au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

Article 284 : Une déclaration spéciale doit être faite dans les formes prévues à l'article 281 et dans les cas suivants :

- a- fusion d'entreprises ou d'établissements ;
- b- cessation provisoire ou définitive d'activités ;
- c- réouverture de l'entreprise ou de l'établissement après fermeture ;
- d- cession d'entreprise ou d'établissement ;
- e- transfert de son emplacement ;

- f- changement de son statut juridique ;
- g- changement d'activités.

Article 285 : L'employeur doit tenir constamment à jour au lieu d'exploitation, un registre dit «registre d'employeurs, destiné à recueillir toutes les mentions permettant l'exercice du contrôle des services compétents du travail.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle et le contenu de ce registre et les conditions dans lesquelles il doit être tenu à la disposition des services de l'inspection du travail. Cet arrêté précise en outre les conditions dans lesquelles certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être dispensées de la tenue dudit registre.

TITRE VIII :

DES ORGANISMES CONSULTATIFS

CHAPITRE I :

DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Article 286 : Il est institué auprès du ministre chargé du Travail un Conseil national du travail. Il a pour mission :

- d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, l'orientation, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations, l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs, la sécurité sociale ;
- d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation du travail et d'intervenir en cette matière ;
- de proposer ou de donner son avis sur le relèvement du SMIG.

Article 287 : Le Conseil national du travail est présidé par le ministre chargé du Travail ou son représentant.

Il est composé comme suit :

- en nombre égal des représentants des organisations syndicales nationales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives ;
- des experts désignés par arrêté du ministre chargé du Travail qui ont voix consultative.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont nommés par arrêté du ministre chargé du Travail sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives.

Article 288 : La durée du mandat est fixée à trois ans Il est renouvelable une seule fois.

En cas de décès, de démission ou de déchéance, il est pourvu à la vacance dans un délai maximum de trois mois.

Article 289 : Les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil national du travail sont fixées par Décret pris en conseil des ministres.

CHAPITRE II :

DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE, DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALAIRES

Article 290 : Une Commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires est instituée auprès du ministre chargé du Travail.

Elle a pour mission :

- d'émettre toutes suggestions et tous avis en matière de conventions collectives de travail en ce qui concerne notamment leur conclusion, leur extension, leur application;
- de formuler toutes recommandations à l'usage des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs concernant :
 - a) les dispositions qu'il semble souhaitable d'introduire dans les conventions collectives ;
 - b) la fixation du niveau général des salaires hiérarchisés dans le secteur privé ;
de prendre des décisions exécutoires pour les employeurs et les travailleurs du secteur privé dans les matières suivantes:
 - établissement d'une classification professionnelle type valable pour toutes les branches d'activités et de classifications professionnels adaptées aux divers secteurs économiques ;
 - fixation des taux minima des salaires afférents aux catégories déterminées dans lesdites catégories professionnelles ;
 - détermination des taux et des modalités d'attribution des primes, indemnités et tous avantages sociaux susceptibles d'être alloués aux travailleurs de toutes catégories soit pour l'ensemble des branches d'activités, soit par secteur économique.

Article 291 : La Commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires est présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant. Elle est composée en nombre égal des représentants des organisations syndicales nationales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Article 292 : Les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

CHAPITRE III :

DE LA COMMISSION NATIONALE DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

Article 293 : Une Commission nationale de sécurité et de santé au travail est instituée auprès du ministre chargé du Travail. Elle est composée :

- des représentants des travailleurs ;
- des représentants des employeurs ;
- des représentants des administrations ou organismes à caractère national chargés de la question de protection civile et sanitaire, de la sécurité routière, de lutte contre les incendies ;
- des personnalités scientifiques compétentes en santé et sécurité au travail.

Elle a pour rôle l'étude des problèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité en milieu de travail. A ce titre, elle est chargée d'émettre toutes suggestions et tous avis sur la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité du travail ainsi que sur l'orientation et la mise en application de la politique nationale de prévention des risques professionnels.

Article 294 : Les conditions d'organisation et de fonctionnement de cette commission sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

TITRE IX :

DES PENALITES

CHAPITRE I :

DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 295 : Les infractions aux dispositions du présent code sont poursuivies devant le tribunal conformément aux dispositions du code de procédure pénale.

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

Article 296 : Dans le cas où l'amende prévue pour la première infraction est applicable autant de fois qu'il y a d'infractions constatées ou de travailleurs ou apprentis concernés, l'amende prévue pour la récidive est imposée autant de fois qu'il y a de nouvelles contraventions relevées.

Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique.

Article 297 : Les employeurs sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, préposés ou géants pour fautes commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

CHAPITRE II :

DES DISPOSITIONS SPECIALES

Article 298 : Sont punis d'une amende de 3.500 à 35.000 Francs et en cas de récidive, d'une amende de 7.000 à 70.000 francs :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 13, 65, 69, 75, 77, 78, 83, 137, 167, 187, 190, 213, 221, 222, 223 et 224 ;
- b) les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu par l'article 70 ;
- c) les employeurs ou leurs préposés responsables du défaut d'affichage conformément aux dispositions de l'article 235 ;
- d) les auteurs de licenciement pour fait de grève légale sauf faute lourde du travailleur.

Article 299 : Sont punis d'une amende de 7.000 à 35.000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 14.000 à 70.000 francs :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 139,169,182, 183,184, 185 alinéa 1, 198, 199, 279, 282 et 284;
- b) les auteurs d'infractions aux prescriptions des arrêtés prévues par les articles 156, 168, 184, 186, 196, 196, 197 200, 280, 281, 282 ,284 et 285;

- c) les personnes qui ont omis de faire la déclaration prévue à l'article 201.

Dans le cadre d'infractions aux prescriptions des articles 182, 183, 184, 185 alinéa 1, des arrêtés prévus par les articles 184, 186 et 197, la récidive peut en outre, être punie d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois.

S'il y a récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

Article 300 : Les infractions aux dispositions de l'article 227 en matière de salaire sont punies d'une amende de 14.000 à 70.000 francs.

En cas de récidive, l'amende est de 35.000 à 140.000 francs.

Article 301 : Sont punis d'une amende de 14.000 à 70.000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 70.000 à 140.000 francs et d'un emprisonnement de quinze jours à deux mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 158, 160, 164, 165, 166, 174 et 180 ;
- b) tout employeur qui a infligé des amendes ;
- c) les auteurs d'infractions aux prescriptions de l'arrêté prévu par l'article 168 ;
- d) tout employeur qui ne respecte pas le repos de la femme enceinte prévu à l'article 170 ainsi que le repos pour allaitement prévu à l'article 173 ;
- e) tout employeur qui prononce ou maintient un licenciement au mépris des dispositions de l'article 171.

Article 302 : Sont punis d'une amende de 14.000 à 70.000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 70.000 à 140.000 francs et d'un emprisonnement de quinze jours à deux mois :

1. les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 71, 72, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 153, 155, 194, 202, 208, 218 et 220 ;
2. les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets prévus par les articles 142, 143 et 210 ainsi que des arrêtés prévus par les articles 148, 206 et 211.

Article 303 : Sont punis d'une amende de 140.000 à 350.000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 3 sur l'interdiction du travail forcé ;
- b) les personnes qui ont volontairement fait une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- c) toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, dol ou promesse, a contraint ou tenté de contraindre un travailleur à se faire embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, a tenté de l'empêcher de se faire embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;
- d) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat ou d'un permis de travail, s'est fait embaucher ou s'est substitué volontairement à un autre travailleur ;
- e) tout employeur ou préposé qui a volontairement porté sur le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée ou aux

conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui a tait usage de ces attestations ;

- f) tout employeur ou préposé qui a volontairement engagé ou conservé à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par son contrat de travail ou un apprenti encore lie par un contrat, indépendamment du droit à dommages et intérêts qui peut être reconnu à la partie lésée ;
- g) toute personne qui a exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement de salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ;
- h) toute personne qui fait entrave à la liberté syndicale, notamment par violation des articles 5, 6, 79, 81, 82 et 264 ;
- i) tout employeur qui enfreint les dispositions de l'article 4 ;
- j) tout employeur qui entrave la constitution, la désignation des membres ou le fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité ;
- k) tout employeur qui tait obstacle à la mise en place des délégués du personnel et à l'exercice de leurs fonctions ;
- l) toute personne qui a employé un travailleur de nationalité étrangère non muni d'un permis de travail.

Article 304 : Sont punis d'une amende de 70.000 à 350.000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 210.000 à 420.000 francs, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 235, sauf en matière d'affichage.

Article 305 : Est punie d'une amende de 210.000 à 420.000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté d s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail.

Les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les outrages, les violences et voies de fait contre les officiers de police judiciaire sont en outre applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature a l'égard des inspecteurs ou de leurs suppléants.

Article 306 : Toute infraction aux dispositions d'une sentence arbitrale est punie d'une amende de 14.000 à 70.000 francs imposé autant de fois qu'il y a de travailleurs concernes.

Article 307 : Le licenciement économique prononcé sans respect de la procédure d'information administrative prévue aux articles 47 et 48 du présent code est puni d'une amende de 14.000 à 84.000 francs appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs irrégulièrement licenciés.

Article 308 : L'omission des formalités prévues aux articles 65 et 68 ci-dessus est punie d'une amende de 1.000 à 10.000 francs.

Article 309 : Tout employeur qui enfreint les dispositions des articles 210, 211 et 222 du présent code est puni d'une amende de 14.000 à 70.000 francs appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

Article 310 : Est puni de peines prévues à l'article 408 du code pénal, tout employeur qui aurait retenu ou utilisé, dans son intérêt personnel, ou pour les besoins de son entreprise, les sommes ou titres remis en cautionnement.

Article 311 : L'article 463 du code pénal et la loi relative au sursis sont applicables à toutes les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Article 312 : Toute contestation de pénalité est soumise à l'appréciation du procureur de la République près le Tribunal de première instance du ressort de l'Inspection du travail. Toutefois, le procureur de la République peut décider de la saisine de la Chambre correctionnelle.

TITRE X :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 313 : Les dispositions du code sont de plein droit applicable aux contrats individuels de travail en cours d'exécution.

Elles peuvent constituer une cause de rupture desdits contrats.

Les employeurs sont tenus, dans un délai de six mois à compter de la publication du présent code au journal officiel, de procéder à la révision des contrats susvisés en vue de les adapter aux exigences du présent code.

En cas du refus de l'une des parties, la juridiction compétente peut ordonner de procéder aux modifications jugées nécessaires.

Article 314 : Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies dans le cadre du présent code, les conventions collectives antérieurement conclues restent en vigueur dans celles des dispositions qui ne lui sont pas contraires.

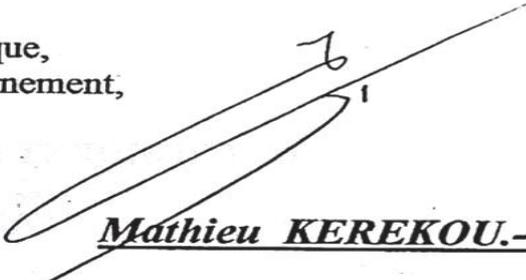
Article 315 : Les institutions et procédures existantes, en application des règlements antérieurement en vigueur en matière de travail, demeurent en vigueur jusqu'à la mise en place des institutions et procédures prévues par le présent code.

Article 316 : Les textes réglementaires déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent code. Les dispositions réglementaires antérieures restent en vigueur en ce qu'elles ne sont pas contraires au présent code.

Article 317 : Le présent code qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera publié au journal officiel et exécuté comme loi de l'Etat.

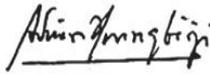
Fait à Cotonou, le 27 janvier 1990

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le Premier Ministre chargé de la Coordination
de l'Action Gouvernementale et des Relations
avec les Institutions



Adrien HOUNGBEDJI.

Le Garde des Sceaux, Ministre
de la Justice, de la Législation
et des Droits de l'Homme.



Ismaël TIDJANI-SERPOS

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



Assouma YAKOUBOU

A₂ - LOIS SPECIFIQUES

| | |
|--|----|
| DECLARATION PERIODIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, LES EMBAUCHES ET LES RESILIATIONS DES CONTRATS DE TRAVAIL | 68 |
| FETES LEGALES EN REPUBLIQUE DU BENIN | 71 |
| FETE ANNUELLE DES RELIGIONS TRADITIONNELLES | 73 |
| EXERCICE DU DROIT DE GREVE EN REPUBLIQUE DU BENIN | 74 |
| PORTANT INSTITUTION D'UNE FETE ANNUELLE DES RELIGIONS TRADITIONNELLES | 78 |
| DEPLACEMENT DES MINEURS ET REPRESSION DE LA TRAITE D'ENFANTS EN REPUBLIQUE DU BENIN | 79 |

1. LA LOI n° 90-004 DU 15 MAI 1990

REGISSANT LA DECLARATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE, LES EMBAUCHES ET LES RESILIATIONS DES CONTRATS DE TRAVAIL

Le Haut Conseil de la République a délibéré et adopté en sa séance du 08 mai 1990,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE 1^{er} :

DE LA DECLARATION PERIODIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Article 1^{er} : Tout chef d'entreprise, d'établissement ou tout employeur est tenu de fournir aux services territorialement compétents du Ministère chargé du Travail une déclaration sur la situation de la main-d'œuvre utilisée.

Article 2 : Cette déclaration qui comporte toutes les indications utiles est établie selon un modèle déterminé par Arrêté du Ministre Chargé du Travail.

La déclaration visée à l'alinéa précédent doit parvenir aux services ci-dessus mentionnés au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

Article 3 : Toute modification qui intervient dans la vie de l'entreprise doit faire l'objet d'une déclaration spéciale aux services compétents du Ministère du Travail, notamment en cas de :

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

TITRE 2 :

DE LA PROCEDURE D'EMBAUCHE ET DE RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1^{er} :

DE LA PROCEDURE D'EMBAUCHE

Article 4 : Tout chef d'établissement ou d'entreprise peut recruter librement son personnel.

Toutefois, il est tenu de faire connaître aux services compétents du Ministère chargé du Travail les postes d'emploi pour lesquels le recrutement a été opéré.

Article 5 : Aucun demandeur d'emploi ne peut être recruté s'il n'est muni d'une carte de présentation délivrée par les services compétents du Ministère chargé du Travail.

Article 6 : Un arrêté du Ministère chargé du Travail pris après avis du Conseil National du Travail déterminera les modalités d'établissement et de délivrance de la carte de présentation.

Article 7 : Toute personne physique ou morale désirant créer une entreprise de placement et servir ainsi d'intermédiaire en cette matière est tenue de constituer et de faire enregistrer un bureau d'emploi et de placement auprès des services compétents du Ministère chargé du Travail.

Article 8 : Tout employeur qui désire utiliser les services d'un travailleur étranger doit se conformer aux dispositions du code du Travail et se faire délivrer au préalable une autorisation par le Ministère chargé du Travail.

Cette autorisation appelée "Permis de Travail" est délivrée par les services compétents du Ministère chargé du Travail.

Les modalités d'établissement et de délivrance de ce permis sont déterminées par le Code du Travail et par les textes subséquents.

CHAPITRE II :

DE LA PROCEDURE EN MATIERE DE RESILIATION DU CONTRAT DU TRAVAIL

Article 9 : Dans les entreprises et établissements publics ou privés, le licenciement d'un agent régi par une convention collective ne peut être prononcé qu'après un préavis de vingt et un (21) jours au Directeur du Travail ou aux Directeurs Provinciaux du Travail.

La lettre de l'employeur donnant le préavis devra mentionner notamment :

- a- les motifs du licenciement ;
- b- le nom de la raison sociale, le numéro d'immatriculation à l'Office Béninois de Sécurité Sociale (OBSS) et l'adresse de l'employeur ;
- c- nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, numéro d'affiliation à l'Office Béninois de Sécurité Sociale, date d'embauche et qualification professionnelle du ou des salariés à licencier.

Passé le délai de vingt et un (21) jours, l'employeur prend la décision qu'il juge utile.

Toutefois, le délai de vingt et un (21) jours n'est pas valable pour le licenciement collectif pour un motif d'ordre économique ou pour la réorganisation intérieure de l'entreprise ou de l'établissement. Ce licenciement ne peut intervenir qu'après soixante (60) jours de préavis au Ministère chargé du Travail.

Passé ce délai de 60 jours, l'employeur prend la décision qu'il juge utile.

Dans tous les cas de licenciement, les droits et indemnités prévus par le Code du Travail sont exigibles.

Article 10 : Les infractions aux dispositions des articles 2 et 7 de la présente loi entraîne pour leurs auteurs, des pénalités dans les conditions suivantes :

- a- en cas de retard dans la déclaration de la situation de la Main-d'œuvre retard à constater à partir du premier Avril de l'année suivante, cinq cents (500) francs CFA par jour et par salarié non déclaré ;

b- passé trente (30) jours de retard, la pénalité est majorée de 50 % et de 100 % à partir du soixante et unième jour.

Article 11 : Toute infraction aux dispositions de l'article 4 alinéa 2 et des articles 5, 7, 8 et 9 de la présente loi est passible d'une pénalité de 20.000 à 120.000 francs CFA.

En cas de récidive, la pénalité est portée à 200.000 francs CFA.

La juridiction du travail territorialement compétente est saisie en cas de contestation.

Article 12 : Les infrastructures sont constatées par le Directeur du Travail, les Directeurs Provinciaux du Travail, les chefs des Bureaux de contrôle ou leurs suppléants légaux.

Article 13 : Le Directeur du Travail et les Directeurs Provinciaux du Travail prononcent les pénalités et fixent les amendes qui doivent être payées par les contrevenants par chèques barrés libellés au nom de l'agent comptable désigné par le Ministre chargé du Travail.

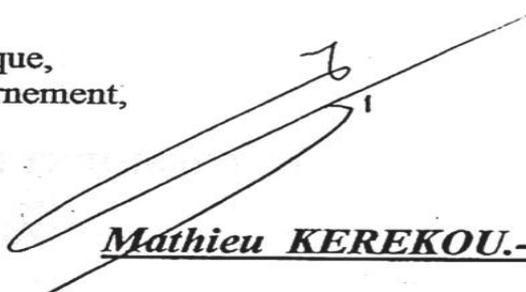
Le Ministère chargé du Travail engage la procédure des sanctions administratives prévues à l'article 11 de la présente loi.

Article 14 : Les modalités de répartition des produits des amendes sont déterminées par décret.

Article 15 : La présente loi qui abroge toutes les dispositions antérieures contraires, notamment la loi n° 83-002 du 17 mai 1983 sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Cotonou, le 15 mai 1990

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le Premier Ministre,

Le Ministre du Travail et
des Affaires Sociales

Nicéphore SOGLO

Véronique AHOYO

Ampliation : PR 4, PM 4, HCR 4, CPC-PPC 2, CGG 4, MTAS 4, Autres Ministères 15, Départements 6, DB-DCP-DTCR-DSDV-DI 5, DPE-DLC-INSEA 3, IGE et Sces Sections 3, DCCT 1, GCONB 1, UNB-FASJEP 2, DGPE/MTAS 4, BN-DAN 2.

2. LOI n° 90-019 DU 27 JUILLET 1990

FIXANT LES FETES LEGALES EN REPUBLIQUE DU BENIN

Le Haut Conseil de la République a délibéré et adopté en sa séance du 18 juillet 1990.

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er} : Sont déclarées fêtes légales sur l'ensemble du Territoire de la République du Bénin, les journées ci-après :

- 1^{er} Janvier : Fête du Nouvel An
- 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 de Maouloud.

Article 2 : Les Fêtes légales sont chômées et payées.

Article 3 : Sont déclarées Journées Nationales en République du Bénin, les Journées suivantes :

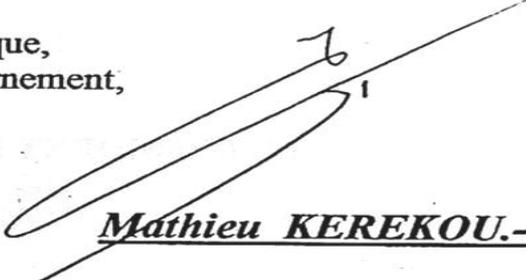
- 16 Janvier : Journée de Souvenir
- 28 Février : Journée de la Souveraineté du Peuple
- 8 Mars : Journée de la Femme.

Article 4 : Les Journées Nationales ne sont pas chômées.

Article 5 : La présente loi qui abroge toutes les dispositions antérieures contraires, notamment la Décision-Loi n°88-003 du 3 Août 1988 susvisée sera exécutée comme loi de l'Etat.

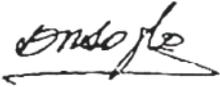
Fait à Cotonou, le 27 Juillet 1990,

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le premier Ministre



Nicéphore SOGLO

Le Ministre de l'Intérieur, de la
Sécurité Publique et de
l'Administration Territoriale,

Jean Florentin V. FELIHO

Le Ministre du Travail et des
Affaires Sociales,



Véronique AHOYO

3. LOI n°97-031 DU 20 AOUT 1997

PORTANT INSTITUTION D'UNE FETE ANNUELLE DES RELIGIONS TRADITIONNELLES

L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté.

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er} : Il est institué en République du Bénin une fête annuelle des religions traditionnelles.

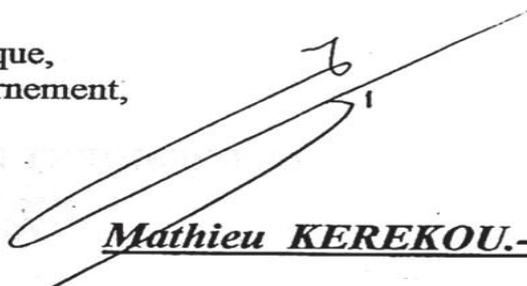
Article 2 : Cette fête est célébrée le 10 janvier de chaque année sur l'ensemble du territoire national.

Article 3 : Cette journée est chômée et payée.

Article 4 : La présente Loi sera exécutée comme Loi de l'Etat.

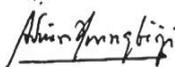
Fait à Cotonou, le 20 août 1997

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le Premier Ministre chargé de la Coordination
de l'Action Gouvernementale et des Relations
avec les Institutions



Adrien HOUNGBEDJI.

Le Ministre de l'Intérieur, de la
Sécurité Publique et de
l'Administration Territoriale.

Théophile N'DA

Ampliation : PR 6, AN 4, CS 2, CC 2, CES 2, HAAC 2, PR 4, MISAT 4, Autres Ministères 16,
SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DL 3, GCONB-DCCT-INSAE 3,
BCP-CSM-IGAA 3, UNB-ENA-FASJEP 3, JO 1.

4. LOI n° 2001-09 DU 21 JUIN 2002

PORTANT EXERCICE DU DROIT DE GREVE EN REPUBLIQUE DU BENIN

L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté en sa séance du 13 mai 2002 pour mise en conformité avec la Constitution suite à la décision DCC 02-004 de la Cour Constitutionnelle du 08 janvier 2002 ;

Vu la Décision DCC 02-068 du 12 juin 2002 de conformité à la Constitution ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I :

DU DROIT DE GREVE

Article 1^{er} : L'Etat reconnaît et garantit le droit de grève. Tout travailleur peut défendre, dans les conditions prévues par la loi, ses droits et ses intérêts soit individuellement, soit collectivement ou par l'action syndicale. Le droit de grève s'exerce dans les conditions définies par la présente loi.

TITRE II :

DU CHAMP D'APPLICATION

Article 2 : Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnels civils de l'Etat et des collectivités territoriales ainsi qu'aux personnels des établissements publics, semi-publics ou privés à l'exception des agents à qui la loi interdit expressément l'exercice du droit de grève .

TITRE III :

DE LA PROCEDURE

Article 3 : les litiges collectifs intervenant dans tous les secteurs de la vie professionnelle font l'objet de négociation.

Article 4 : Lorsque ces litiges concernent les agents permanents de l'Etat et les agents des collectivités territoriales, les négociations sont engagées soit avec le Ministre chargé de la Fonction Publique ou son représentant en cas de conflits d'envergure nationale, soit avec le Ministre de tutelle, le Préfet, le Maire ou leurs représentants en cas de conflits sectoriels ou locaux.

Article 5 : Les litiges concernant les personnels des entreprises, des offices, des organismes et des établissements publics, semi-publics ou privés régis par le code du travail, font l'objet de négociations conformément aux dispositions des articles 252 et suivants du code du travail.

Article 6 : A l'issue des négociations, les parties impliquées établissent un procès-verbal constatant l'accord total, partiel ou le désaccord. Ce procès-verbal est signé par les parties ayant participé aux négociations dans un délai de quarante-huit heures à compter de la fin ou de la rupture des négociations.

Article 7 : En cas d'échec total ou partiel des négociations, la cessation concertée de travail par les personnels visés à l'article 2 doit être précédée d'un préavis dûment transmis aux autorités compétentes.

Article 8 : Le préavis émane de l'organisation ou d'une des organisations des travailleurs régulièrement constituées.

Il peut aussi émaner de tout groupe de travailleurs en dehors des organisations syndicales.

Il précise les motifs du recours à la grève et fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée de la grève envisagée ; s'il s'agit d'une grève reconductible, le préavis est tenu d'en faire mention.

Article 9 : Le préavis doit parvenir trois jours francs au moins avant le déclenchement de la grève, à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement ou de l'organisme intéressé ainsi qu'au ministre chargé de la fonction publique ou celui du travail.

Lorsque la grève vise à riposter contre un acte grave d'atteinte à un droit du travailleur par le responsable d'un service, le préavis est de vingt-quatre (24) heures.

Article 10 : Le préavis ne fait pas obstacle à la poursuite de la négociation en vue du règlement du conflit.

Article 11 : Toute grève qui ne respecte pas les procédures ci-dessus est une grève illégale.

Toutefois, en ce qui concerne la grève de solidarité, toute centrale, toute fédération ou tout syndicat de base peut décider de la déclencher pourvu que la grève qu'il soutient soit elle-même légale et que les responsables de l'établissement ou de l'administration en soient au préalable informés.

Article 12 : En cas de désaccord total ou partiel entraînant le dépôt d'un préavis de grève, l'arbitrage du conseil national de la fonction publique ou d'un médiateur désigné d'accord parties est obligatoire pour la fonction publique pour tenter de réconcilier les parties dès l'acceptation de sa médiation ou lorsque la grève excède deux (02) jours francs.

Dans le secteur privé, les dispositions relatives au règlement des conflits de travail prévues par le code du travail sont applicables.

Le recours à l'arbitrage du conseil national de la fonction publique ou d'un médiateur, l'application des dispositions prévues par le code du travail ne peuvent en aucune façon affecter la poursuite de la grève.

TITRE IV :

DE LA REQUISITION

Article 13 : Les fonctionnaires et les agents des établissements publics, semi-publics ou privés à caractère essentiel dont la cessation totale de travail porterait de graves préjudices à la sécurité et à la santé de la population sont tenus d'assurer un service minimum obligatoire.

Article 14 : Sont considérés comme services essentiels ceux relevant de la santé, de la sécurité, de l'énergie, de l'eau, des transports aériens et des télécommunications, exception faite des radios et des télévisions privées.

Article 15 : En cas de non organisation par les travailleurs du service minimum obligatoire, les autorités dont ils relèvent procèdent à la réquisition dans les conditions prévues ci-dessous.

Article 16 : En aucun cas, le nombre de requis ne saurait excéder les 20% de l'effectif du service, de l'administration ou de l'établissement concerné, y compris l'équipe de direction.

Dans tous les cas, les responsables syndicaux du mouvement de grève ne peuvent être réquisitionnés par l'Administration, ou par l'établissement concerné à moins qu'ils n'appartiennent à l'équipe de direction ou qu'ils ne soient les seuls spécialistes dans leur domaine.

Article 17 : Les fonctionnaires et les agents des établissements publics, semi-publics ou privés à caractère stratégique dont la cessation totale de travail porterait de graves préjudices à la sécurité et à la santé de la population peuvent être requis pour assurer un service minimum.

Article 18 : Les réquisitions sont prononcées par les ministres intéressés en ce qui concerne les agents permanents de l'Etat, par les préfets, les maires lorsqu'il s'agit des agents des collectivités territoriales et par les chefs d'établissements pour les agents des secteurs publics, semi-publics et privés.

Article 19 : les réquisitions sont notifiées par voie administrative aux intéressés soit à leur personne, soit à leur domicile et au siège de leur organisation syndicale s'il échet .

Au cas où l'intéressé ne se présenterait pas sur son lieu de travail, les réquisitions pourraient faire l'objet d'une publication par voie de presse.

Lorsqu'elles sont notifiées au siège d'une organisation syndicale, les réquisitions y sont également affichées.

Article 20 : En cas de réquisition, les ministres, les préfets et les chefs d'établissement intéressés doivent assurer la sécurité des personnes requises et mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour l'accomplissement de la mission.

TITRE V :

DES SANCTIONS

Article 21 : En cas de refus de la réquisition, les contrevenants se verront appliquer l'une des sanctions disciplinaires du premier degré prévues par le statut général de la fonction publique ou par le code du travail.

Article 22 : lorsque l'agent constate que les dispositions du titre IV relatives à la réquisition ne sont pas respectées, il rend compte à son supérieur hiérarchique et à son organisation de travailleurs.

Article 23 : les auteurs et complices de violences ou voies de fait ou de menaces qui auront pour but d'obliger ceux sur qui elles sont exercées à se joindre ou à ne pas se joindre à une cessation concertée de travail, seront passibles des peines prévues par la loi.

Ils peuvent en outre, s'ils sont agents de l'Etat, se voir infliger l'une des sanctions disciplinaires du second degré prévues par le statut général de la fonction publique.

TITRE VI :

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 24 : Toute grève entraîne une réduction proportionnelle du traitement ou salaire et des accessoires à l'exception des allocations familiales. Aucune réduction n'est appliquée si l'interruption de travail a duré moins d'une journée.

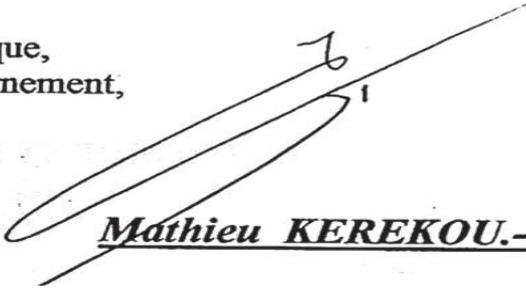
Article 25 : les grèves ayant pour motifs la violation des libertés fondamentales et des droits syndicaux universellement reconnus ou le non-paiement des droits acquis par les travailleurs, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire ou de traitement.

Sont considérés comme droits acquis ceux qui sont reconnus d'accord parties par l'employeur et les travailleurs et à défaut de cet accord, ceux qui sont déclarés tels par une décision de justice passée en de chose jugée.

Article 26 : La présente loi qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment celles de l'ordonnance n°69-14/MFPTRA du 19 juin 1969, sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Cotonou, le 21 juin 2002.

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le Ministre d'Etat chargé de la
Coordination de l'Action Gouvernementale,
de la Prospective et du Développement,

Le Garde des Sceaux, Ministre
de la Justice, de la législation
et des Droits de l'Homme

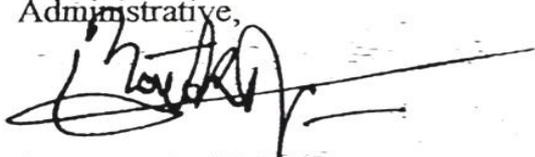


Bruno AMOUSSOU.-



Joseph H. GNONLONFON

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



Ousmane BATOKO.-

Ampliations : PR 6, AN 4, CS 2, CC 2, CES 2, HAAC 2, MCCAG-PD 4, MJLDH 4, MFPTRA 4, Autres Ministères 18, SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DLC 3, GCONB-DCCT-INSAE 3, BCP-CSM-IGAA 3, UAB-ENAM-FASJEP 3, UNIPAR-FDSP 2, JO 1.

5. LOI n° 97-031 DU 20 AOUT 1997

**PORTANT INSTITUTION D'UNE FETE ANNUELLE
DES RELIGIONS TRADITIONNELLES**

L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er} : Il est institué en République du Bénin une fête annuelle des religions traditionnelles.

Article 2 : Cette fête est célébrée le 10 janvier de chaque année sur l'ensemble du territoire national.

Article 3 : Cette journée est chômée et payée.

Article 4 : LA présente Loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

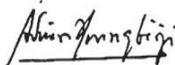
Fait à Cotonou, le 20 août 1997

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le Premier Ministre chargé de la Coordination
de l'Action Gouvernementale et des Relations
avec les Institutions



Adrien HOUNGBEDJI.

Le Ministre de l'Intérieur, de la
Sécurité Publique et de
l'Administration Territoriale.

Théophile N'DA

Ampliations : PR 6, AN 4, CS 2, CC 2, CES 2, HAAC 2, PR 4, MISAT 4, AUTRES
MINISTERES 16, SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DL 3, GCONB-
DCCT-INSAE 3, BCP-CSM-IGAA 3, UNB-ENA-FASJEP 3, JO 1.

6. LOI n° 2006-04 DU 05 AVRIL 2006

PORTANT CONDITIONS DE DEPLACEMENT DES MINEURS ET REPRESSION DE LA TRAITE D'ENFANTS EN REPUBLIQUE DU BENIN

L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté,

Suite à la décision de conformité à la Constitution DCC 06-040 du 04 avril 2006 de la Cour Constitutionnelle,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE PREMIER :

DES DISPOSITIONS GENERALES ET DES DEFINITIONS

Article 1^{er} : La présente loi a pour objet, la détermination des conditions de déplacement des mineurs et la répression de la traite d'enfants en République du Bénin.

Article 2 : Le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de dix-huit (18) ans.

Article 3 : Sont qualifiées traite d'enfants, toutes conventions ayant pour objet d'aliéner, soit à titre gratuit, soit à titre onéreux, la liberté ou la personne d'un enfant.

On entend également par traite d'enfants, le recrutement, le transport, le transfert, le placement, l'accueil ou l'hébergement d'un enfant aux fins d'exploitation quel que soit le moyen utilisé.

Article 4 : L'exploitation comprend, sans que cette énumération soit limitative :

- toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues, la servitude pour dette et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, l'utilisation des enfants dans des conflits armés ou pour des prélèvements d'organes ;

- l'utilisation ou l'offre d'enfant aux fins de prostitution, de production d'œuvres pornographiques ou de spectacles pornographiques ;

- l'utilisation ou l'offre d'enfant aux fins d'activités illicites ;

- les travaux qui, par leur nature et/ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité, à la moralité de l'enfant ou de le livrer à lui-même.

Article 5 : L'utilisation de la main-d'œuvre infantine est interdite en République du Bénin, sauf dans les cas prévus par la loi et les conventions internationales.

Article 6 : La traite d'enfant est interdite en République du Bénin.

CHAPITRE II :

DES CONDITIONS DE DEPLACEMENT DES ENFANTS A L'INTERIEUR ET A L'EXTERIEUR DE LA REPUBLIQUE DU BENIN

SECTION PREMIERE :

DU DEPLACEMENT DES ENFANTS A L'INTERIEUR DE LA REPUBLIQUE DU BENIN

Article 7 : Aucun enfant ne peut être déplacé à l'intérieur du pays, séparé de ses parents biologiques ou de la personne ayant autorité sur lui sans une autorisation spéciale délivrée par l'autorité administrative compétente du lieu de sa résidence, sauf décision judiciaire ou les cas spécialement recommandés par les services sociaux et les services sanitaires.

Les modalités de délivrance de cette autorisation sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

Article 8 : Nul ne peut recevoir un enfant sans s'être assuré de l'accomplissement de la formalité administrative prévue à l'article 7 de la présente loi.

Tout enfant accueilli par une personne en un lieu autre que celui de la résidence de ses parents biologiques ou de la personne ayant autorité sur lui, doit faire l'objet d'une déclaration à l'autorité administrative territorialement compétente du lieu d'accueil dans les soixante douze (72) heures de son arrivée sous peine des sanctions prévues à l'article 18 de la présente loi.

Article 9 : Aucun enfant de nationalité étrangère ne peut entrer sur le territoire de la République du Bénin, s'il n'est accompagné de son père, de sa mère ou d'une personne ayant autorité sur lui au regard de sa loi nationale et s'il n'est muni de document établissant son identité, sa provenance, sa destination et le motif de son voyage, sauf les cas de guerres, de catastrophes naturelles ou d'autres situations exceptionnelles.

Article 10 : Dans le cas où un enfant de nationalité étrangère est accompagné d'une personne autre que celles énumérées à l'article 9 de la présente loi, il ne peut entrer, circuler ou résider en République du Bénin que si, outre les pièces établissant son identité, sa provenance, sa destination et le motif de son voyage, celui qui l'accompagne est muni d'une pièce d'identité et d'une autorisation écrite du père et/ou de la mère de l'enfant ou de la personne ayant autorité sur lui.

Cette autorisation doit être visée par une autorité administrative territorialement compétente du lieu de résidence du père et/ou de la mère de l'enfant ou de la personne ayant autorité sur lui.

Article 11 : Dans l'intérêt supérieur de l'enfant, tout agent de la force publique, toute autorité administrative ou judiciaire, peut empêcher l'entrée en République du Bénin d'un enfant de nationalité étrangère, lorsque les conditions prévues aux articles 9 et 10 de la présente loi ne sont pas réunies.

Les modalités d'application de l'alinéa précédent sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

SECTION II :

DU DEPLACEMENT DES ENFANTS A L'EXTERIEUR DE LA REPUBLIQUE DU BENIN

Article 12 : Tout enfant béninois non accompagné de son père, de sa mère ou d'une personne ayant autorité sur lui ne peut quitter le territoire national sans une autorisation spéciale délivrée par le maire de son lieu de résidence, sauf décision judiciaire ou les cas spécialement recommandés par les services sociaux et les services sanitaires.

L'autorisation de sortie à la demande du père, de la mère ou d'une personne ayant autorité sur lui doit comporter les mentions suivantes :

- son lieu de provenance ;
- sa destination ;
- le motif de son voyage ;
- l'identité de la personne qui l'accueille, de l'établissement ou de l'institution où il se rend.

Les modalités de délivrance de cette autorisation sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

Article 13 : Lorsque l'enfant est accompagné de son père, de sa mère ou de la personne ayant autorité sur lui, cette personne doit présenter un document établissant l'identité de l'enfant et le lien qui les unit.

CHAPITRE III :

DES DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET PENALES

Article 14 : Tout enfant qui, à l'insu de son père et/ou de sa mère ou de la personne ayant autorité sur lui, viole les dispositions de l'article 7 de la présente loi dans l'intention de se soumettre à l'exploitation telle que définie à l'article 4 de la présente loi, ou qui est trouvé seul à un endroit ou dans les conditions laissant déduire qu'il se déplaçait hors du territoire de la République du Bénin sans être muni de l'autorisation prévue à l'article 7 de la présente loi, est soumis à l'une des mesures suivantes :

- remise au père et/ou à la mère ou à la personne ayant autorité sur lui ;
- remise à une institution de protection des droits de l'enfant.

Article 15 : Tout transporteur d'une enfant non muni des pièces prévues aux articles 9 et 10 de la présente loi est puni, selon sa destination à l'intérieur ou vers l'extérieur de la République du Bénin, des peines prévues aux articles 17 et 18 de la présente loi, s'il est établi que l'enfant est victime de traite et que le transporteur l'a pris sciemment.

Article 16 : Le père ou la mère qui, sciemment, a transporté et/ou a remis son enfants en vue de la traite de celui-ci ou qui a aidé d'une façon quelconque le trafiquant, encourt un emprisonnement de six (06) mois à cinq (05) ans.

Article 17 : Quiconque a déplacé, tenté de déplacer ou accompagné un enfant pour une destination située en République du Bénin hors de la résidence de son père et/ou de sa mère ou de la personne ayant autorité sur lui, sans accomplir les formalités administratives requises est

puni d'un emprisonnement d'un (01) an à trois (03) ans et d'une amende de cinquante mille (50.000) francs à cinq cent mille (500.000) francs.

Article 18 : Quiconque a déplacé, tenté de déplacer ou accompagné hors du territoire de la République du Bénin, un enfant autre que le sien ou un enfant sur lequel il a autorisé sans accomplir les formalités administrative en vigueur, est puni d'un emprisonnement de deux (02) ans à cinq (05) ans et d'une amende de cinq cent mille (500.000) francs à deux millions cinq cent mille (2.500.000) francs.

Article 19 : Est punie des peines spécifiées à l'article 18 de la présente loi toute personne, quelle que soit sa nationalité qui, accompagnant un ou plusieurs enfants de nationalité étrangère, est trouvée sur le territoire de la République du Bénin, alors qu'elle n'y a pas sa résidence habituelle, sans remplir les conditions prévues à l'article 10 de la présente loi.

Article 20 : Est punie d'une amende de dix mille (10.000) francs à cinquante mille (50.000) francs, toute personne qui, ayant connaissance du déplacement frauduleux d'un enfant, s'est abstenue d'en informer l'autorité administrative territorialement compétente ou l'officier de police judiciaire le plus proche.

Article 21 : Quiconque s'est livré à la traite est puni de la réclusion à temps de dix (10) ans à vingt (20) ans.

Dans tous les cas où la traite d'enfants a eu lieu avec recours à l'un des moyens énumérés à l'article 23 de la présente loi ou lorsque la victime aura été soumise à l'un des actes prévus à l'article 24 ci-dessous, le ou les coupables sont passibles de la réclusion criminelle à perpétuité.

Le coupable est également puni de la réclusion criminelle à perpétuité, si l'enfant n'a pas été retrouvé avant le prononcé de la condamnation ou a été retrouvé mort.

Article 22 : Quiconque emploie sciemment en République du Bénin, la main d'œuvre d'un enfant provenant de la traite d'enfants, quelle que soit la nature du travail, est puni d'une amende de cinq cent mille (500.000) francs à cinq millions (5.000.000) de francs et d'un emprisonnement de six (06) mois à vingt quatre (24) mois de l'une de ces deux peines seulement.

Article 23 : Le recours à la menace, à la force ou à d'autres formes de contraintes, à l'enlèvement, à la fraude, à la tromperie, à l'abus d'autorité ou à la situation de vulnérabilité, à l'offre ou à l'acceptation de paiement ou d'avantages pour obtenir le consentement de l'enfant ou d'une personne ayant autorité sur lui, aux fins de son exploitation, est une circonstance aggravante de la traite d'enfants.

Article 24 : Les actes de violence et voies de faits, la privation d'aliments et de soins, l'incitation à la débauche ou à la mendicité, l'attentat à la pudeur et le viol, les coups et blessures volontaires exercés ou portés sur la personne d'un enfant constituent également des circonstances aggravantes de la traite d'enfants.

Article 25 : En cas de récidive, les peines prévues aux articles 16 à 21 alinéa 1^{er} de la présente loi sont portées au double.

Article 26 : La tentative de toutes les infractions prévues dans la présente loi est punie de la même peine que l'infraction consommée.

Article 27 : Les complices des infractions visées dans la présente loi sont punis des mêmes peines que celles prévues pour les auteurs.

CHAPITRE IV :

DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 28 : Les excursions, les sorties pédagogiques et les voyages organisés par les établissements scolaires, les administrations publiques, ainsi que les déplacements rendus nécessaires pour des raisons académiques ne sont pas soumis aux dispositions de la présente loi.

Article 29 : Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires, notamment celles de la loi n° 61-20 du 05 juillet 1961 relative au déplacement des mineurs de dix-huit (18) ans hors du territoire de la République du Dahomey et de l'ordonnance n° 73-37 du 13 avril 1973 modifiant les dispositions du code pénal en ce qui concerne la traite des personnes et les enlèvements de mineurs.

Article 30 : La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Cotonou, le 05 avril 2006

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,

Dr Boni Y A Y I

Le Ministre de la Justice Chargé
des Relations avec les Institutions,
Porte-parole du Gouvernement,

Le Ministre de la Famille, de
la Femme et de l'Enfant

Venance GNIGLA
Ministre intérimaire

Guécadou BAWA YOROU OROU GUIDOU

Le Ministre de la Sécurité Publique
et des Collectivités Locales

Edgard Charlemagne ALIA

AMPLIATIONS : PR 6, AN 4, CS 2, CC 2, CES 2, HAAC 2, MJCRI-PPG 4, MFFE 4, MSPCL 4, AUTRES MINISTERES 19, SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DLC 3, GCONB-DCCT-INSAE 3, BCP-CSN-IGAA 3, UAC-ENAM-FADESP 3, UNIPAR-FDSP 2, JO 1.

B- TEXTES D'APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL

| | |
|--------------------------------|-----|
| B ₁ - DECRETS | 85 |
| B ₂ - ARRETES | 119 |

B₁- DECRETS

| SOMMAIRE | PAGE |
|--|-------------|
| DECRET n° 91-1 du 4 janvier 1991 Portant modalités d'application de la loi n°90-004 du 15 mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail | 84 |
| DECRET n° 97-639 du 31 décembre 1997 Portant création, composition et fonctionnement du Comité National d'Orientation de la Prévoyance Sociale. | 91 |
| DECRET n° 98-151 du 27 avril 1998 Accordant des heures de liberté aux représentants syndicaux dans les entreprises privées et para-publiques. | 94 |
| DECRET n°98-368 du 4 septembre 1998 Fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du travail. | 96 |
| DECRET n° 98-485 du 15 octobre 1998 Portant conditions d'organisation et de fonctionnement du conseil national du Travail. | 98 |
| DECRET n° 99-436 du 13 septembre 1999 Portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité. | 102 |
| DECRET n° 2000-178 du 11 avril 2000 Portant organisation et fonctionnement de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail. | 105 |
| DECRET n° 2003-201 du 10 juin 2003 Portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). | 110 |
| DECRET n° 2001-129 du 04 avril 2001 Portant conditions de jouissance de la pension de veuf | 112 |
| DECRET n°2006-132 DU 29 MARS 2006 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité | 114 |

1. DECRET n° 91-1 DU 4 JANVIER 1991

PORTANT MODALITES D'APPLICATION DE LA LOI N°90-004 DU 15 MAI 1990 REGISSANT LA DECLARATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE, LES EMBAUCHES ET LES RESILIATIONS DES CONTRATS DE TRAVAIL

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT.

Vu la Loi n° 90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la Loi Constitutionnelle n° 90-022 du 13 août 1990 portant organisation des pouvoirs durant la période de Transition ;

Vu la Loi n° 90-004 du 15 mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail ;

Vu l'Ordonnance n° 33/PR/MFPT du 28 septembre 1967 portant Code de Travail ;

Vu le Décret n° 90-43 du 1^{er} mars 1990 portant nomination du premier Ministre ;

Vu le décret n° 90-53 du 14 mars 1990 portant composition du Gouvernement de Transition ;

Vu le Décret n° 90-385 du 4 décembre 1990 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère du Travail et des Affaires Sociales ;

Vu le Décret n° 90-324 du 08 Novembre 1990 portant modalités d'application de la Loi n° 90-004 du 15 mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail ;

Vu le Décret n° 87-50 du 6 mars 1987 portant création, composition et fonctionnement du Conseil National du travail ;

Sur proposition du Ministre du Travail et des Affaires Sociales, après avis du Conseil National du Travail ;

Le conseil des Ministres entendu en sa séance du 27 décembre 1990 ;

DECRETE :

Article 1^{er} : Le présent Décret fixe les modalités d'application de la loi n° 90-004 du 15 Mai 1990 régissant la déclaration de la main-d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail.

Article 2 : Tout chef d'Entreprise ou d'Etablissement à la faculté de procéder librement au recrutement de son personnel dans les conditions prévues à l'article 5 de la loi précitée.

Toutefois, il est tenu de retourner aux services compétents du Ministère chargé de travail dans les quinze (15) jours suivant la fin de la période d'essai, la carte de présentation du demandeur d'emploi recruté.

Toute infraction à l'alinéa 2 du présent article est passible d'une amende de vingt mille (20.000) francs CFA à cent vingt mille (120.000) francs CFA.
En cas de récidive, l'amende est portée à deux cent mille (200.000) francs CFA.

Article 3 : En cas d'essai non concluant de l'agent recruté, l'employeur avise immédiatement les services compétents du Ministère chargé du Travail en retournant la fiche d'essai dûment remplie appuyée d'un rapport circonstancié.

Article 4 : L'ouverture d'une Entreprise de placement telle que prévue à l'article 7 de la loi précitée est subordonnée à l'agrément du Ministre chargé du Travail.

Article 5 : Toute personne désirant ouvrir une entreprise de placement doit constituer un dossier de demande d'agrément à déposer auprès des services compétents du Ministère chargé du Travail.

Article 6 : Le dossier de demande d'agrément doit comporter les pièces ci-après :

- une demande d'agrément adressée au Ministre chargé du Travail ;
- un acte de naissance ;
- un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ;
- un certificat de nationalité béninoise.

Article 7 : l'Entreprise de placement agréée doit fournir avant le démarrage de ses activités, les pièces complémentaires suivantes :

- le numéro d'immatriculation à la caisse de sécurité sociale ;
- l'extrait du registre de commerce ;
- le numéro du compte bancaire ou postal ;
- le récépissé du versement du fonds de garantie bancaire.

Ce fonds doit être égal au moins à un million (1.000.000) de francs CFA à la date d'autorisation d'établissement dudit bureau d'emploi et de placement de la main d'œuvre.

Article 8 : Les entreprises de placement ont pour compétence :

- la collecte des offres d'emploi licites ;
- l'organisation des textes de sélection en vue de pourvoir aux offres d'emploi reçues en rapport avec les services compétents du Ministère chargé du travail ;
- le placement de la main – d'œuvre sélectionnée auprès des Entreprises et organismes ayant fait offres d'emploi ;
- l'information des services compétents du Ministère chargé du Travail du ressort territorial sur le nombre et la nature des offres d'emploi reçues, le nombre et le niveau de qualification professionnelle des demandeurs d'emploi enregistrés ainsi que ceux ayant fait l'objet d'un placement.

Article 9 : Les contrevenants aux dispositions des articles 5, 6 et 7 du présent décret sont passibles d'une amende de cent vingt mille (120.000) francs CFA.

En cas de récidive, l'amende est portée à deux cent mille (200.000) francs CFA.

Article 10 : Tout contentieux né entre une entreprise de placement et un employeur ou un travailleur relève de la juridiction du droit commun territorialement compétent.

Article 11 : Tout placement d'une main – d'œuvre ne peut se faire que parmi les candidats nationaux titulaires de la carte de présentation prévue à l'article 7 de la loi n°90-004 du 15 Mai 1990 et pour les candidats munis du permis de travail ;

Article 12 : Tout travailleur étranger désireux d'exercer au Bénin un emploi salarié doit se faire délivrer au préalable un permis de travail ;

En tout état de cause, aucun employeur n'est autorisé à utiliser les services d'un travailleur expatrié sans autorisation préalable du Ministre chargé du Travail.

Article 13 : Le dossier de demande de permis de travail présenté par l'employeur doit comporter les pièces suivantes :

- une demande écrite ;
- l'état nominatif du personnel utilisé par l'entreprise. Ledit état doit préciser les fonctions exercées par chaque travailleur, son salaire et le numéro d'affiliation de l'employeur à l'office Béninois de Sécurité Sociale (OBSS) ;
- une note explicative précisant le ou les postes à pourvoir, les fonctions à exercer à ce poste ou à ces postes, les responsabilités à assumer, de même que les qualifications professionnelles requises pour les occuper ;
- un curriculum vitae détaillé du travailleur, ses diplômes et références professionnelles, l'extrait du casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ;
- un certificat de visite et contre visite médicale attestant que le travailleur est apte à exercer le métier.

Article 14 : La lettre de préavis au Directeur du Travail ou à l'Inspecteur départemental du Travail avant tout licenciement d'agent régi par une convention collective prévue à l'article 9 de la loi n° 90-004 du 15 Mai 1990 doit comporter les mentions ci- après :

- a)- les motifs du licenciement ;
- b)- le nom ou la raison sociale, le numéro d'immatriculation à la caisse de sécurité sociale, date d'embauche et qualification professionnelle du ou des salariés à licencier.

Article 15 : Le délai de vingt et un (21) jours prévu à l'article 9 de la loi n°90-004 du 15 mai 1990 ne commence à courir qu'à compter de la date effective du dépôt de la lettre de préavis comportant tous les renseignements requis et qui se matérialise par la remise à l'employeur d'un reçu à cet effet.

Le délai de vingt et un (21) jours n'est pas valable pour le licenciement collectif pour un motif d'ordre économique ou pour une réorganisation intérieure de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce licenciement ne peut intervenir qu'après soixante (60) jours de préavis au Directeur du Travail ou aux Inspecteurs départementaux du Travail.

Le délai de soixante (60) jours ne commence à courir qu'à compter de la date effective du dépôt de la lettre dans les mêmes formes et conditions que ci-dessus indiquées.

Article 16 : Toute infraction à la procédure d'embauche et de résiliation des contrats de travail prévue aux articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 de la loi n°90-004 du 15 mai 1990 est passible d'une amende de vingt mille (20.000) à cent vingt mille (120.000) francs CFA.

En cas de récidive, l'amende est portée à deux cent mille (200.000) francs CFA.

Article 17 : Les produits des amendes payées par les contrevenants ou les recettes découlant des opérations de recouvrement des produits des pénalités sont versés au trésor public.

Article 18 : Les produits des amendes payées par les contrevenants sont répartis comme suit :

- 50 % au Budget National ;
- 25 % au compte équipement des services du travail ;
- 20 % aux agents verbalisateurs ;
- 5 % aux Directeurs et chefs de services chargés des contrôles.

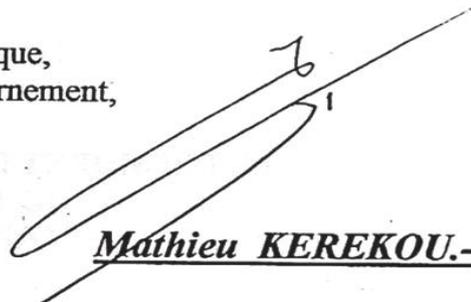
Article 19 : La répartition des produits des pénalités telle que définie à l'article 18 du présent Décret se fera à la fin de chaque trimestre de l'année civile.

Article 20 : La part des produits des pénalités revenant aux agents verbalisateurs ainsi que celle destinée au compte équipement des services du travail seront débloquées trimestriellement au profit du Ministère du Travail et des Affaires Sociales.

Article 21 : le Ministre du Travail et des Affaires Sociales, le Ministre des Finances et le Ministre de la Justice et de la Législation, sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Décret qui abroge le Décret n°90-324 du 8 novembre 1990 sus-visé et qui sera publié au Journal officiel.

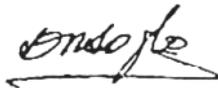
Fait à Cotonou, le 4 janvier 1991

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le premier Ministre,



Nicéphore SOGLO

Le Ministre de la Justice et de la Législation,

Le Ministre du Travail et des
Affaires Sociales,



Yves YEHOUESSI

Véronique AHOJO

AMPLIATIONS : PR 6, PM 4, HCR 4, GS 1, SGG 4, MTAS-MF-MJL 12, AUTRES MINISTÈRES 12, DB-DCOF-DTCP-DSDV-DI 5, DPE-DLC-INSAE 3, DÉPARTEMENTS 6, UNB-FASJEP-DAN-BN 4, IGE-DCCT-GCNB-CCIB 4, DGPE/MTAS 4, DT 2, JO1.

2. DECRET n° 97-639 DU 31 DECEMBRE 1997

PORTANT CREATION, COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITE NATIONAL D'ORIENTATION DE LA PREVOYANCE SOCIALE.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu l'Ordonnance n° 33/PR/MFPTT du 28 septembre 1967 portant Code du Travail ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

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 ;

Sur Proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 03 décembre 1997 ;

DECRETE :

Article 1^{er} : Il est créé auprès du Ministre chargé du Travail, un Comité National d'Orientation de la Prévoyance Sociale.

CHAPITRE 1 :

DES ATTRIBUTIONS ET DE LA COMPOSITION

Article 2 : Le Comité National d'Orientation de la prévoyance Sociale est un organe d'orientation, de consultation, de concertation et d'information sur toutes les questions relatives à la prévoyance sociale.

A ce titre, il a essentiellement pour mission de :

- formuler des programmes d'orientation de la prévoyance sociale ;
- mener une réflexion et de faire des propositions en matière d'élaboration de textes législatifs sur la Prévoyance sociale ;
- participer à l'élaboration de tout programme national ayant une répercussion sur la prévoyance sociale ;
- suivre l'exécution des programmes élaborés.

Article 3 : Le Comité National d'orientation de la prévoyance sociale est composé comme suit :

Président : Le Ministre chargé du Travail ou son Représentant,

1^{er} Rapporteur : Le Représentant du Ministre de la Santé,

2^{ème} Rapporteur : Un membre du Comité désigné par celui-ci

Membres :

- Un représentant du Ministre chargé de la Justice ;
- un représentant du Ministre chargé des Affaires Sociales ;
- un représentant du Ministre chargé du Développement Rural ;
- un représentant du Ministre chargé de l'Artisanat ;
- un représentant du Ministre chargé de la Culture ;
- un représentant de la Chambre d'Agriculture ;
- un représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin ;
- deux représentants de la fédération des associations des femmes ;
- deux (02) représentants, des artisans ;
- un représentant des artistes ;
- trois (03) représentants de l'Organisation Nationale des Employeurs du Bénin ;
- deux (02) représentants des paysans ;
- cinq (05) représentants des travailleurs du secteur public et privé ;
- trois (03) représentants des organismes d'assurances sociales les plus performants ;
- deux (02) représentants des O.N.G. Nationales chargées des questions de protection sociale ;
- un représentant des personnes du troisième âge.

Le Président du Comité peut faire appel à toute personne ressource dont il juge la compétence nécessaire.

Article 4 : Les membres du Comité sont nommés par arrêté du Ministre chargé du Travail, sur proposition de leurs organismes respectifs.

Les 2/3 au moins des membres, employeurs et travailleurs doivent provenir du secteur des assurances sociales.

Les membres du Comité doivent être âgés d'au moins vingt cinq (25) ans, n'avoir jamais encouru de condamnation pour infraction à la législation du Travail et de la sécurité sociale où des peines correctionnelles où n'avoir pas fait l'objet d'un Jugement de faillite.

Article 5 : Les membres du Comité National d'Orientation de la Prévoyance Sociale doivent être de nationalité béninoise et jouir de leurs droits civiques.

Article 6 : La durée du mandat est de trois (03) ans. Il est renouvelable. Si le mandat d'un membre est interrompu avant son terme normal, par suite de décès, de démission ou de déchéance, il est pourvu à la vacance dans un délai maximum de trois (03) mois pour la durée restant à courir.

CHAPITRE II :

DU FONCTIONNEMENT

Article 7 : Le Comité se réunit en sessions ordinaires deux (02) fois par an sur convocation de son Président qui arrête l'ordre du jour et la date des séances.

Toutefois, des sessions extraordinaires peuvent être organisées.

Article 8 : Les avis, les propositions et résolutions sont pris par consensus.

Au cas où le consensus ne serait pas obtenu, il est procédé à un vote et les délibérations sont acquises à la majorité relative des voix.

En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

Article 9 : La Direction du Travail assure le Secrétariat du comité. A ce titre, elle prépare les sessions, réunit la documentation sur les questions inscrites à l'ordre du jour et assure la convocation des membres.

Article 10 : Les dépenses de fonctionnement du Comité sont imputables au Budget National sur un crédit alloué au Ministère chargé du Travail à cet effet.

Article 11 : Le présent Décret qui prend effet pour compter de la date de sa signature, sera publié au Journal Officiel.

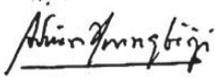
Fait à Cotonou, le 31 décembre 1997

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



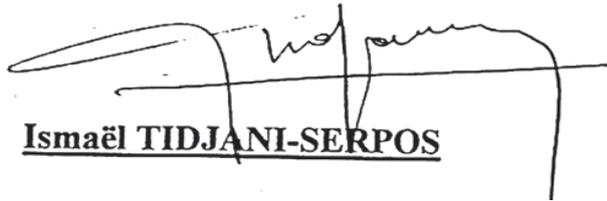
Mathieu KEREKOU.-

Le Premier Ministre chargé de la Coordination
de l'Action Gouvernementale et des Relations
avec les Institutions



Adrien HOUNGBEDJI.

Le Garde des Sceaux, Ministre
de la Justice, de la Législation
et des Droits de l'Homme.



Ismaël TIDJANI-SERPOS

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



Assouma YAKOUBOU

Ampliations : PR 6, AN 4, CS 2, CC 2, CES 2, HAAC 2, PM 4, MJLDH 4, MFPTRA 4, Autres Ministères 15, SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDID 5, BN-DAN-DLC 3, GCONB-DCCT-INSAE 3, BCP-CSM-IGAA 3, UNB-ENA-FASJEP 3, JO 1.

3. DECRET n° 98-151 DU 27 AVRIL 1998

ACCORDANT DES HEURES DE LIBERTE AUX REPRESENTANTS SYNDICAUX DANS LES ENTREPRISES PRIVEES ET PARAPUBLIQUES

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

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 ;

Sur Proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 04 février 1998 ;

DECRETE :

Article 1^{er} : Les représentants des syndicats régulièrement constitués bénéficient d'une autorisation d'absence pour prendre part aux assemblées statutaires de leur organisation, aux travaux des commissions paritaires, des organismes et réunions professionnels. Il en est de même des représentants des travailleurs devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail.

Article 2 : Pour bénéficier de cette autorisation d'absence, les représentants syndicaux doivent présenter une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale. Les assesseurs sont nommés par arrêté conjoint du Ministre du Travail et du Ministre de la Justice parmi les candidats proposés par les organisations syndicales des travailleurs et d'employeurs.

Article 3 : Les autorisations d'absence doivent être sollicitées au moins trois (3) Jours à l'avance sauf cas de force majeure. Toutefois, lesdites autorisations ne doivent pas entraver le fonctionnement normal de l'entreprise.

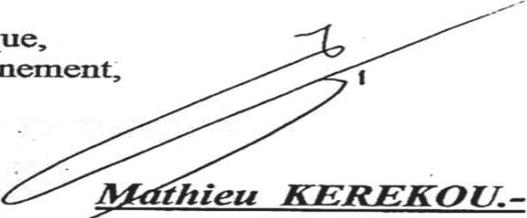
Article 4 : La durée totale de ces absences ne peut excéder six (6) jours par ans. Toutefois, les Secrétaires généraux et leurs adjoints, ainsi que les Secrétaires aux affaires sociales au cours de leur mandat, ont droit à seize (16) heures effectives de travail par mois pour s'occuper de leurs affaires syndicales. Ces heures ne doivent être utilisées que pour les besoins réels et stricts de l'organisation syndicale.

Article 5 : Les heures accordées aux responsables syndicaux et aux représentants des travailleurs dans le cadre du présent décret sont considérées comme heures de travail et pavées en heure normale.

Article 6 : Le présent décret qui prend effet pour compter de sa date de signature sera publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou le 27 avril 1998

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



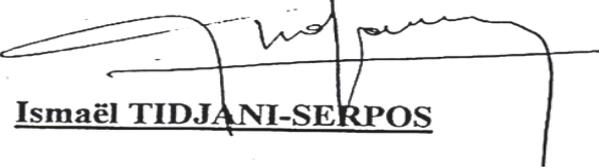
Mathieu KEREKOU.-

Le Premier Ministre chargé de la Coordination
de l'Action Gouvernementale et des Relations
avec les Institutions



Adrien HOUNGBEDJI.

Le Garde des Sceaux, Ministre
de la Justice, de la Législation
et des Droits de l'Homme.



Ismaël TIDJANI-SERPOS

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



Assouma YAKOUBOU

Ampliations : PR 6, AN 4, CC 2, CES 2, CS 2, HAAC 2, PM 4, MJLDH 4, MFPTRA 4, Autres Ministères 15, SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DLC 3, GCONB-DCCT-INSAE 3, BCP-CSM-IGAA 3, UNB-FASJEP-ENA 3, JO 1.

4. DECRET n° 98-368 DU 4 SEPTEMBRE 1998

FIXANT LES HEURES D'EQUIVALENCE DANS LES ENTREPRISES REGIES PAR LE CODE DU TRAVAIL

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 98-280 du 12 juillet 1998 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 l'Arrêté n°066/MTEAS/DC/DT du 25 mars 1992 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction du Travail ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session de mai 1998 ;

Sur Proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 12 août 1998 ;

DECRETE :

Article 1^{er} - Les dispositions du présent décret sont applicables dans les entreprises du secteur privé et para public régies par le code du travail

Article 2 - La durée hebdomadaire de travail est fixée à 40 heures conformément à l'article 142 du code du travail,

Article 3.- Nonobstant les dispositions de l'article 2 ci-dessus et pour tenir compte du caractère intermittent du travail dans certaines entreprises ou à certains emplois, une durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures est fixée et admise en équivalence des 40 heures.

Ces heures d'équivalence sont fixées comme ci-après dans les secteurs d'activités suivants ;

| Secteurs d'activités | Durée hebdomadaire | |
|---|--------------------|----|
| Personnel autre que les cuisiniers dans les hôtels, restaurants et débits de boissons | heures | 48 |
| Personnel cuisinier dans les hôtels et restaurants | heures | 45 |
| Personnel affecté à la vente dans le commerce | heures | 42 |
| Personnel affecté à la vente dans les boulangeries | heures | 46 |
| Personnel affecté à la vente dans les pharmacies | heures | 46 |

| | | |
|--|--------|----|
| Personnel paramédical des hôpitaux et établissements assimilés | heures | 45 |
| Les salons de coiffure, instituts de beauté et assimilés | heures | 50 |
| Gardiens autres que gardiens de domicile | heures | 56 |

Article 4 : Toutefois; au cas où dans certaines entreprises, une durée de présence inférieure à l'équivalence serait actuellement pratiqué, ce personnel continuerait à bénéficier de cet avantage,

Article 5 : Les heures de travail effectuées au-delà de ces équivalences par application des dérogations seront considérées comme des heures supplémentaires et majorées conformément aux textes en vigueur.

Article 6 : La répartition des 40 heures de travail sur la semaine est laissée à l'appréciation du chef d'entreprise,

Article 7 : L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni à plus de douze heures par jour.

Article 8 : Le ministre de la fonction publique, du travail et de la réforme administrative et le garde des sceaux, ministre de la Justice, de la législation et des droits de l'homme sont chargés chacun en ce qui le concerne de la mise en application du présent décret qui prend effet pour compter de sa date de signature et sera publié au Journal officiel.

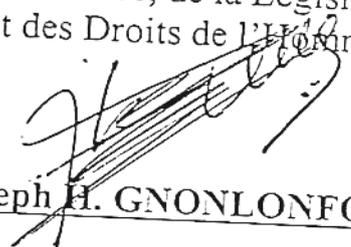
Fait à Cotonou, le 4 septembre 1998

Par le Président de la République,
 Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



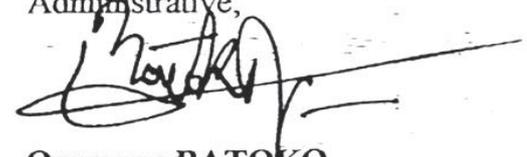
Mathieu KEREKOU.-

le Garde des Sceaux, Ministre
 de la Justice, de la Législation
 et des Droits de l'Homme,



Joseph H. GNONLONFOUN

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



Ousmane BATOKO.-

Ampliations : PR 6, AN 4, CS 2, CC 2, CES 2, HAAC 2, MJLDH 4, MFPTRA 4, Autres Ministères 16, SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DLC 3, GCONB-DCCT-INSAE 3, BCP-CSM-IGAA 3, UNB-ENA-FASJEP 3, JO 1.

5. DECRET N° 98-485 DU 15 OCTOBRE 1998

PORTANT CONDITIONS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 98-280 du 12 juillet 1998 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 le décret n° 87-50 du 06 mars 1987 portant création, composition et fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Sur Proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 23 septembre 1998 ;

DECRETE :

CHAPITRE 1 :

DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Le Conseil National du Travail a pour mission :

- d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, l'orientation, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations de travailleurs l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs, la sécurité sociale ;

- d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation du travail et d'intervenir en cette matière ;

- de proposer ou de donner son avis sur le relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Article 2 : Le conseil national du Travail est composé de :

- représentants titulaires et suppléants des travailleurs ;
- représentants titulaires et suppléants des employeurs ;
- experts désignés par arrêté du ministre chargé du travail et ayant voix consultative.

Le nombre des représentants des travailleurs et des employeurs est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

Le conseil est présidé par le ministre chargé du Travail ou son représentant.

Article 3 : Le président du conseil peut faire appel à toute personne dont il juge la compétence nécessaire.

Article 4 : Les représentants des travailleurs sont désignés au sein des centrales syndicales les plus représentatives dans le secteur privé et para-public.

Article 5 : Les représentants des travailleurs et des employeurs sont nommés à parité par arrêté du ministre du Travail, sur proposition des organisations qu'ils représentent..

Les représentants des travailleurs membres du conseil national du Travail, doivent provenir pour 75 % du secteur privé et para public.

Article 6 : Les membres du conseil doivent jouir de leurs droits civiques et politiques.

Ils doivent être âgés de vingt cinq (25) ans au moins, n'avoir jamais encouru de condamnation pour infraction à la législation du travail ou des peines afflictives ou infamantes ou n'avoir fait l'objet d'un jugement de faillite.

Article 7 : Pour être nommés, les représentants des travailleurs et des employeurs doivent produire les pièces ci-après :

- un acte de naissance ;
- un curriculum vitae ;
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ;
- un certificat de travail ou un acte prouvant la qualité d'employeur.

CHAPITRE II :

DE L'ORGANISATION

Article 8 : La durée du mandat des membres du conseil est fixée à trois (3) ans renouvelables une seule fois. S'il est interrompu avant son terme normal, par suite de décès, démission ou déchéance, il est pourvu dans un délai maximum de trois (3) mois à compter de la date de vacance pour la durée restant à courir..

Article 9 : Le conseil national du Travail est doté d'un bureau composé de :

- un président, le ministre chargé du Travail ou son représentant ;
- deux (02) vices-présidents désignés par les représentants des travailleurs d'une part, et les représentants des employeurs d'autre part ;

Un secrétaire permanent qui est un fonctionnaire de la direction du Travail.

Le secrétaire permanent est nommé par arrêté du ministre chargé du Travail sur proposition du direction du travail.

Article 10 : Les vice-présidents assistent le président au cours des sessions du conseil.

Le bureau du conseil national du Travail est chargé du suivi des décisions et recommandations.

Article 11 : Le Conseil National du Travail comprend des commissions à savoir :

- la commission des conditions de Travail ;
- la commission de l'emploi ;
- la commission de la formation professionnelle ;
- la commission de la santé au travail ;
- la commission de la sécurité sociale ;
- la commission des salaires ;

le nombre de commission n'est pas limitatif.

Article 12 : Les membres du conseil se répartissent librement dans les différentes commissions.

Les membres des commissions élisent en leur sein un modérateur et un rapporteur.

Elles sont saisies, en cas de besoin, par le président du conseil.

CHAPITRE III :

DU FONCTIONNEMENT

Article 13 : Le conseil se réunit en session ordinaire quatre (04) fois par an sur convocation de son président qui détermine l'ordre du jour et fixe la date des séances après consultation des membres du bureau.

Le conseil peut se réunir en sessions extraordinaires à l'initiative du Président ou à la demande des 2/3 de ses membres.

Article 14 : Les avis, propositions, résolutions et délibérations sont pris par consensus.

Toutefois, en cas de vote, les décisions sont prises à la majorité simple des voix. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Article 15 : Les travaux du conseil sont sanctionnés par un procès-verbal ou un rapport signé d'un représentant des travailleurs, d'un représentant des employeurs, du secrétaire et du président de séance.

Article 16 : Le conseil est doté d'un règlement intérieur.

Article 17 : Les frais de fonctionnement du conseil national du Travail sont inscrits au budget national.

Article 18 : Le présent décret qui prend effet pour compter de sa date de signature, abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment celles du décret n° 87-50 du 06 mars 1987 et sera publié au Journal officiel.

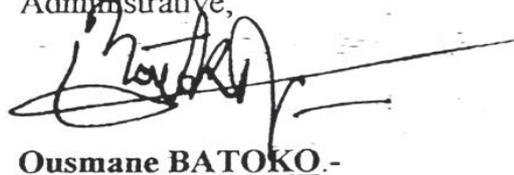
Fait à Cotonou, le 15 Octobre 1998

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

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



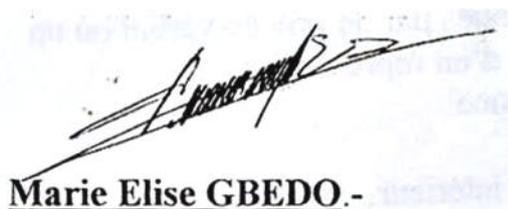
Ousmane BATOKO.-

Le Garde des Sceaux, Ministre
de la Justice, de la législation
et des Droits de l'Homme,



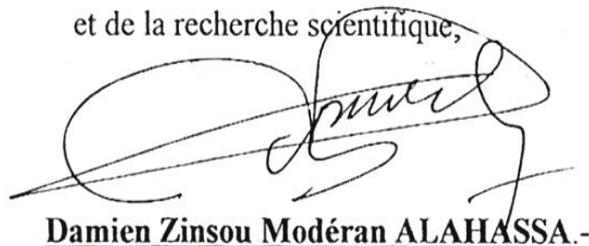
Joseph H. GNONLONFON

Le Ministre du Commerce, de
de l'artisanat et du tourisme,



Marie Elise GBEDO.-

Le ministre de l'Education nationale
et de la recherche scientifique,



Damien Zinsou Modéran ALAHASSA.-

Ampliations :

6. DECRET n° 99-436 du 13 SEPTEMBRE 1999

PORTANT DEFINITION DES DIFFERENTES FORMES D'ORGANISATIONS SYNDICALES ET CRITERES DE REPRESENTATIVITE

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la Loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des Agents Permanent de l'Etat ;

Vu la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 99-309 du 22 juin 1999 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 le Décret n° 97-30 du 29 janvier 1997 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'Homme ;

Vu le Décret n° 97-617 du 18 décembre 1997 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail ;

Sur Proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 11 août 1999 ;

DECRETE :

CHAPITRE PREMIER :

**DE LA DEFINITION DES DIFFERENTES FORMES
D'ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS**

Article 1^{er} - Les organisations syndicales de travailleurs sont structurées en syndicats, de base, fédérations syndicales et confédérations ou centrales syndicales.

Article 2 : Le Syndicat de base est une organisation syndicale à l'échelon primaire, c'est-à-dire limitée à une entreprise ou à une corporation. Elle ne comporte pas en son sein d'autres organisations jouissant de la personnalité morale.

La Fédération syndicale est une union syndicale horizontale, c'est-à-dire regroupant au moins deux syndicats de base d'un même secteur ou branche d'activités.

La Confédération ou Centrale syndicale est une union verticale regroupant au moins deux organisations de différents secteurs ou branches d'activités.

Article 3 : Seules les Confédérations ou centrales représentatives peuvent représenter les travailleurs aux plans national et international pour des questions qui intéressent plusieurs secteurs d'activités.

CHAPITRE II :

DE LA REPRESENTATIVITE

Article 4 : Le caractère représentatif des organisations syndicales est déterminé par les résultats des élections professionnelles.

Article 5 : Pour être représentative, une organisation syndicale doit obtenir au moins 25 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

Article 6 : L'organisation syndicale la plus représentative est celle qui aura obtenu le plus grand nombre de voix..

Article 7 : Les organisations syndicales représentatives se répartissent les sièges dans les forums de représentation proportionnellement aux résultats des élections.

Article 8 : Le classement des organisations syndicales issu des élections professionnelles est constaté par Arrêté du Ministre chargé du Travail.

CHAPITRE III :

DE L'ORGANISATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Article 9 : Les élections professionnelles sont organisées sur le plan national, départemental, sous-préfectoral ou de l'entreprise selon qu'il s'agit d'une représentativité nationale, départementale, sous-préfectorale, locale ou sectorielle.

Article 10 : Les élections se déroulent tous les quatre (04) ans. Elles ont lieu soit sur demande des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs soit sur l'initiative du Ministre chargé du Travail.

Article 11 : Les élections se déroulent sous la supervision d'un Inspecteur du Travail assisté d'un représentant de l'employeur ou des employeurs, d'un représentant des travailleurs élus à une assemblée générale et des observateurs désignés par les organisations syndicales concernées.

Article 12 : Le vote est à bulletin secret et se déroule dans les entreprises ou services concernés.

Article 13 : Le décompte des voix se fait séance tenante, et sur place à la fin du vote. Un procès-verbal est établi et signé des parties.

Article 14 : Les élections professionnelles nationales sont ouvertes par un Arrêté du Ministre chargé du Travail qui détermine la base électorale et les conditions d'organisation.

Cet arrêté est pris après avis du Conseil National du Travail.

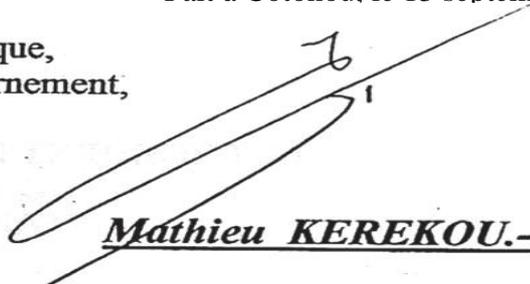
Article 15 : Le contentieux électoral est soumis au tribunal du Travail dans les formes prescrites par les lois et règlements

Article 16 : Le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé de la Justice sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Décret qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment celles du Décret n° 97-617 du 18 décembre 1997.

Article 17 : Le présent Décret qui prend effet pour compter, de la date de sa signature sera publié au Journal Officiel

Fait à Cotonou, le 13 septembre 1999

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



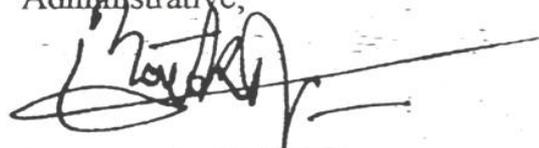
Mathieu KEREKOU.-

Le Ministre d'Etat, chargé de la Coordination
de l'Action Gouvernementale, du Plan, du
Développement et de la Promotion de l'Emploi,



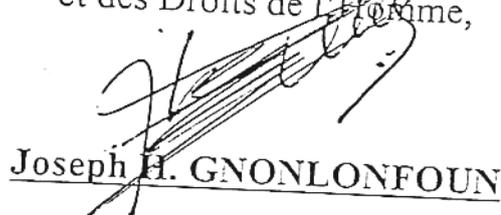
Bruno AMOUSSOU.-

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



Ousmane BATOKO.-

le Garde des Sceaux, Ministre
de la Justice, de la Législation
et des Droits de l'Homme,



Joseph H. GNONLONFON

Ampliations : PR 6, AN 4, CS 2, CC 2, CES 2, HAAC 2, MECCAG-PDPE 4, MFPTRA 4, MJLDH 4, Autres Ministères 16, SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DLC 3, GCONB-DCCT-INSAE 3, BCP-CSM-IGAA 3, UNB-ENA-FASJEP 3, JO 1.

7. DECRET n° 2000-178 DU 11 AVRIL 2000

PORTANT ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION NATIONALE DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 99-309 du 22 juin 1999 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 le Décret n° 97-30 du 29 janvier 1997 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'Homme ;

Vu le Décret n° 99-513 du 02 novembre 1999 portant création, attributions, organisation et fonctionnement du Ministère d'Etat, chargé de la coordination de l'Action Gouvernementale, du Plan, du Développement et de la Promotion de l'Emploi ;

Vu le Décret n° 97-301 du 24 juin 1997 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Santé, de la Promotion Sociale et de la Condition Féminine ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Sur Proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session de juin 1999 ;

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 23 février 2000 ;

DECRETE :

CHAPITRE PREMIER :

DE L'ORGANISATION

Article 1^{er} : Une Commission nationale de sécurité et de santé au Travail est instituée auprès du Ministre chargé du travail.

Elle a pour rôle d'étudier les problèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité en milieu de travail.

A ce titre, elle est chargée :

- d'émettre toutes suggestions et tous avis sur la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité du travail ;

- de formuler toutes propositions ou d'émettre tous avis sur l'orientation et la mise en application de la politique nationale de prévention des risques professionnels.

Article 2 : La Commission nationale de Sécurité et de Santé au Travail est composée de :

- représentants titulaires et suppléants des travailleurs ;
- représentants titulaires et suppléants des employeurs ;
- représentants des administrations ou organismes à caractère national chargés de la question de protection civile et sanitaire, de la sécurité routière, de lutte contre les incendies ;
- personnalités scientifiques compétentes en sécurité et santé au travail.

Les représentants titulaires et suppléants des travailleurs doivent être du même secteur d'activité ;

Le nombre des représentants travailleurs et employeurs est fixé par Arrêté du Ministre chargé du travail.

Le président de la Commission peut faire appel à toute personne dont il juge la compétence nécessaire.

Article 3 : La Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail est dotée d'un bureau composé de :

- un président, le Ministre chargé du Travail ou son représentant
- un premier vice-président désigné parmi les personnalités scientifiques compétentes en sécurité et santé au travail ;
- un deuxième vice-président désigné par les représentants des employeurs ;
- un troisième vice-président désigné par les représentants des travailleurs ;
- un secrétaire permanent qui est un fonctionnaire de la Direction du Travail.

Article 4 : Le secrétaire permanent est nommé par Arrêté du Ministre chargé du Travail sur proposition du Directeur du Travail.

Article 5 : Les vices-présidents assistent le président au cours des séances de la Commission.

Le bureau de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail est chargé de veiller au bon fonctionnement des séances et au suivi des recommandations et suggestions formulées lors desdites séances.

Article 6 : Les représentants des travailleurs sont désignés au sein des centrales syndicales les plus représentatives, parmi les travailleurs avertis des questions d'hygiène et de sécurité au travail.

A cet effet, ils doivent appartenir à une entreprise régie par le Code du Travail et remplir l'un ou l'autre des critères ci-après :

- être membre d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité et avoir suivi une formation en sécurité et santé au travail ;
- être technicien en industrie, en travaux publics et bâtiments ou en exploitation agricole.

Article 7 : Les représentants des travailleurs et des employeurs sont nommés à parité par Arrêté du Ministre chargé du Travail sur proposition des organisations qu'ils représentent.

Article 8 : La durée du mandat des membres de la Commission est fixée à trois (03) ans, le mandat est renouvelable.

Article 9 : En cas de décès, démission ou déchéance d'un membre titulaire de la Commission, son suppléant le remplace. Un nouveau membre suppléant est désigné dans un délai maximum de trois (03) ans. Le mandat du titulaire et du suppléant ainsi désigné prend fin à la même date que celle des autres membres de la Commission.

Article 10 : Les membres de la Commission doivent jouir de leurs droits civiques et civils.

Ils ne doivent avoir jamais encouru de condamnation pour infraction à la législation du travail ou au droit commun.

Article 11 : Pour être nommés, les membres de la Commission doivent fournir les pièces ci-après :

- un extrait de naissance ou un Jugement supplétif d'acte de naissance ;
- un curriculum vitae ;
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ;
- une attestation de travail ou un acte prouvant la qualité d'employeur.

Article 12 : La Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail se compose de deux sous-commissions, à savoir :

- la sous-commission hygiène et
- la sous-commission santé.

Les membres de la Commission se répartissent librement dans les Sous-commissions.

Les membres d'une sous-commission peuvent être complétés le cas échéant par des personnes ayant une compétence particulière sur les questions mises à l'étude et qui participent aux travaux avec voix délibérative.

Les membres des sous-commissions élisent en leur sein un modérateur et un rapporteur.

Article 13 : Les sous-commissions sont saisies en cas de besoin par le président de la Commission.

CHAPITRE II :

DU FONCTIONNEMENT

Article 14 : La Commission se réunit en session ordinaire trois (03) fois par an sur convocation de son président, qui détermine l'ordre du jour et fixe la date des séances après consultations des membres du bureau.

La Commission peut également se réunir en session extraordinaire sur l'initiative du président ou à la demande des 2/3 de ses membres.

Article 15 : La Commission peut demander aux administrations compétentes ainsi qu'aux entreprises et établissements privés, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Article 16 : Les avis de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail sont donnés en séance plénière.

Toutefois, en cas d'extrême nécessité, le président peut solliciter l'avis d'une sous-commission en accord avec les membres du bureau.

Article 17 : En plénière, la Commission ne peut valablement émettre d'avis que lorsque la moitié de ses membres est présente.

Les avis et propositions sont retenus par consensus. Toutefois, en cas de vote, les décisions sont prises à la majorité simple des voix. En cas de partage, celle du président est prépondérante.

Article 18 : Chaque séance de la Commission ou des sous-commissions donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal ou rapport signé d'un représentant des travailleurs, d'un représentant des employeurs, du secrétaire et du président de séance. .

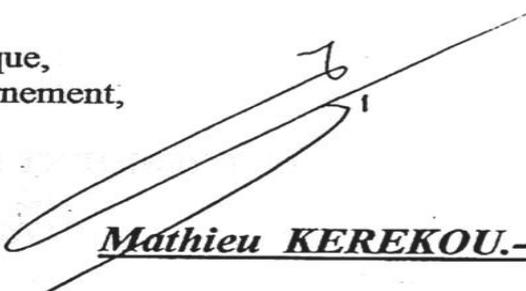
Article 19 : La Commission élabore et adopte son règlement intérieur.

Article 20 : Les frais de fonctionnement de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail sont inscrits au Budget National.

Article 21 : Le présent Décret, qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou, le 11 Avril 2000

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le Ministre d'Etat, chargé de la Coordination
de l'Action Gouvernementale, du Plan, du
Développement et de la Promotion de l'Emploi,

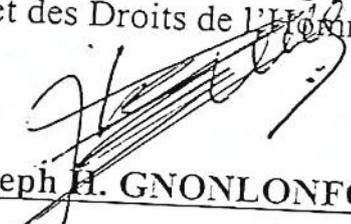


Bruno AMOUSSOU.-

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

Joseph Sourou ATTIN
(Ministre Intérimaire)

le Garde des Sceaux, Ministre
de la Justice, de la Législation
et des Droits de l'Homme,



Joseph H. GNONLONFOUN

Le Ministre de la Santé Publique,

Marina d'AMEIDA-MASSOUGBODJI

Ampliations : PR 6, AN 4, CS 2, CC 2, HAAC 2, CES 2, MECCAG-PDPE 4, MFPTRA 4, MJLDH 4, MSP 4, Autres Ministères 15, SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DLC 3, GCONB-DCCT-INSAE 3, BCP-CSM-IGAA 3, UNB-FASJEP-ENA 3, JO 1.

8. DECRET N° 2003-201 DU 10 JUIN 2003

PORTANT RELEVEMENT DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI (SMIG).

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT,

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2001-170 du 07 mai 2001 portant composition du Gouvernement et le Décret n° 2002-082 du 20 février 2002 qui l'a modifié ;

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° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Vu le Décret n° 2000-162 du 29 mars 2000 portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail ;

Sur proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 28 mai 2003 ;

DECRETE :

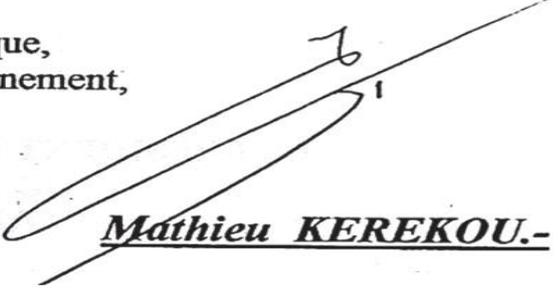
Article 1^{er} : Le salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) est relevé de 10%, soit de 25.000 francs à 27.500 francs à compter du 1^{er} avril 2003.

Article 2 : Toute infraction aux dispositions du présent décret est passible d'une amende, conformément aux dispositions de l'article 309 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin.

Article 3 : le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative, le Ministre des Finances et de l'Economie et le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice , de la Législation et des Droits de l'Homme, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment celles du décret n°2000-162 du 29 mars 2000 et qui sera publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou, le 10 Juin 2003

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,

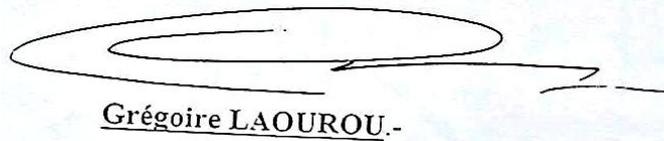

Mathieu KEREKOU.-

Le Ministre d'Etat Chargé de la Coordination
de l'Action Gouvernementale, de la Prospective
et du Développement,



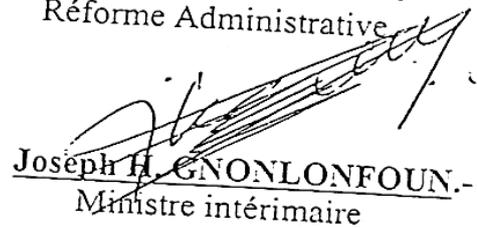
Pierre OSHO.-

Le Ministre des Finances
et de l'Economie,



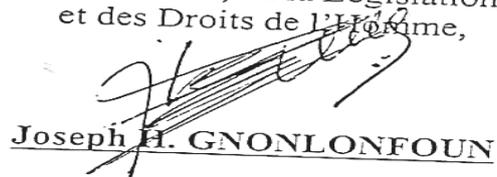
Grégoire LAOUROU.-

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



Joseph H. GNONLONFOUN.-
Ministre intérimaire

le Garde des Sceaux, Ministre
de la Justice, de la Législation
et des Droits de l'Homme,



Joseph H. GNONLONFOUN

Ampliatiions : PR 6, AN 4, CS 2, CC 2, CES 2, HAAC 2, MCCAG-PD 4, MJLDH 4, MFE 4, MFPTRA 4, Autres Ministères 18, SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DLC 3, GCONB-DCCT-INSAE 3, BCP-CSM-IGAA 3, UAB-ENAM-FASJEP 3, UNIPAR-FDSP 02, JO 1.

9. DECRET n° 2001-129 DU 04 ARIL 2001

PORTANT CONDITIONS DE JOUISSANCE DE LA PENSION DE VEUF

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT.

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la Loi n° 86-014 du 26 septembre 1986 portant Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite et celles qui l'ont modifiée ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnel des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n°99-309 du 22 juin 1999 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 ;

Sur proposition du Ministre des Finances et de l'Economie ;

Le Conseil des ministres entendu en sa séance du 07 mars 2001.

DECRETE :

Article 1^{er} : Le mari, si la preuve du mariage est faite, a droit à la pension de réversion égale à 50 % de la pension d'ancienneté ou proportionnelle obtenue par l'épouse ou que celle-ci aurait obtenu le jour de son décès, augmentée le cas échéant de la moitié de la rente d'invalidité dont elle bénéficiait ou aurait pu bénéficier.

Article 2 : Le mari séparé de corps ou divorcé avant le décès de sa conjoint ne peut prétendre à la pension de veuf.

Article 3 : Le droit à la pension de veuf n'est pas acquis s'il est de notoriété publique et dûment établi par les Autorités compétentes que le mari a abandonné le domicile conjugal plus de trois ans avant le décès de sa conjointe.

Article 4 : Le mariage contracté à titre posthume est nul au regard du droit à la pension de veuf.

Article 5 : Le veuf remarié ou vivant en état de concubinage notoire perd son droit à pension.

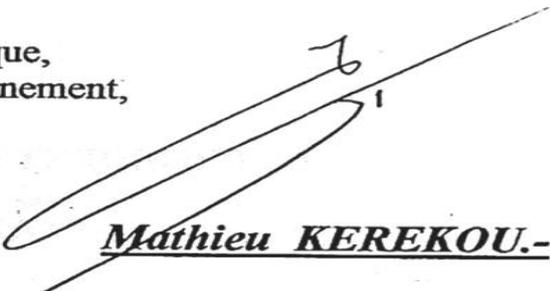
Article 6 : Le cumul par un veuf polygame de plusieurs pensions est interdit. La pension obtenue du fait de décès d'une première femme Agent Permanent de l'Etat est définitive.

Article 7 : En cas de décès du père bénéficiaire d'une pension de veuf ou si celui-ci est inhabile à obtenir une pension ou déchu de ces droits, les droits à pension définis à l'article 1^{er} ci – dessus passent au premier enfant du de cujus remplissant les conditions donnant droit à pension d'orphelin.

Article 8 : Le présent Décret qui prend effet pour compter du 1^{er} janvier 2001 sera publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou , le 4 avril 2001

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le Ministre d'Etat, chargé de la Coordination, de l'Action
Gouvernementale, du Plan, du Développement
et de la Promotion de l'Emploi.

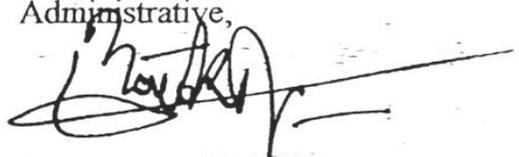


Bruno AMOUSSOU.-

Le Ministre des Finances,

Abdoulaye BIO-TCHANE

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



Ousmane BATOKO.-

AMPLIATIONS : PR 6, AN 4, CS 2, CC 2, CES 2, HAAC 2, MECCAG-PDPE 4, MFE 4, MFPTRA 4, AUTRES MINISTERES 16, SGG 4, DGBM-DGTCP-DCF-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DIC 3, GCOM-DCCT-INSAE 3, BCP-CSM-IGAA 3, UNB-ENA-FASJEP 3, JO 1.

10. DECRET n°2006-132 DU 29 MARS 2006

PORTANT DEFINITION DES DIFFERENTES FORMES D'ORGANISATIONS SYNDICALES ET CRITERES DE REPRESENTATIVITE

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT.

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la Loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant Statut Général des Agents permanents de l'Etat ;

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

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2006-031 du 27 janvier 2006 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 2004-252 du 04 mai 2004 fixant la structure type des ministères ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 2004-131 du 17 mars 2004 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'Homme ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du travail ;

Vu le Décret n° 99-436 du 13 septembre 1999 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité ;

Sur proposition du Ministre de la Fonction Publique, du travail et de la Réforme Administrative ;

Le Conseil des Ministre entendu en sa séance du 29 mars 2006.

DECRETE :

CHAPITRE PREMIER :

DU CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} : Le présent décret s'applique aux organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs.

CHAPITRE II :

DE LA DEFINITION DES DIFFERENTES FORMES D'ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS

Article 2 : Les organisations syndicales de travailleurs sont structurées en syndicats de base, fédérations syndicales et confédérations ou centrales syndicales.

Article 3 : Le syndicat de base est une organisation syndicale à l'échelon primaire, c'est-à-dire limitée à une entreprise, un service, ou une corporation. Elle ne comporte pas en son sein d'autres organisations jouissant de la personnalité morale.

La fédération syndicale est une union syndicale horizontale, c'est-à-dire regroupant au moins cinq syndicats de base d'un même secteur ou branche d'activités.

La confédération ou centrale syndicale est une union verticale regroupant au moins trois fédérations syndicales de différents secteurs ou branches d'activités.

Article 4 : Seules les confédérations ou centrales représentatives peuvent représenter les travailleurs aux plans national et international pour des questions qui intéressent plusieurs secteurs d'activités.

En ce qui concerne les négociations avec le Gouvernement, seules les centrales ou confédérations syndicales représentatives sont invitées à y prendre part.

CHAPITRE III :

DE LA REPRESENTATIVITE

Article 5 : Le caractère représentatif des organisations syndicales est déterminé par les résultats des élections professionnelles.

Article 6 : Pour être représentatif, le syndicat de base doit obtenir au moins 40 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

En ce qui concerne les centrales ou confédérations syndicales, elles doivent obtenir au moins 15 % des suffrages exprimés pour être représentatives.

Article 7 : Les organisations syndicales représentatives se répartissent les sièges dans les forums de représentation, proportionnellement aux résultats des élections.

Article 8 : Seules les Centrales ou Confédérations syndicales ayant pris part aux élections professionnelles, sont invitées aux manifestations officielles organisées par le Gouvernement et autres autorités administratives.

Toute Centrale ou Confédération syndicale qui n'a pas pris part aux élections professionnelles ou créée entre deux élections, ne saurait prétendre à représenter les travailleurs qu'après sa participation aux élections suivantes.

Article 9 : Les résultats des élections professionnelles et le classement des organisations syndicales qui y ont pris part, sont constatés par un arrêté du Ministre chargé du Travail. S'agissant des élections professionnelles nationales, le classement se fait par département et par secteur ou branche d'activité.

CHAPITRE IV :

DE L'ORGANISATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

SECTION 1 :

ELECTIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES

Article 10 : Les élections professionnelles sont organisées au niveau national, pour déterminer la représentativité des centrales ou confédérations syndicales.

Article 11 : L'organisation des élections professionnelles nationales, relève de la compétence du Ministère chargé du Travail qui associe le Conseil National du Travail.

Article 12 : Les opérations de vote se déroulent en une journée sur toute l'étendue du territoire national.

Un arrêté du Ministère chargé du Travail pris après avis du Conseil National du Travail, détermine l'effectif des travailleurs à prendre en compte, fixe la date des élections, le délai de la campagne électorale, la durée du déroulement du scrutin et les heures d'ouverture et de fermeture des bureaux de vote.

Article 13 : Seuls les entreprises ou services publics disposant d'un syndicat, sont concernés par les élections professionnelles nationales.

SECTION 2 :

ELECTIONS PROFESSIONNELLES DEPARTEMENTALES OU SECTORIELLES

Article 14 : Les élections professionnelles sont organisées au niveau départemental ou sectoriel selon qu'il s'agit de la représentativité des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs concernées.

Article 15 : L'organisation des élections professionnelles au niveau départemental ou sectoriel, relève de la compétence d'un comité présidé par les services du Ministère chargé du Travail et comprenant des représentants des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs concernés.

SECTION 3 :

ELECTIONS PROFESSIONNELLES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE OU DU SERVICE PUBLIC

Article 16 : L'organisation des élections professionnelles au niveau de l'entreprise ou du service public, relève de la compétence d'un comité présidé par les services du Ministère chargé du Travail et comprenant des représentants de l'employeur et ceux des organisations syndicales concernées.

Article 17 : L'organisation des élections professionnelles au niveau de l'entreprise ou du service public, relève de la compétence d'un comité présidé par les services du Ministère chargé du Travail et comprenant des représentants de l'employeur et ceux des organisations syndicales concernées.

SECTION 4 :

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 18 : Les élections professionnelles ont lieu soit sur demande des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs, soit sur l'initiative du Ministre chargé du Travail.

En ce qui concerne les élections au niveau des entreprises l'employeur est tenu de les organiser dans un délai de trois mois après la date de notification de la demande.

Il fixe la date du vote et la période de la campagne électorale.

Article 19 : Les élections professionnelles se déroulent tous les quatre (4) ans.

Les opérations électorales doivent se dérouler au moins trois mois avant le terme du mandat en cours.

Ce mandat peut être prorogé de six (6) mois en cas de non organisation de nouvelles élections pour des difficultés d'ordre matériel.

Le résultat des dernières élections demeure valable jusqu'à la prochaine élection.

Article 20 : Les élections se déroulent sous la supervision d'un bureau de vote présidé par un Inspecteur du Travail ou tout autre agent de l'Etat désigné par le Ministre chargé du Travail, assisté d'un représentant des travailleurs. Des observateurs désignés par les organisations syndicales concernées, assistent les membres du bureau de vote. Ces observateurs sont munis d'un mandat de leur organisation syndicale.

Article 21 : Le vote est à bulletin secret et se déroule aux heures ouvrables dans les entreprises ou services concernés.

Article 22 : Le décompte des voix se fait séance tenante à la fin du vote. Un procès-verbal est établi et signé des membres du bureau de vote et des observateurs mandatés.

Article 23 : Le contentieux électoral est d'ordre administratif. Il est soumis aux juridictions administratives conformément aux textes en vigueur.

CHAPITRE V :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 24 : Les dispositions du présent décret sont de plein droit applicables aux organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs existantes.

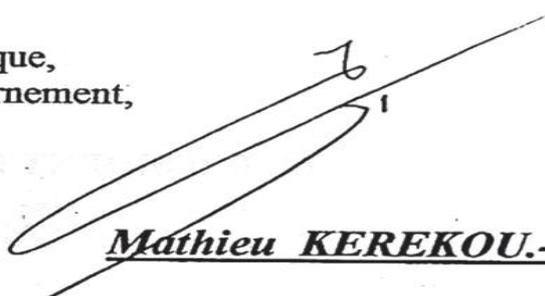
Les responsables desdites organisations sont tenus, dans un délai de six (06) mois à compter de la date d'effet du décret, de procéder à la restructuration de leur organisation syndicale respective en vue de les conformer aux dispositions du présent décret.

Article 25 : Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme, Administrative et le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, de la Législation et des Droits de l'Homme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Décret qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment celles du décret n°99-436 du 13 septembre 1999.

Article 26 : Le présent décret qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou, le 29 mars 2006

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



Mathieu KEREKOU.-

Le Garde des Sceaux, Ministre
Justice, de la Législation
et des Droits de l'Homme,

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

Dorothé C. SOSSA

Boubacar AROUNA

AMPLIATIONS : PR 6, AN 4, CC 2, CS 2, HAAC 2, CES, MFPTRA 4, MJLDH 4, AUTRES
MINISTERES 19, SGG 4, DGBM-DCF-DGTCP-DGID-DGDDI 5, BN-DAN-DLC 3, GCONB-
DCCT-INSAE 3, BCP-CSM-IGAA 3, UAC-ENAM-FADESP3, UNIPAR-FDSP 2, JO 1.

B₂ – ARRETES

SOMMAIRE**PAGE**

| | |
|--|-----|
| 1- ARRETE N°026/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 14 avril 1998 Fixant les conditions générales d'emploi des Employés de maison en République du Bénin | 122 |
| 2- ARRETE N° 035/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 24 juin 1998 Déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire | 126 |
| 3- ARRETE N°51/MFPTRA/SGM/DT/SST du 26 octobre 1998 Portant mesures d'équipement technique et d'approvisionnement en médicaments et accessoires pharmaceutiques des Services de Santé au Travail. | 128 |
| 4- ARRETE N°052/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 26 octobre 1998 Fixant la limite dans laquelle les médicaments et accessoires nécessaires sont fournis gratuitement au travailleur et ses enfants logés avec lui par l'employeur. | 131 |
| 5- ARRETE N° 54 MFPTRA / DC/ SGM/DT/SST du 6 novembre 1998 Fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauchage, les visites périodiques, les visites de reprise du travail et les consultations spontanées. | 132 |
| 6- ARRETE N°22 /MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail | 151 |
| 7- ARRETE N°80/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 11 août 1999 fixant le nombre des membres employeurs et travailleurs du Conseil National du Travail. | 179 |
| 8- ARRETE N°110/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT/SA Portant répartition des sièges des représentants des travailleurs au sein du Conseil National du Travail | 182 |
| 9- ARRETE INTERMINISTERIEL ANNEE 1999 N°031/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 2 novembre 1999 Portant attributions, organisation et fonctionnement des Services de Santé au Travail. | 184 |
| 10- ARRETE N° 0002/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 4 janvier 2000 Portant application du chapitre II du Code du Travail relatif aux délégués du personnel. | 194 |
| 11- ARRETE N°008 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 10 février 2000 Portant attributions des Médecins Inspecteurs du Travail. | 196 |
| 12- ARRETE N°76 MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 19 juillet 2000 Portant application de l'article 35 du Code du Travail relatif à la suspension du contrat de travail pour cause de difficultés économiques et financières. | 199 |
| 13- ARRETE INTERMINISTERIEL N°132 /MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 7 novembre 2000 Fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction. | 201 |

| | |
|--|-----|
| 14- ARRETE N°133/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 2 novembre 2000 | 208 |
| Portant revalorisation des salaires minima hiérarchisés du secteur privé et Para-Public régi par le Code du Travail. | |
| 15- ARRETE N° 003/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT du 18 janvier 2001 | 210 |
| Portant modalités d'organisation des élections professionnelles nationales | |
| 16- ARRETE N°155/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 12 Juin 2003 | 212 |
| Fixant la contenance de bulletin de paie individuel | |
| 17. ARRETE n°217/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DRPSS/SRI | 214 |
| Fixant les conditions minimales de travail des enseignants du secteur privé en République du Bénin | |
| 18. ARRETE N° 029/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT | 220 |
| Fixant les règles relatives à la récupération d'heures de travail | |
| 19. ARRETE N° 468/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT | 220 |
| Fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des services sociaux des entreprises | |
| 20. ARRETE N° 469/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT | 224 |
| Fixant les dispositions relatives au travail à temps partiel | |
| 21. ARRETE N° 027/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT | 227 |
| Fixant les règles modalités de déclaration d'ouverture d'entreprise ou d'établissement | |
| 22. ARRETE N° 185/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT | 229 |
| Fixant les conditions minimales de travail des agents de sécurité du secteur privé en République du Bénin | |
| 23. ARRETE N° 470/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT | 234 |
| Fixant le modèle et le contenu du registre d'employeur | |
| 24. ARRETE N° 126/MFPTRA/DC/SGM/DGT/ DST | 237 |
| Portant réglementation du bruit en milieu de travail au Bénin | |
| 25. ARRETE N° 028/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT | 247 |
| Portant modalités de délivrance et contenu de la carte de présentation | |
| 26. ARRETE N° 371/MTAS/DGM/DT/SRE | 249 |
| Portant dérogation à l'âge d'admission à l'emploi des enfants en République populaire du Bénin | |
| 27. ARRETE N°136/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT | 250 |
| Fixant les conditions d'affichage de la qualité de tâcheron et des coordonnées de l'entrepreneur aux lieux de travail | |
| 28. ARRETE N° 142/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT | 252 |
| Fixant les conditions auxquelles doit répondre le logement mis à la disposition du travailleur déplacé hors de sa résidence habituelle par l'employeur | |

| | |
|---|-----|
| 29. ARRETE N° 134/MFPTRA/DC/SGM/DT/ SA Fixant le coût du visa de contrat du travail d'expatrié, de la délivrance du permis de travail et des services de santé au travail | 255 |
| 30. ARRETE N° 030/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT/SA Portant classement des organisations syndicales issu des élections professionnelles nationales | 257 |
| 31. ARRETE N°005/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT Portant nomination des experts près le conseil national du travail | 260 |
| 32. ARRÊTE N° 378/MTFP/DC/SGM/DGT/DRPSS/SA Portant modalités d'organisation des élections professionnelles nationales | 261 |
| 33. ARRÊTE N° 052/MFPTRA/DC/DT/SRT Portant revalorisation des salaires hiérarchisés du secteur privé et Para-public régi par le code du travail | 264 |

1. 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

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 1^{er} 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 :

Article 1^{er} : Champ d'application

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 :

1^{ère} catégorie :

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

2^{ème} catégorie :

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

3^{ème} catégorie :

Boy ou Bonne, Blanchisseur, Gardien, Jardinier pouvant justifier de trois ans de pratique professionnelle.

4^{ème} catégorie :

Cuisinier ou Cuisinière débutant.

5^{ème} catégorie :

Boy, Bonne ou Ménagère qualifié chargé d'exécuter l'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.

6^{ème} 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.

7^{ème} 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.

8^{ème} 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^{ème} à 58^{ème} heure : 12 % du taux horaire ;
- au delà de la 58^{ème} heure : 35 % de 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



Assouma YAKOUBOU

Ampliations :

| | | |
|------------------|------|----|
| PR | ATCR | 02 |
| P.M. | | 02 |
| SGG | | 02 |
| MINISTERES | | 15 |
| MPFTRA | | 06 |
| DIRECTIONS | | 20 |
| JORB..... | | 02 |

2. ARRÊTE n° 035/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT DU 24 JUIN 1998

DETERMINANT LES MODALITES D'APPLICATION DU REPOS HEBDOMADAIRE

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 98-280 du 12 juillet 1998 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 l'Arrêté n° 066/MTEAS/DC/DT du 25 mars 1992 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction du Travail ;

Vu la Convention Générale du Travail du 17 mai 1974 ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session de mars 1998.

ARRETE :

Article 1^{er} : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt quatre (24) heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Article 2 : Des dérogations au repos hebdomadaire dominical obligatoire sont accordées de plein droit en raison de la nature des activités de l'entreprise ou de l'urgence des travaux à exécuter pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir ou réparer un accident survenu ou pour entretenir le matériel de travail.

Article 3 : Les dérogations accordées en raison de la nature des activités de l'entreprise sont permanentes.

Dans ce cas, le repos hebdomadaire dominical a lieu par roulement.

Les dérogations liées à l'urgence des travaux à exécuter ont un caractère temporaire.

Dans ce cas, les heures ainsi effectuées font l'objet d'une compensation.

Article 4 : Par application des articles 156 et 299 du code du travail, seront punis d'une amende de 7.000 F à 35.000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 14.000 F à 70.000 F, les auteurs d'infraction aux dispositions du présent arrêté.

Article 5 : Le Directeur du Travail et les Directeurs Départementaux de la Fonction Publique et du Travail sont chargés de veiller à l'application de cet arrêté.

Article 6 : Le présent arrêté qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, prend effet pour compter de la date de sa signature et sera publiés partout où besoin sera.

Fait à Cotonou, le 24 juin 1998



Ousmane BATOKO

Ampliations :

| | |
|------------------|---------|
| PR | ATCR 02 |
| SGG | 02 |
| MINISTERES | 18 |
| MFPTRA | 06 |
| DIRECTIONS | 20 |
| JORB..... | 02 |

3. ARRETE n° 51/MFPTRA/SGM/DT/SST DU 26 OCTOBRE 1998

PORTANT MESURES D'EQUIPEMENT TECHNIQUE ET D'APPROVISIONNEMENT EN MEDICAMENTS ET ACCESSOIRES PHARMACEUTIQUES DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL.

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 98-280 du 12 juillet 1998 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 87-50 du 06 mars 1987 portant création, composition et fonctionnement du Conseil National du Travail ;

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 ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session de mars 1998.

ARRETE :

Article 1^{er} : Le présent arrêté est applicable au travailleurs et employeurs soumis au code du travail.

Article 2 : Le service de santé au travail doit être équipé en matériel technique et approvisionné en médicaments et accessoires pharmaceutiques de telle sorte que soient possibles la surveillance du milieu du travail, la surveillance médicale des travailleurs de l'administration des soins urgents.

CHAPITRE I :

DE L'EQUIPEMENT POUR LA SURVEILLANCE DU MILIEU DE TRAVAIL

Article 3 : Pour assurer la surveillance du milieu du travail, le service de santé au travail doit disposer du matériel de mesure en fonction des facteurs de nuisance présents sur les lieux de travail.

L'identification des appareils adéquats de mesures, se fait par le médecin de l'entreprise en collaboration avec le médecin inspecteur du travail de l'inspection du travail.

Toutefois, les services de santé au travail qui ne disposent pas d'équipements pour la surveillance du milieu de travail, peuvent sous-traiter avec un organisme public ou privé compétent en vue d'assurer ladite surveillance.

CHAPITRE II :

DU MATERIEL POUR LA SURVEILLANCE MEDICALE

Article 4 : Pour la surveillance médicale des travailleurs, le service médical doit disposer d'un minimum de matériel composé de :

- pèse personne,
- toise,
- mètre à ruban,
- stéthoscope biauriculaire,
- unique,
- tensiomètre,
- chronomètre,
- marteau à réflexe,
- tableau optométrique,
- abaisse langues,
- trousse oto-Rhino-Laryngologie (examen des oreilles, du nez et de la gorge),
- lavabo à eau courante + savon + serviette,
- thermomètres médicaux,
- table ou lit d'examen,
- seaux à déchet,
- boîtes de gants à usage,
- négatoscope.

CHAPITRE III :

DE L'EQUIPEMENT POUR LES SOINS

Article 5 : Le service de santé au travail doit être approvisionné en médicaments, accessoires pharmaceutiques et équipé de telle sorte à pouvoir administrer correctement.

A- Des soins urgents qui couvrent essentiellement :

- a) Les cas de blessures et plaies de toutes natures nécessitant soit un pansement, soit l'arrêt de l'hémorragie, soit la contention du membre en cas de fracture ou d'autre lésions ;
- b) Les cas de perte de connaissance et grande fatigue nécessitant une réanimation (cardiaque, respiratoire...) ;
- c) Les cas d'intoxication aiguë nécessitant un traitement d'urgence ;
- d) Les cas d'électrocution ;
- e) Les cas de brûlure par agents physiques ou chimiques ;
- f) La possibilité de procéder à l'évacuation du blessé dans les meilleurs délais ;
- g) La possibilité de reposer la victime en position allongée.

B- Des actes de petite chirurgie (pansements divers, petites sutures, extraction de corps étrangers).

Article 6 : La liste minimale des médicaments et accessoires visés à l'article 5 ci-dessus est établie par le médecin du travail en accord avec l'employeur en fonction de la gravité et de la fréquence des risques encourus.

Cette liste doit être soumise au visa des services compétents du ministère chargé du travail.

CHAPITRE IV :

DES PENALITES ET DISPOSITIONS FINALES

Article 7 : Est puni de peines prévues à l'article 299 du Code du Travail, tout auteur d'infraction aux dispositions du présent arrêté.

Article 8 : Le présent arrêté qui prend effet à compter de sa date de signature sera enregistré et publié au journal officiel.

Fait à Cotonou 26 octobre 1998

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

Ampliatiions :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 02 |
| PR | 01 |
| SGG | 01 |
| A.N. | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| DT | 08 |
| CCIB | 02 |
| ONEB | 02 |
| SYNDICATS | 10 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 17 |
| COUR SUPRÊME | 01 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

4. ARRETE n°052/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST DU 26 OCTOBRE 1998

FIXANT LA LIMITE DANS LAQUELLE LES MEDICAMENTS ET ACCESSOIRES NECESSAIRES SONT FOURNIS GRATUITEMENT AU TRAVAILLEUR ET SES ENFANTS LOGES AVEC LUI PAR L'EMPLOYEUR.

ARRETE :

Article 1er : Le présent Arrêté est applicable aux travailleurs et employeurs soumis au Code du Travail.

Article 2 : En cas de maladie d'un travailleur ou de ses enfants logés avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir gratuitement les soins et dans la limite définie à l'article 3 ci-dessous, les médicaments et accessoires nécessaires.

Article 3 ; Les frais des médicaments et accessoires nécessaires-indiqués à l'article 2 ci-dessus sont pris en charge par l'employeur dans la limite de 60 % pour le travailleur de même que pour ses enfants.

Article 4 : Dans ce cas, les médicaments et accessoires nécessaires doivent être prescrits par le Médecin d'entreprise ou un Médecin spécialiste agréé désigné par le Médecin d'entreprise en accord avec l'employeur.

Article 5 : Les auteurs d'infraction aux dispositions du présent arrêté sont punis des peines prévues à l'article 299 du Code du Travail.

Article 6 : La mise en œuvre de cet arrêté ne peut en aucun cas être la cause de réduction ou de restriction des avantages individuels ou collectifs plus favorables antérieurement acquis.

Article 7 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature, sera enregistré et publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou, le 26 Octobre 1998

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

5. ARRÊTE n° 54 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST DU 6 NOVEMBRE 1998

FIXANT LES CONDITIONS DANS LESQUELLES SONT EFFECTUEES LES VISITES MEDICALES D'EMBAUCHAGE, LES VISITES PERIODIQUES, LES VISITES DE REPRISE DU TRAVAIL ET LES CONSULTATIONS SPONTANEEES.

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin;
Vu : la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;
Vu : le Décret n° 98-280 du 12 juillet 1998 portant composition du Gouvernement ;
Vu : le Décret n° 87-50 du 06 mars 1987 portant création, composition et fonctionnement du Conseil National du Travail ;
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 ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session d'août 1998.

ARRÊTE :

CHAPITRE PREMIER :

DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Le présent arrêté est applicable aux travailleurs et employeurs soumis au Code du Travail.

Article 2 : En vue de fonder ses décisions concernant l'état de santé de chaque travailleur à examiner et de proposer en sa faveur l'application de mesures individuelles ou collectives de protection, le médecin du travail lie les résultats de sa visite médicale aux conditions de l'étude du poste de travail auquel l'intéressé est ou sera affecté.

Article 3 : Sont soumis obligatoirement aux visites médicales :

1. les travailleurs exposés à un risque de maladies professionnelles ;
2. les travailleurs occupant un poste de sécurité. On entend par poste de sécurité, tout poste de travail impliquant la conduite de véhicules à moteur, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques, de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, pour autant que la conduite de ces engins, de ces machines ou de ces installations puisse mettre en péril la sécurité de compagnons de travail du préposé à ce poste ;
3. les travailleurs qui, en raison de leur activité professionnelle, sont directement en contact avec des denrées ou des substances alimentaires, que celles-ci soient destinées à la vente ou consommées sur place par la clientèle ou le personnel de l'entreprise ;
4. les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Article 4 : Le temps passé aux visites médicales doit être intégralement pris sur les heures ouvrables.

Les frais desdites visites sont entièrement à la charge de l'employeur.

CHAPITRE II :
DES VISITES MEDICALES
SECTION 1 :
DES VISITES D'EMBAUCHAGE

Article 5 : La visite médicale d'embauchage est obligatoire pour tout salarié et comporte au moins :

1- les investigations générales suivantes :

- a) une anamnèse portant sur les antécédents professionnels et médicaux ;
- b) la mesure de la taille, du poids, du périmètre thoracique à l'inspiration et à l'expiration, la numérotation du pouls, l'acuité visuelle, l'acuité auditive droite et gauche ;
- c) l'examen clinique usuel de l'état général et des divers systèmes, y compris la peau, la cavité buccale et le pharynx ;
- d) la recherche des anomalies ;
- e) la recherche de l'albumine et du sucre dans l'urine ;
- f) la recherche des contre-indications à l'emploi sollicité ;

2- Selon les cas, des examens spéciaux lorsqu'il s'agit de personnes appelées à être exposées aux risques de maladies professionnelles.

Les examens spéciaux consistent en des tests de dépistage, d'explorations fonctionnelles (pulmonaire, hépatique, rénale).

La liste des principaux agents nocifs auxquels l'exposition du travailleur requiert des examens spéciaux est annexée au présent arrêté.

Dans le choix desdits examens, le médecin du travail tient compte de l'état de santé du travailleur, de ses antécédents, de la nature et de l'importance du risque, de la voie d'introduction de l'agent pathogène.

Article 6 : La visite d'embauchage peut être complétée par l'exploration radiologique des organes thoraciques si le médecin du travail la juge utile.

Cette exploration radiologique est notamment indiquée non seulement lorsque l'une des diverses affections qui donnent généralement lieu à une telle exploration est constatée ou soupçonnée, mais encore, chaque fois que l'anamnèse révèle que la personne intéressée a exercé antérieurement une profession comportant un risque de pneumoconiose.

L'exploration radiologique précitée consiste en une radiographie ou en une radiographie grand format.

Article 7 : Les travailleurs qui font l'objet d'un changement de poste de travail au sein d'une même entreprise doivent être signalés, sans retard, au médecin du travail lorsque ce changement a pour effet :

- soit d'exposer ces travailleurs à un risque qui n'est pas encore mentionné en regard de leur nom dans la liste nominative visée à l'article 3 ;
- soit d'aggraver sensiblement ceux auxquels ils étaient exposés ;
- soit s'il s'agit de risques d'irradiation par des radiations ionisante de modifier la nature particulière de ces risques.

L'employeur fournit au médecin du travail toutes les indications utiles concernant les conditions du nouvel emploi de ces travailleurs. A cette fin, il remet à ces derniers, à l'intention de ce médecin, un formulaire de demande de visite médicale d'embauche.

Les examens qui sont effectués en vertu du présent article sont assimilés à des visites médicales d'embauchage.

SECTION 2 :

DES VISITES PERIODIQUES

Article 8 : La visite médicale périodique consiste en un examen clinique général, qui a lieu une fois par an si le travailleur est âgé de 18 ans au moins et deux fois par an s'il n'a pas atteint cet âge.

Pour les travailleurs exposés à un risque de maladies professionnelles, cette visite médicale annuelle est complétée selon le cas par les examens spéciaux.

Les examens médicaux prévus dans l'intervalle des visites annuelles sont des examens médicaux dirigés en vue de vérifier l'intégrité des organes et des fonctions menacées.

Les examens médicaux dirigés reviennent à exécuter un des examens spéciaux prévus ci-dessus ou consistent en un examen clinique approprié à la découverte d'un risque particulier.

Article 9 : Lorsqu'il l'estime nécessaire en raison, soit de l'état de santé des intéressés, soit des conditions particulières de leur travail, soit d'incidents d'ordre sanitaire survenus dans l'entreprise, le médecin du travail peut procéder à la visite médicale périodique à des intervalles plus rapprochés que ceux fixés à l'article précédent.

Les travailleurs atteints d'affections d'origine professionnelle dont le diagnostic ne peut être suffisamment établi par les examens spéciaux, doivent être soumis à tous les examens complémentaires que le médecin du travail jugera indispensables.

Les mesures prévues aux deux alinéas précédents doivent également être appliquées à la demande du médecin inspecteur du travail.

Article 10 : Le Médecin Inspecteur du travail peut dispenser le Médecin du travail d'effectuer des examens médicaux dirigés dans l'intervalle des visites annuelles quand celui-ci lui démontre l'absence de risque, en produisant les résultats, soit de mesures physiques ou cliniques opérées sur les lieux de travail, soit de tests d'exposition pratiqués sur les travailleurs concernés.

Ces mesures et ces tests doivent être renouvelés des fréquences identiques à celles fixées pour l'exécution des visites médicales périodiques.

Les mesures physiques et cliniques consistent à identifier le risque et à apprécier son importance, notamment dans le cadre de la surveillance de l'atmosphère des lieux de travail, requise en matière de lutter contre les nuisances.

Les tests d'exposition consistent à rechercher la présence et la quantité de produits toxiques dans l'organisme considéré comme intégrateur d'exposition.

SECTION 3 :

DE LA VISITE DE REPRISE DU TRAVAIL

Article 11 : La visite de reprise du travail doit être effectuée au travailleur après qu'il s'est absenté pendant quatre semaines au moins pour des motifs liés à une maladie, à un accouchement ou à un accident quelle qu'en soit la nature.

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

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

SECTION 4 :

DES CONSULTATIONS SPONTANÉES

Article 13 : Tout travailleur soumis ou non aux visites médicales périodiques peut consulter sans délai le Médecin du travail pour des symptômes d'affection qu'il attribue à ses conditions de travail.

L'examen médical effectué à cet effet est sanctionné par une décision du Médecin du travail qui est assortie de toutes les conditions d'exécution de la surveillance médicale.

CHAPITRE III :

DISPOSITIONS DIVERSES ET PÉNALITÉS

Article 14 : Le médecin Inspecteur du travail peut procéder à des visites spéciales aux fins de recherches de maladies professionnelles dans l'entreprise.

Les frais de ces visites sont à la charge de l'employeur lorsqu'elles ont été effectuées à la demande de celui-ci ou à la suite d'un constat d'infraction aux normes de protection des travailleurs.

Article 15 : Lorsque les visites médicales prescrites par la réglementation n'auront pas été effectuées, l'Inspecteur du travail, sur rapport du Médecin inspecteur du travail met l'employeur en demeure de les effectuer dans un délai de 15 jours. Passé ce délai, l'inspecteur ou le Médecin inspecteur commet un médecin qualifié pour les effectuer à la charge de l'employeur.

Article 16 : Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 15 ci-dessus, est puni des peines visées à l'article 299 du code du travail, tout auteur d'infraction aux dispositions du présent arrêté.

Article 17 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera enregistré et publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou le 06 novembre 1998

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

Ampliatiions :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 02 |
| PR | 01 |
| SGG | 01 |
| A.N. | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| DT | 08 |
| CCIB | 02 |
| ONEB | 02 |
| SYNDICATS | 10 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 17 |
| COUR SUPRÊME | 01 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

ANNEXE

Surveillance médicale des travailleurs exposés au risque de maladies professionnelles.

LISTE DES AGENTS NOCIFES

Les agents nocifs exposant les travailleurs à un risque de maladies professionnelles sont classés en cinq groupes et répartis comme suit :

- 1^{er} groupe : risque d'intoxication ;
- 2^{ème} groupe : risque dû à des agents physiques ;
- 3^{ème} groupe : risque dû à des agents infectieux ou parasitaires ;
- 4^{ème} groupe : risque de dermatose ;
- 5^{ème} groupe : risque d'affection pulmonaire.

La liste mentionne pour chaque agent nocif les examens complémentaires qui sont appropriés au dépistage du risque, la fréquence des examens périodiques, ainsi que la durée minimale d'exposition au risque qui impose l'exécution de la surveillance médicale dans le chef de chaque sujet.

Cette durée minimale peut être discontinuée. Elle se calcule en outre dans l'intervalle séparant deux examens médicaux.

GROUPE 1

- Liste des agents chimiques pathogènes susceptibles de provoquer des intoxications de l'organisme humain.

Le risque d'affection professionnelle existe pour les personnes qui travaillent ou séjournent dans les lieux où l'une des substances énumérées ci-après est mise en œuvre, se forme au cours d'un procédé de fabrication où est présente sous forme de poussières, de gaz, de vapeurs, de brouillards ou de corps liquides ou solides.

Le médecin du travail choisit une technique dont la sensibilité et la nature répondent aux exigences de la situation. A défaut d'examen spécifique biologique, le médecin du travail pratique un examen clinique dirigé sur le ou les organes cibles.

NOTA BENE :

- a) représente la liste des examens spéciaux à effectuer ;
- b) représente la fréquence de réexamen médical périodique ;
- c) la durée minimale d'exposition au risque qui impose l'exécution de la surveillance médicale.

1.1 : Arsenic et ses composés nocifs (à l'exception de l'hydrogène arsénié).

- a) dosage urinaire quantitatif ;
- b) semestrielle ;
- c) 30 jours.

1.2 : Béryllium (glucinium) et ses composés nocifs ou toxiques.

- a) radiographie pulmonaire, mesure de la capacité vitale ou dosage quantitatif urinaire.
- b) Semestrielle pour la capacité vitale et annuelle pour la radiographie ou le dosage urinaire ;
- c) 30 jours.

1.3 : Le carbone et ses composés

1.3.1 : Oxyde de carbone

- a) détermination du taux de carboxyhémoglobine. Dans l'appréciation, le médecin du travail tient compte des causes extra-professionnelles (tabac, circulation urbaine) ;
- b) Annuelle ;
- c) 07 jours.

1.3.2 : Oxychlorure de carbone ou phosgène

- a) Examen dirigé (système respiratoire) ;
- b) Annuelle ;
- c) Pas de seuil d'exposition.

1.3.3 : Acide cyanhydrique cyanures et composés cyanogènes

- a) Examen dirigé (système cardio-vasculaire, hématologie) ;
- b) Annuelle ;
- c) Pas de seuil d'exposition.

1.4 : Cadmium et composés nocifs.

- a) Dosage quantitatif du cadmium urinaire ;
- b) Semestrielle ;
- c) 30 jours.

1.5 : Chrome et composés nocifs

- a) Dosage quantitatif du chrome urinaire ou examen dirigé (radiographie pulmonaire ou examen de la cloison nasale) ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

1.6 : Composés organiques nocifs de l'étain

- a) Examen dirigé (peau, système nerveux) ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

1.7 : Mercure et composés nocifs

- a) Dosage quantitatif sanguin ou urinaire ;
- b) Semestrielle ;
- c) 7 jours.

1.8 : Manganèse et ses composés nocifs

- a) Dosage du manganèse urinaire ;
- b) Semestrielle ;
- c) 30 jours.

1.9 : Dérivés azotés

1.9.1 : Acide nitrique

- a) Examen dirigé (yeux, système respiratoire) ;
- b) Annuelle ;
- c) 7 jours.

1.9.2 : Oxyde d'azote

- a) Examen dirigé (yeux, système respiratoire).
- b) Annuelle ;
- c) 7 Jours.

1.9.3 : Ammoniac

- a) Examen dirigé (yeux, système respiratoire) ;
- b) Annuelle ;
- c) 7 jours.

1.10 : Nickel et ses composés nocifs

- a) Radiographie pulmonaire pour le nickel carbonyle ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

1.11 : Ozone

- a) Mesure de la capacité vitale ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

1.12 : Le phosphore et dérivés

1.12.1 : Phosphore et ses composés inorganiques nocifs

- a) Recherche de signes biologiques d'atteinte hépatique ou rénale pour le phosphore blanc ;
- b) Semestrielle ;
- c) 1 jour.

1.12.2 : Composés organiques nocifs du phosphore

- a) Dosage des cholinestérases sériques, du paranitrophénol urinaire (parathion) ;
- b) Semestrielle ;
- c) 1 jour.

1.13 : Le Plomb et dérivés

1.13.1 : Plomb métallique et ses composés ioniques

(composés inorganiques et organiques sauf alkyles de plomb).

- a) Taux de plombémie et / ou acide delta aminolévulinique dans l'urine ;
hémoglobine - nombre de globules rouges et blancs hématocrite - uricémie -
analyse de l'urine et de la créatinine et éventuellement, des examens
complémentaires d'un ou plusieurs indicateurs biologiques :

- acide delta aminolévulinique ;
- protoporphyrine de zinc ;
- déhydratase de l'acide delta aminolévulinique.

- b) Semestrielle
- c) Pas de seuil d'exposition.

- 1.13.2 : Composés organiques nocifs du plomb, autres que les composés ioniques (par exemple alkyles de plomb).
- a) Dosage du plomb urinaire ou coproporphyrines urinaires ;
 - b) Semestrielle ;
 - c) 7 jours.
- 1.14 : Sélénium et composés nocifs
- a) Dosage du Sélénium urinaire ;
 - b) Annuelle ;
 - c) 30 jours.
- 1.15 : Les sulfures et dérivés
- 1.15.1 : Sulfure de carbone
- a) Examen dirigé (acuité visuelle, système nerveux)
 - b) Semestrielle ;
 - c) 7 jours.
- 1.15.2 : Hydrogène sulfuré
- a) Examen dirigé (système respiratoire) ;
 - b) Annuelle ;
 - c) 1 jour.
- 1.16 : Thallium et ses composés nocifs
- a) Dosage du thallium urinaire ou fécal ou capillaire ou exploration endocrinienne ou exploration de la fonction rénale ;
 - b) Semestrielle ;
 - c) 30 jours.
- 1.17 : Vanadium et ses composés nocifs
- a) Dosage de vanadium urinaire ou tests hépatiques et rénaux ou épreuves fonctionnelles respiratoires ;
 - b) Semestrielle ;
 - c) 30 jours.
- 1.18 : Composés nocifs du zinc
- a) Examen dirigé (peau, système respiratoire) ;
 - b) Annuelle ;
 - 5. 30 jours.
- 1.19 : Dérivés halogènes
- 1.19.1 : Chlore
- a) Examen dirigé (peau, système respiratoire) ;
 - b) Annuelle ;
 - c) 01 jour.
- 1.19.2 : Brome et composés nocifs
- a) Examen dirigé (peau, système respiratoire) ;
 - b) Annuelle ;
 - c) 01 jour.

1.19.3 : Iode et composés nocifs

- a) Examen dirigé (peau) ;
- b) Annuelle ;
- c) 01 jour.

1.19.4 : Fluor et composés nocifs

- a) Dosage du fluor urinaire ou radiographie d'un élément du squelette (carpe) ;
- b) Annuelle ;
- c) 01 jour.

1.20 : Hydrocarbures aliphatiques ou alicycliques

- a) Examen dirigé (peau) ;
- b) Semestrielle ;
- c) 30 jours.

1.21 :

1.21.1 : Dérivés halogènes des hydrocarbures aliphatiques et alicycliques

- a) Pour tous les dérivés halogènes : examen dirigé de la peau, de la fonction hépatique et du système nerveux ;

En supplément pour :

1° / Le chlorure de vinyle monomère :

- examen radiologique du squelette de la main ; test hépatiques ;
- examens biologiques ci-après :
- urines (glucose, protéines, sels et pigments biliaires, urobilinogène) ;
- vitesse de sédimentation globulaire ;
- numération des plaquettes ;
- dosage de la bilirubinémie totale ;
- dosage des transaminases (SGOT, SGPT) ;
- dosage de la gamma glutamyl transpeptidase (GT) ;
- test au thymol ;
- phosphatases alcalines ;
- dosage des cryoglobulines.

2° / Le DDT

- dosage de l'acide diacétique ou dichlorophényl acétique ;

3° / Les dérivés chlorés

- dosage des métabolites dans les urines ;
- tests hépatiques.

b) semestrielle ;

c) 7 jours.

1.21.2 : Dérivés aminés des hydrocarbures aliphatiques et alicycliques

- a) Examen dirigé (peau, yeux, système respiratoire) ;
- b) Semestrielle ;
- c) 30 jours.

1.22 : Les alcools et dérivés

1.22.1 : Méthanol, alcools supérieurs et dérivés halogènes des alcools

- a) Dosage urinaire du méthanol et examen dirigé (système nerveux)
- b) annuelle ;
- c) 30 jours.

1.22.2 : Glycols et dérivés halogènes

a) Examen des urines

Dosage de l'acide oxalique urinaire (éthylène-glycol) ;

b) annuelle ;

c) 7 jours.

1.22.3 : Ethers et dérivés

a) Numération globulaire ou dosage de l'acide oxalique urinaire (méthylcellosolve, butylcellosolve) ;

b) Annuelle ;

c) 7 jours.

1.22.4 : Cétones et dérivés halogènes

a) Examen dirigé (peau, yeux) ;

b) Annuelle ;

c) 30 jours.

1.22.5 : Esters organiques et dérivés halogènes

a) Dosage de la cholinestérase sérique ou érythrocytaire (esters de l'acide phosphorique) ou des acides carbamiques (esters des acides carbamiques) ;

b) Annuelle ;

c) 30 jours.

1.23 :

1.23.1 : Acides organiques nocifs

a) Examen dirigé (peau, yeux) tests rénaux (acide oxalique) ;

b) Annuelle ;

c) 30 jours.

1.23.2 : Aldéhydes dérivés halogènes et amidés

a) Examen dirigé (peau, yeux, système respiratoire) ;

b) Annuelle ;

c) 30 jours.

1.23.3 : Anhydrides aromatiques et dérivés halogènes

a) Examen dirigé (peau et système respiratoire) ;

b) Annuelle ;

c) 30 jours.

1.24 : Produits nitrés

1.24.1 : Dérivés nitrés des hydrocarbures aliphatiques

a) Tests hépatiques ;

b) Annuelle ;

c) 30 jours.

1.24.2 : Esters nitriques

a) E.C.G.

b) Annuelle ;

c) 7 jours.

1.25 : Des produits benzéniques

1.25.1 : Benzène et homologues

- a) Métabolites urinaires (phénols, acide hippurique, acide méthylhippurique, acide phényl-glyocylique, acide mandélique) ;
- ou rapport sulfates organiques inorganiques urinaires ;
 - ou dosage sanguin ;
 - ou numération globulaire et formule leucocytaire ;
 - ou tests de coagulation sanguine et de fragilité capillaire ;
 - ou tests hépatiques.

b) Trimestrielle pour le benzène ;

Semestrielle pour les homologues du benzène, la distribution de carburants et l'entretien et la réparation des véhicules automobiles.

c) 7 jours.

1.25.2 : Naphtalène et homologues

- a) Examen dirigé (acuité visuelle, examen hématologique) ;
- b) Semestrielle ;
- c) 7 jours.

1.25.3 : Diphényle, décaline tétraline, diphényloxyde

- a) Examen dirigé (peau, système respiratoire) ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

1.26 : Dérivés halogénés des hydrocarbures aromatiques

- a) Examen dirigé (yeux, peau, fonction hépatique, fonction rénale) ;
- b) Semestrielle ;
- c) 7 jours.

1.27 : Les phénols et dérivés

1.27.1.1 : Phénols et homologues et leurs dérivés halogènes

- a) Dosage du phénol total, des glucuro- et sulfoconjugués du phénol dans les urines ;
- b) Annuelle ;
- c) 7 jours.

1.27.1.2 : Thiophénols et homologues et leurs dérivés halogènes

- a) Examen dirigé (yeux, peau, fonction hépatique, fonction rénale) ;
- b) Annuelle ;
- c) 7 jours.

1.27.1.3 : Naphtols et homologues et leurs dérivés halogénés

- a) Examen dirigé (yeux, peau) ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

1.27.2 : Dérivés halogénés des alkyl, aryl, alkylaryloxydes et des alkylarylsulfures

- a) Recherche urinaire de l'acide chloracétique (dérivés oxydés) Examen dirigé (peau, yeux, système respiratoire) ;
- b) Annuelle ;
- c) 7 jours.

1.27.3 : Benzoquinone et produits d'oxydation de l'hydroquinone

- a) Examen dirigé (peau, yeux) ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

1.28 : Aminés et hydrazines aromatiques et leurs dérivés halogénés, phénoliques, nitrosés, nitrés et sulfonés

- a) Numération globulaire et dosage de méthémoglobine cytologie urinaire (B naphthylamine, benzidine, 4 aminodiphényle) Examen dirigé (peau, yeux) ;
- b) Trimestrielle ;
- c) 30 jours.

1.29 : Nitro dérivés des hydrocarbures aromatiques et des phénols

- a) Examen hématologique et dosage de méthémoglobine ;
- b) Annuelle ;
- c) 7 jours.

GROUPE II

Liste des agents physiques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles.

Le risque de maladie professionnelle existe pour les personnes travaillant ou séjournant dans les lieux où, soit des opérations effectuées, soit des équipements, soit des installations produisent des agents physiques susceptibles d'avoir des effets nocifs sur la santé.

La rubrique consacrée à chaque catégorie d'agents physiques nocifs indique :

- en a) les examens spéciaux à exécuter ;
- en b) la portée et la fréquence de l'examen médical périodique ;
- en c) la durée minimale d'exposition au risque qui impose l'exécution de la surveillance médicale.

2.1 : Radiations ionisantes

Par « radiations ionisantes », il faut entendre, au sens de la présente rubrique, les radiations électromagnétiques (photons ou quanta de rayons x ou gama) et les radiations corpusculaires (électrons, positons, rayons bêta, protons, neutrons, particules alpha, particules lourdes, etc.), à l'exception de celles émises par les appareils de télévision et des rayons ultraviolets.

Les personnes visées par la présente rubrique sont les travailleurs professionnellement exposés aux radiations ionisantes.

- a) Selon les indications fixées par le médecin du travail :
 - Dosimétrie d'organe et de l'organisme entier ;
 - et/ou dosimétrie sanguine, urinaire, et des phanères ;

et/ou examen hématologique ;
et/ou examen dermatologique, oculaire, génital ;
et/ou dosage des acides aminés urinaires ;
et/ou recherche des anomalies chromosomiques ;

b) Examen d'embauché et examen périodique annuel ou semestriel en fonction du risque du poste et des doses reçues ;

c) Pas de seuil d'exposition.

2.2 : Bruit

Sont classés sous cette rubrique :

1. Les bruits stables (continus) d'au moins 85 décibels A pendant la durée hebdomadaire de travail ou d'au moins 90 décibels A pendant 30 heures de travail par semaine ou d'au moins 92 décibels A pendant 20 heures de travail par semaine ou d'au moins 95 décibels A pendant 15 heures de travail par semaine ou d'au moins 100 décibels A pendant 7 heures de travail par semaine ou d'au moins 105 décibels A pendant 5 heures de travail par semaine ou d'au moins 110 décibels A quelle que soit la durée de travail.

Pour les sons purs, tous les niveaux sonores ci-dessus sont abaissés de 5 décibels A ;

2. Les bruits intermittents dont la somme totale des durées d'exposition atteint l'une des durées d'exposition ci-dessus cités ;

3. Les bruits d'impact de 140 décibels A pic répétés cent fois par jour.

- a) Audiogramme tonal ;
- b) Dans les trois mois après la première exposition ;
- d) Annuelle ;
- c) 30 jours.

2.3 : Air comprimé

a) Examen dirigé (squelette) ;

b) Annuelle ;

L'examen d'embauché comprend un test d'exposition d'une heure de travail à une atmosphère ;

c) Pas de seuil d'exposition.

2.3.1 : Variation dépression atmosphérique

a) Examen dirigé (examen de l'oreille moyenne, audiogramme, tympanométrie);

b) Annuelle ;

c) Pas de seuil d'exposition.

2.4 : Vibration mécanique de 2 à 30.000 Hz.

a) Examen radiologique :

- du squelette ;

- de la colonne pour les vibrations et trépidations appliquées au corps entier et de fréquences inférieures à 20 Hz;

- du membre supérieur pour les vibrations et trépidations appliquées au système manubranchial et de fréquences inférieures à 100 Hz. Examen de variations de la température cutanée des extrémités supérieures pour les vibrations et trépidations appliquées au système manubranchial et de fréquences supérieures à 100 Hz.

b) Annuelle ;

La fréquence de l'examen radiologique de la colonne est portée à 5 ans. Elle peut être augmentée sur décision du médecin du travail ;

c) 7 jours.

2.5 : Températures abaissées artificiellement en dessous de 10°C

a) Examen radiologique du thorax ;

b) Annuelle ;

c) 7 jours.

2.6 : Chaleur industrielle

Sont considérées comme chaleur industrielle, les températures mesurées au thermomètre à globe humide qui sont habituellement supérieures à :

- 25° pour les travaux lourds ; +ou- 1339 kJ/h (+ou- 320 Kcal/h) ;

- 26° 7 pour les travaux moyens ; +ou- 1046 kJ/h (+ou- 250 kcal/h) ;

- 30° pour les travaux légers : +ou 712 kJ/h (+ou- 170 kcal/h).

a) Examen dirigé (système cardio-vasculaire) ;

b) Annuelle ;

c) 7 jours.

GROUPE III

Liste des agents infectieux ou parasitaires susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

Le risque d'affection professionnelle découle de la possibilité d'une contamination du sujet, eu égard au mode de transmission et au réservoir de l'agent pathogène.

1) Les maladies contagieuses suivantes : tuberculose, hépatite infectieuse et syphilis ;

2) Les helminthiases ; ankylostoma duodénales et anguillula intestinales ;

3) Les maladies transmises par les animaux ou des débris d'animaux, parmi lesquelles entre autres, les brucelloses, les salmonelloses, les spirochètoses, les ornithoses, la psittacose, la fièvre aphteuse, les teignes, la toxoplasmose et l'échinococcose.

a) L'examen spécial comporte :

- soit un examen hématologique et sérologique ;

- soit des examens bactériologiques ou parasitaires ;

- soit lorsqu'il y a virage après l'application de tests tuberculiques ou lorsque le test est positif, une exploration radiologique annuelle obligatoire des organes thoraciques pendant les cinq années suivantes.

Pour les travailleurs vaccinés au BCG, l'exploration radiologique des organes thoraciques est obligatoire pendant la durée utile par le médecin du travail.

b) La fréquence est annuelle pour le dépistage de la tuberculose.

Pour les autres risques de maladies infectieuses ou parasitaires existant en dehors du risque de tuberculose, les examens ont lieu à l'initiative du médecin du travail.

c) Pas de seuil minimum de contamination.

GROUPE IV

Liste de substances ou d'agents pouvant causer des affections de la peau

Le risque d'affection professionnelle existe pour les personnes qui travaillent ou séjournent dans les lieux où l'un des agents énumérés ci-après est présent sous la forme de poussières, de gaz, de vapeurs, de fumées, de brouillards, de micro-organismes pathogéniques pour la peau.

L'examen médical spécial comporte un examen dermatologique éventuellement tests cutanés, épi cutanés, immunologiques.

La fréquence périodique est annuelle.

La durée minimale d'exposition au risque qui impose la surveillance médicale est de trente jours par an.

4.1 : Suie, goudron, bitume, brai, anthracène, asphalte, huiles minérales, paraffine brute, composés, produits de fractionnement et résidus de ces substances

4.2 : Agents chimiques :

4.2.1 : Métaux, métalloïdes et leurs composés : nickel cobalt, mercure, vanadium, arsenic, beryllium chrome hexavalent ;

4.2.2 : Produits alcalins : ciments, divers détergents, produits de nettoyage, oxydants, produits de blanchiment ;

4.2.3 : Solvants organiques en général, dérivés organochlorés, térébenthine et autres terpènes, dérivés alkylés du cumène (paraméthylsopropylbenzène) et leurs produits de substitution ;

4.2.4 : Formaldéhyde, hexaméthylènetétramine, certains précurseurs et intermédiaires de résines phénoliques, styréniques, époxydiques et certains autres précurseurs intermédiaires, adjuvants et charge de matières plastiques ;

4.2.5 : Certains dérivés halogènes, nitrés, chloronitrés, aminés, azoïques, hydroxylés et sulfonés des hydrocarbures aromatiques ;

4.2.6 : Certains colorants synthétiques ;

4.2.7 : Certains médicaments, tels les dérivés de la phénothiazine (chlorpromazine) et les antibiotiques (streptomycine, chloramphénicol, pénicilline, néomycine, etc.) ;

4.2.8 : Certains produits auxiliaires de la fabrication du caoutchouc, tels le mercaptobenzothiazol, le disulfure de tétraméthylthiuramine, les dithiocarbamates ;

4.2.9 : Certains pesticides, tels les dérivés organiques du phosphore, de l'arsenic, du mercure et du soufre et en général tous les insecticides organo-chlorés ;

4.2.10 : Certaines substances végétales telles que celles présentes dans les bois exotiques, la quinine, les bulbes de fleurs ;

4.2.11 : Métaux d'orfèvrerie : argent, platine.

4.3 : Agents physiques :

4.3.1 : Microtraumatismes par particules de métal ou de verre, laine de verre, amiante, poils d'animaux, fragments de cheveux etc. ;

4.3.2 : Irritations actiniques (rayons ultra-violet) et thermiques (chaud et froid) ;

4.4 : Micro-organisme pathogènes pour la peau :

4.4.1 : Micro-organismes pouvant provoquer des affections bactériennes ou mycosiques ;

4.4.2 : Saprophytes pouvant éventuellement devenir pathogènes dans les conditions favorables de chaleur et d'humidité.

GROUPE V

Liste des substances ou agents qui peuvent causer des affections par inhalation

Le risque d'affection professionnelle existe pour les personnes qui travaillent et séjournent dans des lieux où une des substances ou un des agents énumérés ci-dessous est présent dans l'atmosphère des lieux de travail.

La rubrique consacrée à chaque substance, ou agent nocif indique :

- a) les examens spéciaux à réaliser ;
- b) la fréquence de l'examen médical périodique ;
- c) la durée minimale d'exposition au risque qui impose l'exécution de la surveillance médicale.

5.1 : Agents étiologiques des pneumoconioses

5.1.1 : Silice libre

Sont entre autres compris dans cette rubrique : les quartz, tridymite, cristobalite, grés, silex, quartzite, arkose, schiste, ardoise, coticule, porphyre :

- a) Examen radiographique du thorax ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

5.1.2 : Poussières d'amiante ou d'asbeste

Sont entre autres compris dans cette rubrique : les amiantes serpentiniques ou chrysotiniques, amiantes hornblendiques ou amphiboliques (crocidolite, amosite, actinolite, trémolite, anthophyllite, hornblende ...).

- a) Examen radiographique du thorax ; Examen des expectorations ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

5.1.3 : Poussières de silicates à l'exception de l'amiante

Sont entre autres compris dans cette rubrique :

Les silicates simples : bentonite, kaolin, talc, sépiolite, stéatite, zircon.
Willemite, ortho et méta-silicates de sodium ... : les silicates doubles : micas, topazes, jades, feldspathes et pierre-ponce, permutites.

- a) Examen radiologique du thorax ;
Epreuves fonctionnelles respiratoires ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

5.1.4 : Poussières de fer

- a) Examen radiologique du thorax ;
Epreuves fonctionnelles respiratoires ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

5.1.5 : Poussières d'étain

- a) Examen radiologique du thorax ;
Epreuves fonctionnelles respiratoires ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

5.1.6 : Poussière de baryum

- a) Examen radiologique du thorax ;
Epreuves fonctionnelles respiratoires ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

5.2 : Poussières ou fumées d'aluminium ou de ses composés

- a) Examen radiologique du thorax ;
Epreuves fonctionnelles respiratoires ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

5.3 : Poussières de carbures métalliques frittés ou cimentés

- a) Examen radiologique du thorax ;
Epreuves fonctionnelles respiratoires ;

- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

5.4 : Poussières de scories Thomas

- a) Examen radiologique du thorax ;
Epreuves fonctionnelles respiratoires ;
- b) Annuelle ;
- c) 30 jours.

5.5 : Agents provoquant une hyperergie à manifestation respiratoire ou une affection pulmonaire

5.5.1 : Produits d'origine végétale ou animale : poils, cuirs, plumes, coton, chanvre, lin, jute, sisal, bagasse, nacre.

5.5.2 : Produits chimiques : diisocyanates, acroléine, chloroplanitates, formol, para-phénylène-diamine, diazométhane, anhydride phtalique, polymères de vinyle (poussières).

- a) Examen dirigé ;
- b) Annuelle ;
- c) L'appréciation de la période minimale d'exposition tient compte de l'importance, de la durée et de la répétition des expositions

6. ARRETE n°22 /MFPTRA/DC/SGM/DT/SST DU 19 AVRIL 1999

PORTANT MESURES GENERALES D'HYGIENE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 98-280 du 12 juillet 1998 portant composition du Gouvernement ;

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 le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Vu l'Arrêté n° 5253 IGTLS-AOF du 19 juillet 1954 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables en Afrique Occidentale Française aux travailleurs des établissements de toute nature ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session d'octobre 1998.

ARRETE :

CHAPITRE PREMIER :

DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Le présent Arrêté s'applique à tous les établissements ou entreprises soumis aux dispositions de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.

CHAPITRE II :

DES MESURES GENERALES D'HYGIENE AU TRAVAIL

SECTION 1 :

DE L'AMBIANCE DES LIEUX DE TRAVAIL

Article 2 : Des conditions atmosphériques et climatiques convenables doivent être maintenues dans tous les locaux de travail. L'ambiance des locaux de travail ne peut être troublée par l'influence des facteurs suivants :

- la présence d'air confiné ou vicié ;
- les courants d'air dangereux ;
- la chaleur ou le froid excessif ;
- l'humidité ou la sécheresse excessive, ainsi que les odeurs désagréables, dans tous les locaux où la nature des opérations ne s'y oppose pas.

Il est interdit d'utiliser pour le travail, des locaux rendus malsains par l'humidité de leurs parois, suite à un vice de construction.

PARAGRAPHE 1 :

DE LA VENTILATION

Article 3 : Les locaux de travail doivent avoir une hauteur sous plafond minimum de 2,5 mètres. Chaque travailleur doit y disposer d'au moins 10 mètres cubes d'air. L'introduction d'air neuf ainsi que l'évacuation de l'air vicié sont assurées à raison de 30 mètres cubes d'air par heure et par travailleur présent dans ces locaux. Dans les locaux de travail fermés, l'application des normes qui précèdent est assurée par une ventilation naturelle ou par l'utilisation de tout dispositif adéquat.

PARAGRAPHE 2 :

DE L'ECLAIRAGE

Article 4 : Les locaux de travail doivent être convenablement éclairés, sauf le cas où les opérations nécessitent l'obscurité ou un éclairage particulier.

Pendant le jour, ils recevront la lumière naturelle en quantité suffisante pour le genre de travail effectué.

Toutefois, si en raison de la disposition des lieux ou des nécessités techniques, il est impossible de donner aux locaux de travail un éclairage naturel suffisant, ceux-ci pourront être éclairés artificiellement.

Article 5 : Dans les locaux où la nature du travail l'exige, l'éclairage artificiel consiste en une installation d'éclairage général destinée à uniformiser la lumière dans toute l'étendue du local ainsi qu'à éviter des zones d'ombre dangereuses ou gênantes.

Si son intensité n'est pas suffisante pour l'accomplissement aisé des travaux, il sera complété par un système d'éclairage local.

Toutefois, si le travail nécessite, à l'endroit où il s'effectue, un éclairement d'une valeur supérieure à 200 lux, celui-ci pourra être obtenu au moyen d'un éclairage artificiel local complémentaire, à condition qu'à elle seule, l'installation d'éclairage général susdite assure dans tous les cas, au même endroit un éclairement minimum de 200 lux.

Article 6 : Dès la tombée du jour, les cours, les hangars et chantier en plein air, sont pourvus d'un éclairage d'une intensité suffisant pendant tout le temps où les travailleurs sont appelés à y travailler ou y circuler.

L'éclairage artificiel doit avoir des caractéristiques spectrales telles qu'il ne modifie pas les couleurs des signaux de sécurité.

Article 7 : La valeur minimum, exprimée en lux, que doit atteindre l'éclairement, sauf, les cas des opérations visées à l'article 4, alinéa 1er se présente comme suit :

Cet éclairement est celui du plan de travail ou si celui-ci ne peut pas être nettement défini, d'un plan horizontal situé à 0.85 m au-dessus du sol.

a) 2 lux :

* Gares de triage de chemin de fer, aux endroits où le personnel est appelé à circuler, à l'exception des chantiers de triage proprement dits ;

b) 10 lux :

* Chantiers de triage proprement dits des gares de chemin de fer, y compris les derniers aiguillages de dispersion. Cours et passages extérieurs.

c) 20 lux :

* Postes de transformation électrique, quais de chargement ou de déchargement en activité ainsi que tous autres endroits analogues.

6. 50 lux :

* Lieux situés à l'intérieur des bâtiments : passages autres que ceux se trouvant dans les grands magasins de vente, couloirs, escaliers, entrepôts, dépôts et magasins de matériaux bruts ou volumineux, garages ainsi que tous autres endroits analogues.

* Chambres froides.

* Travaux ne nécessitant aucune perception des détails; manutention des matières grossières (charbon, cendre, etc.) triage sommaire, broyage de produits argileux, travaux grossiers ou de gros œuvres dans les chantiers de génie civil ainsi que tous autres travaux analogues.

e) 100 lux :

* Travaux ne nécessitant qu'une perception légère des détails : fabrication de produits semi-finis de fer ou d'acier, travaux grossiers d'assemblage, mouture de grains, déballage, triage et cardage de coton ainsi que tous autres travaux analogues.

f) 200 lux :

* Travaux nécessitant une perception modérée des détails : travaux ordinaires d'assemblage, façonnage mécanique, travail de textiles et de cuirs non teints, mise en conserve d'aliment, découpage de viandes, travail de bois sur établi, laminage et cisailage de pièces de grandes dimensions, montage et débosselage des carrosseries ainsi que tous autres travaux analogues.

* Passages dans les grands magasins de vente.

g) 300 lux :

* Travaux nécessitant une perception assez poussée des détails :

travaux ordinaires sur machines, tests de précision, classification des farines, finissage des cuirs, travail des cotonnades et des fibres artificiels non teints, travaux de bureau de toute nature, y compris la dactylographie lorsque celle-ci s'effectue d'une manière intermittente, travaux de confection à l'exception de la couture et du contrôle de finition, travaux de réparation dans les garages ainsi que tous autres travaux analogues.

h) 500 lux :

* Travaux nécessitant une perception très poussée des détails durant de longues périodes de temps :

travaux d'assemblage de précision, travaux de précision sur machine, polissage et biseautage de verre, travaux de dessin et de mécanographie, travail de dactylographie lorsque celui-ci s'effectue de manière permanente, travail de textile et de cuirs teints, travaux fins de soudage ainsi que tous autres travaux analogues.

* Comptoirs de vente.

i) 700 lux :

* Travaux nécessitant une perception très poussée des détails :
travail des cotonnades et des fibres artificielles teints, travaux de dessin et de mécanographie exigeant un éclairage particulièrement élevé, ainsi que tous autres travaux analogues.

j) 1.000 lux :

* Travaux nécessitant une perception extrêmement fine des détails :

* travaux d'assemblage de grande précision, essais d'instruments très délicats, travaux de bijouterie et d'horlogerie, classification et triage des tabacs, composition et des épreuves dans les imprimeries, couture et contrôle de la finition dans les ateliers de confection montage des pièces extrêmement fines, préparations, dosage et mélange de couleurs ainsi que tous autres travaux analogues.

Article 8 : Toute installation et tout appareil d'éclairage général ou local doivent être conçus et disposés de manière à éviter des éblouissements dangereux ou gênants, les phénomènes de stroboscopie, de surchauffement des locaux et la viciation de l'air.

Article 9 : Les établissements pourvus d'un éclairage artificiel, doivent être équipés d'un éclairage de sûreté suffisant pour permettre l'évacuation des personnes lorsque l'éclairage artificiel fait défaut.

Dans les établissements où séjournent habituellement plus de cent personnes, l'éclairage de sûreté doit s'allumer automatiquement dès que l'éclairage général fait défaut. Dans ce cas, il doit être alimenté :

- soit par une batterie d'accumulateurs électriques ;
- soit par un raccordement au réseau public à basse tension, lorsque l'éclairage général est alimenté par le courant d'un transformateur statique raccordé au réseau à haute tension et installé dans l'établissement ou à proximité de celui-ci ;
- soit par un groupe électrogène.

PARAGRAPHE 3 :

DE LA PROPETE

Article 10 : Les locaux de travail et leurs dépendances doivent être tenus en bon état d'entretien et de propreté.

Les déchets et balayures doivent être quotidiennement enlevés, remis à l'écart et régulièrement évacués, dénaturés ou enfouis, sans qu'il puisse en résulter de nuisances pour le personnel.

L'enlèvement des poussières doit se faire à l'humide ou par aspiration, et de préférence en dehors des heures de travail.

Les surfaces vitrées doivent être maintenues en bon état de transparence.

Dans les véhicules ayant servi ou présumés avoir servi à transporter des matières toxiques, le nettoyage et l'enlèvement des poussières doivent se faire également à l'humide ou par aspiration selon le cas.

Article 11 : Dans les bureaux, le sol doit être pourvu d'un revêtement uni et étanche permettant un entretien facile. Il doit en être de même dans les locaux d'atelier sauf impossibilité résultant de la nature des opérations.

Article 12 : Dans les locaux où des quantités notables de liquides peuvent être répandues, le sol sera rendu imperméable et disposé de manière à éviter toute stagnation et assurer l'évacuation facile et rapide vers des canalisations.

Les murs doivent être pourvus d'un revêtement imperméable si une hauteur d'un mètre au moins.

Article 13 : Les chiffons et vieux linges destinés au nettoyage ou à l'essuyage des machines, des outils, et en général de tous objets quelconques, ne pourront être mis en usage qu'après avoir été lavés et désinfectés.

Le lavage et la désinfection seront effectués à l'intervention du chef d'entreprise ou des personnes qui lui fournissent ces chiffons ou vieux linges. Dans ce dernier cas, le chef d'entreprise devra pouvoir remettre aux services d'inspection compétents une attestation écrite de ses fournisseurs déclarant que ce lavage et cette désinfection ont eu lieu.

Les méthodes de lavage et de désinfection doivent être approuvées par le Médecin Inspecteur du Travail.

SECTION 2 :

DES INSTALLATIONS SANITAIRES

Article 14 : Les employeurs mettent à la disposition de leurs travailleurs:

- a) un vestiaire ;
- b) des lavoirs ;
- c) des toilettes.

Ils mettent également à leur disposition de l'eau potable ou une boisson appropriée.

La localisation, les modalités d'accès aux installations sanitaires sont déterminées par l'employeur en accord avec le Comité d'Hygiène et de Sécurité ou à défaut, avec la Délégation Syndicale.

Les travailleurs doivent pouvoir se rendre librement aux toilettes.

Dans le cas où il est indiqué que les travailleurs se lavent les mains en cours de travail, les lavabos doivent être installés à proximité des postes de travail.

PARAGRAPHE 1 :

DES VESTIAIRES

Article 15 : Les vestiaires doivent être établis dans un local séparé des ateliers et des bureaux.

Les locaux des vestiaires doivent être construits en matériaux durs. Toutefois, sur les chantiers temporaires ainsi que sur les chantiers éloignés dans les carrières à ciel ouvert, les vestiaires pourront être constitués par des constructions démontables ou mobiles, qui doivent pouvoir résister aux agressions des agents extérieurs et atmosphériques.

Les parois de ces constructions doivent être conçues en matériaux durs, isolants et assemblées de manière étanche.

Les locaux des vestiaires doivent offrir toutes les garanties de salubrité et de sécurité désirables.

Article 16 : S'il est fait usage d'armoires vestiaires individuels, ces armoires doivent être complètement séparées par des cloisons entièrement pleines. Ces armoires doivent être ventilées efficacement, de manière à permettre le séchage des vêtements. Leurs dimensions intérieures seront au minimum de 30 cm de largeur, 48 cm de profondeur et 1,60 m de hauteur. Elles renfermeront au moins une patère ainsi qu'une planchette en leur partie supérieure pour déposer la coiffure.

Les casiers et les armoires vestiaires individuels doivent être pourvus de fermeture à clé ou de pattes d'attache pour la fermeture au moyen d'un cadenas.

PARAGRAPHE 2 :

DES LAVOIRS

Article 17 : Les installations de lavoirs consistent en lavabos individuels ou collectifs alimentés par l'eau courante.

Ces lavabos doivent être pourvus d'un mode efficace d'évacuation des eaux usées et aménagés de telle sorte que leurs occupants disposent chacun d'une (1) prise d'eau et d'un (1) emplacement de 65 cm au minimum.

Les lavabos doivent être surmontés d'une tablette permettant aux travailleurs de déposer leurs objets personnels.

Le nombre de prise d'eau est d'au moins un (01) par groupe cinq (5) travailleurs terminant simultanément leur journée de travail.

Article 18 : L'employeur doit mettre à la disposition de son personnel un bain-douche, à raison de un (1) par groupe de six (6) travailleurs terminant simultanément leur journée de travail dans :

- a) les établissements où les travailleurs sont soumis à une chaleur excessive ;
- b) les cas où l'occupation souille le corps du travailleur par l'utilisation de substances nocives, toxiques, irritantes, corrosives, infestées, grasses, colorantes ou souillantes.

Article 19 : Les installations de bains-douches se composent de cabines isolées ; chacune de celles-ci ne doit renfermer qu'une seule douche.

Ces cabines doivent avoir une surface suffisante et doivent être conçues de manière à permettre aux occupants de s'isoler complètement. Elles doivent être séparées les unes des autres par des cloisons de 1,90 m de hauteur minimum.

Un espace de 15 cm peut être aménagé dans la partie inférieure des cloisons de manière à faciliter le nettoyage.

Le nombre de cabines de bains-douches est de un par groupe de six (6) travailleurs terminant simultanément leur journée de travail.

Le sol des cabines de bains-douches doit être constitué de manière à être nettoyé et désinfecté facilement, d'une part, et à éviter les chutes et les glissements, d'autre part. Il doit être disposé de manière à assurer l'écoulement des eaux vers les canalisations destinées à leurs évacuations au dehors.

Article 20 : Les employeurs doivent mettre gratuitement des produits adéquats de lavage à la disposition des travailleurs pour l'utilisation des lavoirs. Le cas échéant, sur avis du médecin du travail, ils fourniront des produits spéciaux de nettoyage des mains exigés par la nature des substances manipulées et des pâtes protectrices. Afin d'éviter les intoxications ou des affections cutanées, ils interdiront, formellement l'usage des solvants volatils ou des préparations à base de solvants volatils pour les soins de propreté corporelle.

Ils doivent assurer le lavage et le remplacement en temps utile de ces essuie-mains et interdiront formellement aux travailleurs de les emporter hors des lavoirs, sous aucun prétexte.

PARAGRAPHE 3 :

DES TOILETTES

Article 21 : Les toilettes comprennent des cabinets d'aisance et des urinoirs, les uns et les autres installés de manière décente, garantis contre la pluie et aménagés de façon que leurs émanations ne puissent se répandre dans les lieux de travail.

Les toilettes doivent être bien aérées, suffisamment éclairées et maintenues en tout temps en bon état de propreté. Elles doivent être nettoyées au moins une fois par jour.

Les urinoirs peuvent être installés dans des locaux distincts qui leur sont exclusivement réservés et qui présentent les mêmes garanties de propreté. Il est interdit de placer des urinoirs à l'intérieur des cabinets d'aisance.

Article 22 : Des toilettes distinctes et complètement séparées sont affectées à chacun des deux sexes ; la mention "HOMME" ou "FEMME" ou un pictogramme adéquat indique à quel sexe elles sont réservées.

Du papier hygiénique doit être mis à la disposition et des poubelles doivent être placées dans les cabinets d'aisance.

Les poubelles doivent être vidées tous les jours.

Article 23 : Le nombre de cabinets d'aisance est de un (1) au moins par groupe de 25 travailleurs de sexe masculin et un (1) au moins par groupe de 15 travailleurs du sexe féminin occupés au travail simultanément ; les urinoirs sont de un (1) au moins par groupe de quinze (15) travailleurs dans les mêmes conditions.

Les urinoirs peuvent être remplacés par des cabinets d'aisance.

PARAGRAPHE 4 :

DES BOISSONS

Article 24 : Les employeurs mettent à la disposition de leur personnel de l'eau potable ou une autre boisson appropriée, selon l'avis du Médecin du Travail, en quantité, qualité et température en fonction du type de travail à exécuter.

Des gobelets individuels doivent être mis à la disposition des travailleurs. Les points de distribution doivent être facilement accessibles.

Article 25 : Si les travaux comportent ' certains risques graves d'intoxication ou d'infection ou sont particulièrement salissants, le Médecin du Travail pourra prescrire à l'usage du personnel préposé à ces travaux, l'installation de fontaines hygiéniques ou des points d'eau avec gobelets à usage unique.

Article 26 : L'introduction de boissons alcoolisées et de boissons fermentées ayant un taux d'alcool supérieur à 6% volume d'alcool est interdite dans les usines, ateliers et bureaux, ainsi que sur les chantiers de travail, y compris leurs dépendances.

SECTION 3 :

DE LA DISCIPLINE GENERALE

Article 27 : Il est formellement interdit aux travailleurs :

1. de déposer des vêtements ou des objets de toilette ailleurs que dans les vestiaires ;
2. de déposer des paquets, des serviettes ou des récipients contenant de la nourriture ailleurs que dans les réfectoires ou les vestiaires ;
3. de prendre des repas ailleurs qu'au réfectoire ou tout autre endroit réservé à cet effet ;
4. de pénétrer dans les réfectoires sans avoir abandonné leurs vêtements de travail ;
5. de prendre les gobelets et boissons sans s'être lavés les mains.

Article 28 : Les travailleurs sont tenus :

1. d'utiliser les lavoirs et de procéder aux soins de toilette indispensables avant les repas et dès la fin de la journée de travail ;
2. de prendre une douche ou un bain dès la fin de la journée de travail, lorsque des installations de bains-douches sont mises à leur disposition.
3. de faire bon usage des installations sanitaires mises à leur disposition.

SECTION 4 :

DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE CONTRE LES RISQUES DE MALADIES, A L'EXCEPTION DES AFFECTIONS PROVOQUEES PAR LES RADIATIONS NUISIBLES

Article 29 : L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs ci-après désignés le vêtement de protection :

- * les travailleurs occupés dans les égouts, fosses, caveaux, puits, citernes, cuves, réservoirs et endroits analogues, lorsqu'ils sont exposés au contact de parois humides ou mouillées ;
- * les travailleurs occupés à des travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination ;
- * les travailleurs occupés à l'extérieur et exposés à la pluie ou à des froids exceptionnels ;
- * les travailleurs occupés dans les chambres frigorifiques.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de fournir un autre vêtement de protection s'il leur fournit déjà un vêtement de travail conçu de telle sorte et confectionné avec des matières telles qu'il puisse jouer à lui seul le rôle de ce vêtement de protection.

Article 30 : Une coiffure de protection doit être mise par l'employeur à la disposition des travailleurs ci après désignés :

- * les travailleurs exposés aux dégagements de poussières de matières toxiques, caustiques ou irritantes ou aux éclaboussures de ces matières ;
- * les travailleurs occupés au transport, sur la tête ou les épaules, de sacs ou de ballots de tous produits ou matières quelconques ;
- * les travailleurs occupés dans les égouts, fosses, caveaux, puits, citernes, cuves, réservoirs ou autres endroits analogues souillés par des dépôts ou des résidus de matières quelconques ;
- * les travailleurs occupés à l'extérieur et exposés à la pluie ou à des températures exceptionnelles ;
- * Les travailleurs occupés dans les chambres frigorifiques.

Article 31 : Un tablier de protection doit être fourni par l'employeur aux travailleurs suivants :

- * les travailleurs occupés aux travaux comportant la manipulation, le traitement ou l'emploi d'eaux, solutions, bains, barbotines, huiles, graisses ou autres matières liquides, humides, huileuses ou grasses et qui les exposent à avoir la partie antérieure du corps mouillée ou imbibée de ces matières ;
- * les travailleurs exposés à avoir la partie antérieure du corps mouillée ou imbibée par projection des matières ci-dessus citées ;

* les travailleurs commis au traitement ou à la transformation des viandes, poissons, peaux et autres débris d'animaux ;

* les travailleurs exposés à avoir la partie antérieure du corps souillée par des matières putrescibles ou infectées, ou par des immondices, comme dans les services d'autopsie, laboratoires de biologie, service de nettoyage de la voirie, service d'enlèvement des ordures, services de vidange des fosses d'aisance et autres industries et travaux présentant des risques de souillure.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de fournir le tablier de protection s'il leur fournit déjà un vêtement de travail conçu de telle sorte et confectionné avec des matières telles qu'il puisse jouer à lui seul le rôle de tablier.

Article 32 : Des chaussures de protection doivent être mises à la disposition des travailleurs ci-après désignés par l'employeur :

* les travailleurs occupés dans les égout, fosses, caveaux, puits, citernes, cuves, réservoirs, étangs, cours d'eau et tous autres endroits contenant des liquides ou des boues ;

* les travailleurs occupés à des travaux donnant lieu à des épanchements ou à des écoulements de liquides et exposés à avoir les pieds mouillés par ces liquides ;

Q<

* les travailleurs exposés à avoir les pieds souillés par des matières toxiques, caustiques ou irritantes.

* les travailleurs exposés à avoir les pieds souillés par des matières organiques putrescibles ou des immondices, dans des entreprises, industries et des travaux tels que ceux visés à l'article précédent ;

* les travailleurs occupés dans les chambres frigorifiques.

Article 33 : L'employeur est tenu de fournir des gants ou des moufles de protection aux travailleurs suivants :

* les travailleurs exposés à avoir les mains en contact avec des matières toxiques, caustiques ou irritantes ;

* Les travailleurs exposés à avoir les mains en contact avec des animaux infectés ou des cadavres d'animaux débris d'animaux ou matières animales impropres à la consommation, comme dans les clos d'équarrissage et les laboratoires de biologie ;

* les travailleurs occupés, dans les services d'autopsie, à la manipulation des cadavres et des pièces ou matières provenant de ceux-ci ;

* les travailleurs occupés à la manipulation ou au triage de linge et des vêtements sales, des chiffons et vieux vêtements non désinfectés, des immondices et des matières impropres à la consommation ;

* les travailleurs occupés dans les égouts et autres installations d'évacuation d'eaux usées ou de matières résiduelles, aux opérations de curage à la main des avaloirs et des branchements ou à d'autres opérations comportant le contact des mains avec les eaux ou les matières précitées ;

* les travailleurs occupés à tous autres travaux exposant les mains au contact de matières susceptibles de contenir des germes infectieux ;

* les travailleurs occupés dans les chambres frigorifiques.

Article 34 : Sauf le cas d'emploi d'un appareil respiratoire assurant simultanément la protection des yeux contre l'agent nocif en cause, des lunettes de protection ou un écran susceptible de jouer le même rôle que ces dernières doivent être portés par les travailleurs dont les yeux sont exposés au contact de substances exerçant sur ces organes une action irritative manifeste, telles que les poussières et autres particules ou vapeurs de matières caustiques.

Lorsque les radiations solaires ont pour effet d'exalter l'action irritative de ces substances, les lunettes ou les écrans doivent protéger également les yeux contre ces radiations.

Article 35 : Un appareil respiratoire de type approprié est mis à la disposition des travailleurs exposés à contracter des intoxication ou des affections des organes respiratoires par inhalation de poussières, gaz, vapeur, fumées ou brouillards.

Cet appareil assure simultanément la protection des yeux lorsque l'agent nocif en cause la rend nécessaire en raison de son action vulnérante (projections violentes de particules), de sa haute toxicité (acide cyanhydrique, chlore, phosgène, esters phosphoriques ou thiophosphoriques, etc..) ou de son action irritante sur les muqueuses (anhydride sulfureux, formol, ammoniac, etc..).

Article 36 : Les moyens de protection des organes de l'ouïe fournis par l'employeur sont portés par les travailleurs exposés à des bruits excessifs. Ceux-ci consistent selon la nature et le type de bruit, soit en bouchons d'oreille, soit en coquilles ou soit en casques de protection.

Lorsque les travaux comportent la manipulation d'appareils ou outils provoquant des trépidations ou des vibrations, les travailleurs exposés à ces nuisances portent des gants, moufles ou autres moyens de protection adéquats qui leur sont fournis par l'employeur.

SECTION 5 :

DES MESURES DE PREVENTION CONTRE LES NUISANCES

PARAGRAPHE 1 :

DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 37 : Conformément à la mission qui leur est dévolue, les Comités d'Hygiène et de Sécurité sont associés à la lutte contre les nuisances du travail. A défaut de ce comité, la mission est confiée aux délégués du personnel.

Article 38 : L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures possibles de prévention de nature à combattre les nuisances.

Il s'efforcera dans tous les cas de réduire les nuisances liées aux différents procédés de travail en utilisant s'il est techniquement possible, les substances ou préparations les moins nocives pour la santé de l'homme et en prenant toutes les mesures pour atténuer l'inconfort et améliorer les conditions d'ambiance.

Article 39 : L'employeur doit informer les travailleurs du degré de danger des substances et préparations avec lesquelles les intéressés entrent en contact, et communiquer en outre régulièrement au Comité d'Hygiène et de Sécurité les endroits dans l'entreprise où telles substances sont mises en œuvre ou entreposées. Il en est même en ce qui concerne l'éclosion et l'existence de nuisances dues à la chaleur, au froid, ou à l'humidité excessif.

Article 40 : L'employeur informe le médecin du travail des procédés de fabrication, des techniques de travail, ainsi que des substances et préparations dangereuses, mises en œuvre dans l'entreprise qu'il dirige. Il l'informe également de tout problème en rapport avec l'état des ambiances de travail.

Il invite le médecin du travail à examiner des postes de travail, chaque fois que les titulaires de ces postes sont exposés à une augmentation de risques ou à de nouveaux facteurs de nuisances dus aux procédés de travail ou à l'environnement du poste de travail.

Il consulte le médecin du travail sur tout projet, mesure ou moyen qu'il compte faire appliquer et qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peut avoir des conséquences sur la santé et l'hygiène du personnel, et aussi en ce qui concerne les modifications apportées aux procédés de fabrication, aux techniques du travail, aux installations, quand elles sont de nature à aggraver les risques de nuisances, de gêne ou d'inconfort ou d'en créer d'autres.

Article 41 : A la demande du médecin du travail, des délégués du personnel ou du Comité d'Hygiène et de Sécurité, l'employeur fait procéder à des prélèvements aux fins d'analyse de substances et préparations dangereuses, de l'atmosphère des lieux de travail et de toute autre matière supposée nocive, ainsi qu'à des contrôles portant sur l'état des agents physiques nuisibles tels que les radiations ionisantes, les radiations ultraviolettes, les bruits intenses, l'éclairage, les hautes et basses températures.

En cas de contestation au sujet des résultats de ces analyses et contrôles, ceux-ci sont confiés obligatoirement à un laboratoire agréé à cette fin par le Ministre chargé du travail. Les résultats de ces analyses et contrôles sont communiqués dans tous les cas au médecin du travail, ainsi qu'au Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Les frais de ces analyses sont entièrement à la charge de l'employeur.

Article 42 : Les protocoles des mesures et des analyses effectuées sont tenus par l'employeur à la disposition du Médecin Inspecteur du Travail, ainsi que des Inspecteurs du Travail.

PARAGRAPHE 2 :

DES MESURES DE LUTTE CONTRE LES BRUITS ET VIBRATIONS

Article 43 : Toutes les mesures possibles doivent être prises en vue de réduire à la source les bruits ou les vibrations excessifs provenant du travail et des lieux de travail. Si les moyens techniques pour obtenir cette réduction s'avèrent insuffisants ou inopérants, les travailleurs portent des moyens de protection individuelle appropriés, mis à leur disposition par l'employeur.

Le cas échéant, l'employeur est tenu de réduire la durée d'exposition à ces risques ou d'introduire des pauses dans le travail.

PARAGRAPHE 3 :

DES MESURES DE LUTTE CONTRE LA POLLUTION DES LIEUX DE TRAVAIL

Article 44 : Le dégagement dans l'atmosphère des lieux de travail de poussières, de gaz, vapeurs, buées ou fumées doit être empêché par les moyens les mieux appropriés aux circonstances.

Ces nuisances sont éliminées à la source soit par un système local d'aspiration, soit en exécutant en vase clos les opérations susceptibles de les produire.

Quand leur élimination à la source s'avère techniquement impossible, les locaux de travail sont pourvus d'un système de ventilation générale, dont l'installation est subordonnée au respect des conditions ci-après ;

- a) l'atmosphère des locaux de travail doit faire l'objet surveillance permanente, afin que le niveau de concentration des polluants dans l'atmosphère de ces locaux soit aussi bas que possible et n'atteigne notamment en aucun cas, les valeur-limites tolérables (T.L.V.) fixées pour un certain nombre de substances chimiques ;
- b) il doit être remédié à la dispersion des poussières en les abattant et si possible en appliquant les procédés de travail dits à "l'humide" ou en arrosant les matières pulvérulentes.
- c) le système de ventilation ne peut être une source d'inconfort pour les travailleurs;
- d) dans les circonstances où il est à craindre que les émanations nuisibles s'introduisent dans les locaux de travail à partir de locaux voisins, la ventilation artificielle vise à créer un supplément de pression dans le local à protéger.

Article 45 : Si les moyens techniques pour éliminer les nuisances s'avèrent insuffisants ou inopérants, les travailleurs portent un appareil respiratoire de type approprié, mis à leur disposition par l'employeur.

Article 46 : Pour les machines à bois utilisées dans les ateliers, l'évacuation des éclats de bois, copeaux, raclures, sciures et poussières est assurée par des moyens efficaces.

Lorsqu'elles ne sont pas évacuées mécaniquement, les chutes sont déposées au fur et à mesure de leur production dans des récipients destinés à cet usage. Les machines utilisées en plein air sont installées de manière telle qu'une évacuation rapide des éclats de bois, copeaux, raclures, sciures et poussières soit assurée.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 du présent article sont également applicables aux machines à bois utilisées pour le travail d'autres matériaux.

L'aspirateur aux ponceuses et polisseuses se fait mécaniquement. Si ces machines produisent de la poussière composée d'éléments dangereux mélangés ou non à des poussières de bois, une installation d'aspiration indépendante de l'installation d'aspiration générale est établie.

CHAPITRE III :

DE LA SECURITE DU TRAVAIL

SECTION 1 :

DE LA PROTECTION CONTRE LES MACHINES ET LES ORGANES MECANIQUES

Article 47 : Lorsque les machines motrices sont installées dans les locaux non affectés au travail, l'accès de ces locaux est interdit aux personnes qui n'y sont pas appelées par leur service. Cette interdiction doit être inscrite de façon apparente à l'entrée du local.

Les fosses des volants et des poulies, ainsi que les organes en mouvement des machines motrices doivent être constamment entourés de garde-corps avec plinthes de butée ou d'enveloppes protectrices propres à garantir le personnel contre les accidents.

La hauteur et la constitution du garde-corps sont déterminées en fonction de la distance de l'organe en mouvement.

Article 48 : Les précautions indiquées par les circonstances doivent être prises à l'égard des transmissions de mouvement ainsi que de pièces saillantes et mobiles des mécanismes et des matériaux mis en œuvre.

Les engrenages, poulies, câble, courroies, chaînes et autres organes en mouvement, de même que les parties saillantes des câbles, vis, boulons et autres pièces analogues doivent être disposés, enveloppés ou entourés de manière à écarter le danger.

Les arbres horizontaux installés à moins de deux mètres au-dessus du sol, des paliers, marches d'escalier ou de passerelles de service, de même que les poulies, chaînes, câbles et courroies en dessous ou au-dessus desquels le personnel est appelé à passer, à se tenir ou à travailler, doivent être pourvus d'un dispositif de protection efficace.

Les arbres de transmissions verticaux présentant des dangers sont convenablement couverts, enfermés jusqu'à une hauteur de deux mètres au-dessus du sol.

Article 49 : Les dispositions doivent être prises pour éviter que des courroies, câbles ou chaînes démontées de leurs poulies ne puissent reposer sur les arbres de transmission en marche, entrer en contact avec toutes pièces en mouvement ou tomber sur le sol.

Pendant la marche, les câbles, chaînes et courroies reliant des machines, appareils ou transmissions, ne pourront être réparés qu'après leur isolement de tout organe mécanique en mouvement.

Il est interdit, pendant la marche, d'agir directement sur les courroies, à l'effet de les remonter sur leurs poulies, de les démonter, de les pousser d'une poulie fixe sur une poulie folle ou inversement.

Toutefois, les mesures prescrites par les alinéas 1 et 3 ne s'appliquent pas :

* aux courroies dont le mouvement très lent et l'emplacement par rapport aux organes dangereux écartent toute éventualité d'accident.

* à l'enlèvement ou la remise des courroies actionnant des poulies différentielles, lorsque ces courroies se trouvent à portée des ouvriers et qu'elles sont verticales ou s'éloignent peu de la verticale.

Article 50 : Des dispositions doivent être prises pour écarter les dangers qui peuvent résulter de la manœuvre des câbles et des chaînes reliant des appareils ou des transmissions en mouvement.

Article 51 : les machines-outils et, en général, tous les appareils actionnés mécaniquement doivent être munis de dispositifs propres à les arrêter dans le moindre temps possible.

Ces dispositifs doivent être calés pendant toute la durée de l'arrêt qu'ils produiront, en vue d'empêcher que la machine ou l'organe mécanique arrêté puisse se mettre inopinément en mouvement. Sauf impossibilité, la commande de ces dispositifs est placée à portée de main du travailleur.

Article 52 : Pendant la marche des machines ou appareils, il est interdit:

- de les nettoyer ou de les réparer ;
- de serrer les câbles, boulons ou autres pièces analogues quand ces opérations sont susceptibles de produire des accidents ou qu'elles doivent s'effectuer sur ou à proximité des pièces mécaniques dangereuses en mouvement.

Il est également défendu d'effectuer le graissage des organes dangereux des transmissions, machines motrices ou autres, en marche, à moins que les procédés adoptés ne donnent toutes les garanties désirables de sécurité.

Article 53 : Les machines à outils tranchants sont disposées et équipées de façon que les ouvriers ne puissent pas entrer involontairement en contact avec les parties tranchantes :

- a) Les outils des machines pour le travail mécanique du bois et des matières plastiques soumis à la force centrifuge sont construits et fixés de manière qu'ils ne puissent pas être éjectés.
- b) Les volants supérieurs et inférieurs des scies à ruban ainsi que la partie non tranchante des lames de ces scies doivent être entièrement enveloppés.
- c) Les scies circulaires et les dégauchisseuses sont pourvues de protecteurs mobiles qui, à tout moment, recouvrent automatiquement la partie accessible de l'outil.

La partie inférieure de la lame des scies circulaires est couverte par un dispositif de protection qui ne peut entraver l'évacuation de la sciure. Les dégauchisseuses sont pourvues d'arbres porte-couteaux ronds ;

- d) L'alimentation à la main des machines à bois est effectuée à l'aide de piquets poussoirs, d'appareils presseurs ou d'autres dispositifs analogues, chaque fois que la nature du travail le permet et que le danger d'être par l'outil existe ;
- e) Un dispositif anti-rejet doit être établi lorsque le rejet de la pièce présente un danger.

A cet égard, les scies circulaires dont la table est fixe au cours du travail et dont la lame a un diamètre supérieur à 15cm, sont équipées d'un couteau diviseur, à moins que des raisons d'ordre technique ne s'y opposent.

Le couteau diviseur est solidement fixé. Son épaisseur est égale ou légèrement inférieure à celle du trait de scie. Son profil épouse la forme de la lame de scie ; la distance entre ces deux éléments est de 1 cm maximum. La hauteur du couteau diviseur au - dessus de la table est de 2 à 20 mm inférieure à celle de la lame ;

f) Les presses et machines similaires actionnées mécaniquement sont construites u équipées de façon que la descente du poinçon , du porte-poinçon ou du coulisseau ne présente pas de danger.

Article 54 : Les passages de circulation dans les locaux affectés au travail sont maintenus libre libres en tout temps sur une largeur de 0,80 m au moins. La hauteur ne peut être inférieure à 2 m. Ils sont signalés au moyen d'indications bien visibles. La largeur des passages entre les machines ne peut être inférieure à 0,80 m. Les abords des machines sont parfaitement dégagés.

Article 55 : Le personnel appelé à se tenir ou à circuler près des machines ou des transmissions en mouvement présentant du danger doit porter des vêtements ajustés et non flottants.

Il est défendu de procéder à sa toilette, de changer de vêtements ou de déposer ceux-ci à proximité immédiate des machines ou transmissions .

SECTION 2 :

DE LA PROTECTION CONTRE LES ATTEINTES DE DEBRIS, D'ECLATS ET AUTRES AGENTS VULNERANTS OU NOCIFS

Article 56 : Les organes animés d'un mouvement rapide sont disposés, montés et équipés de manière à éviter que le personnel ne soit atteint par des débris, éclats ou objets quelconques en cas de rupture, de desserrage, de dérèglement ou de mauvais fonctionnement.

Article 57 : Toute meule est munie d'un protecteur en acier laminé ou coulé. Ce protecteur doit pouvoir être ajusté au fur et à mesure que le diamètre de la meule diminue.

Celle dernière disposition n'est pas applicable aux meules portatives.

Sur toute meule, la distance séparant la meule d'un support d'appui éventuel est maintenue aussi petit que possible, de manière à éviter le coincement de la pièce mise en œuvre. Le montage et le réglage du support d'appui et du protecteur se font à l'arrière.

Article 58 : Il est fait usage d'écrans, de grillages ou d'autres dispositifs appropriés pour protéger les travailleurs contre les projections de débris, d'éclats ou de matières quelconques, ainsi que contre les radiations nuisibles.

Article 59 : En ce qui concerne les travaux de soudage ou de découpage à l'arc électrique ou au chalumeau s'effectuant à des postes fixes, des écrans anti-actiniques séparent ces postes les uns des autres ainsi que du reste de l'atelier, afin d'éviter que le Rayonnement nuisible émis par l'un d'entre eux puisse atteindre d'autres personnes que les travailleurs qui y sont occupés.

Dans le cas des postes ambulants, les travailleurs occupés à proximité de ceux-ci doivent être protégés.

Si plusieurs ouvriers soudeurs ou découpeurs sont occupés à un même poste, ils doivent être également séparés le uns des autres à l'aide d'écrans appropriés, de manière à garantir chacun d'eux contre le rayonnement résultant du travail effectué par le voisins.

Article 60 : Les précautions indiquées par les circonspections sont prises en vue de soustraire le personnel au contact et aux effets de la projection de matières corrosives, brûlantes ou nuisibles, de le garantir contre les atteintes d'agents vulnérants ou nocifs de toute espèce et de le protéger contre les chutes d'objet ou de matériaux.

Article 61 : Les manches des outils à mains sont fixées avec solidité, bien ajustés, et ne présentent ni aspérité, ni angles vifs, ni fissures.

Les bavures des outils à percussion tels que marteaux et masses, burins, poinçons, etc., sont enlevées régulièrement.

SECTION 3 :

DE LA PROTECTION CONTRE LES CHUTES

Article 62 : Les puits, citernes, bassins, cuves, réservoirs et ouvertures quelconques, lorsqu'ils présentent un danger pour les travailleurs, doivent être convenablement couverts ou entourés de garde-corps solidement établis, de (1) un mètre de hauteur minimum.

Article 63 : Les escaliers sont munis de solides mains courantes, pincées à une hauteur minimum de 0,75 m du côté où il y a éventuellement danger de chute.

Lorsque les escaliers ont une largeur dépassant 1,50 m ou lorsqu'il y a un danger de chute des deux côtés, les mains courantes sont doubles.

Les passerelles, galeries et autres moyens analogues de communication, ainsi que les plates-formes de travail ne peuvent osciller sous l'effet de la charge ; ils sont pourvus de garde-corps de un (01) mètre de hauteur minimum.

Article 64 : Le bois utilisé pour la construction des échelles doit :

- être de bonne qualité,
- avoir des fibres longues,
- être en parfait état de conservation,
- être exempt de fentes ou de défaut de nature à compromettre sa résistance.

L'écartement des échelons est le même sur toute la longueur de l'échelle. Les dimensions de ces échelons sont suffisantes pour permettre d'y appuyer les pieds en toute sécurité.

Les échelons cloués ne sont tolérés que s'ils reposent dans des entailles suffisantes, ménagées dans les montants. Les échelons ronds sont fixés de manière à ne pouvoir tourner dans les montants.

Les échelles sont installées et ont une longueur telle que le personnel puisse passer en toute sécurité de ces échelons sur les planchers ou échafaudages qu'elles desservent ou inversement de ces planchers ou échafaudages sur les échelles.

SECTION 4 :

DE LA MANUTENTION, DES TRANSPORTS INTERIEURS, ET DE LA MISE EN DEPOT D'OBJETS PONDEREUX, VOLUMINEUX OU DANGEREUX

Article 65 : Les matières premières, marchandises; produits ouvrés ou semi-ouvrés ou objets quelconques qui; pendant leur manutention ou leur transport peuvent causer des accidents du fait de leur poids.

Leur volume, leur fragilité ou leur nature, sont autant que possible, manutentionnés et transportés à l'aide d'appareils ou suivant des méthodes appropriées visant à écarter le danger.

Dans tous les cas, on évite d'imposer aux travailleurs soit des manœuvres de force, soit le portage de colis et d'objets qui sont de nature à occasionner des lésions corporelles ou une fatigue exagérée.

Article 66 : Les chariots auto-élevateurs, entre autres, sont équipés de manière à protéger le conducteur et le convoyeur éventuel contre la chute des objets qu'il transporte ou qu'il entrepose.

Le chef d'entreprise ou son délégué est tenu de mettre préalablement les utilisateurs de ces appareils au courant des conditions normales de charge et de fonctionnement.

Article 67 : Il est interdit de s'introduire sous une charge quelconque levée à l'aide d'un ou plusieurs crics, vérin ou engins similaires à moins de soutenir la charge par un dispositif stable non susceptible de s'affaisser.

Les surfaces sur lesquelles tout cric, vérin ou engin similaire prend appui, tant au-dessus qu'en dessous de ceux-ci doivent empêcher leur basculement ou leur glissement et assurer leur parfaite stabilité dans les conditions normales d'utilisation.

Article 68 : Les véhicules et leurs freins sont maintenus constamment en bon état de fonctionnement. Tout véhicule ayant subi une avarie pouvant provoquer un accident est immédiatement retiré de la circulation.

Les véhicules à bennes mobiles sont construits de manière que celles-ci ne puissent basculer inopinément.

Les véhicules en cours de chargement ou de déchargement sont immobilisés à l'aide de freins, de sabots ou de taquets à l'exclusion de tous autres objets non spécialement destinés à cet usage.

Il est interdit de mettre en marche, soit directement, soit par choc, sans avertissement préalable, des véhicules sur lesquelles ou à bord desquelles du personnel est occupé.

Article 69 : Les stations de départ et d'arrivée des plans inclinés sont pourvues d'un système de signalisation efficace, dont le fonctionnement est assuré automatiquement ou par personne préposée.

Dès la nuit tombante et en cas de brouillard, les locomotives ou les rames en mouvement portent un feu blanc à l'avant et un feu rouge à l'arrière. En outre, les accrocheurs et aiguilleurs sont munis de lampes à trois feux.

Article 70 : Seules les personnes suffisamment compétentes et dignes de confiance doivent être employées à la conduite des appareils de transport, qu'ils soient mus mécaniquement ou d'une autre façon, ou à faire des signaux aux conducteurs de ces appareils.

Article 71 : Les précautions indiquées par les circonstances sont prises en vue d'éviter l'éboulement des marchandises empilées ; les sacs sont gerbes méthodiquement, soit par couches alternatives de sacs placés en long et des sacs placés en travers, soit par des couches successives avec léger retrait réalisant la forme pyramidale.

L'empilage et le dépôt de matériaux sont réalisés de manière telle que la stabilité soit assurée.

Les barils amoncelés sont calés par des moyens appropriés.

Article 72 : Des mesures spéciales sont prises à l'effet d'éviter les accidents que pourraient causer le transport des matières corrosives, brûlantes ou nuisibles.

SECTION 5 :

DES PRECAUTIONS CONTRE LES INCENDIES, LES EXPLOSIONS ET LES DÉGAGEMENTS DE GAZ NOCIFS OU INFLAMMABLES

PARAGRAPHE 1 :

DES GENERALITES

Article 73 : L'employeur prend des mesures nécessaires indiquées par les circonstances pour :

- a) prévenir les incendies ;
- b) former une équipe de sauvetage ;
- c) combattre rapidement et efficacement tout commencement d'incendie ;
- d) en cas d'incendie :
 - donner l'alerte et l'alarme ;
 - assurer la sécurité des personnes et si nécessaire pourvoir à leur évacuation rapide et sans danger ;
 - avertir immédiatement le service des calamités et secours.

PARAGRAPHE 2 :

DE LA CLASSIFICATION DES LOCAUX

Article 74 : Les locaux de travail sont classés en trois groupes par ordre de danger décroissant.

A- Le premier groupe comprend les locaux où sont, soit utilisés journalièrement soit entreposés :

- 1) des liquides inflammables dont le point d'éclair est inférieur ou égal à 21°C, en quantité supérieure ou égale à 50 l, exceptés des liquides inflammables se trouvant dans les réservoirs d'alimentation de véhicule ;

2) des liquides inflammables dont le point d'éclair est supérieur à 21°C, mais ne dépassant pas 50°C, en quantité supérieure ou égale à 500 litres ;

3) des matières solides très inflammables ou des matières dégageant des gaz combustibles au-contact de l'eau, en quantité supérieure ou égale à 50 kg, telles que le celluloid, le carbure de calcium, le magnésium et le sodium ;

4) des gaz combustibles comprimés, liquéfiés ou dissouts, en quantité supérieure ou égale à 300 l, ce volume étant la capacité en litres d'eau des récipients les contenant.

Le premier groupe comprend également :

5) Les locaux où une atmosphère explosive est susceptible d'apparaître pendant le fonctionnement normal des installations ;

6) les locaux de vente des magasins pour la vente au détail considérés comme dangereux, insalubres ou incommodes, ainsi que les locaux attenants aux locaux de vente et servant de dépôt de marchandises.

B- Le deuxième groupe comprend les locaux où sont utilisés journalièrement, soit entreposés :

1) des liquides inflammables dont le point d'éclair est supérieur à 50°C, mais ne dépassant pas 100°C, en quantité supérieure ou égale à 3.000 litres ;

2) des matières susceptibles de s'enflammer au contact d'une flamme et de propager l'incendie, en quantité supérieure ou égale à 1.000 kg, telles que balles de coton, tissus de coton, déchets de papier, paille sèche, chiffons gras ;

3) des matières solides susceptibles de brûler rapidement et de dégager sous l'influence de la chaleur des gaz toxiques ou des quantités importantes de fumée, telles que certains tissus et objets en matières synthétiques, en quantité supérieure à 1.000 kg;

4) des matières solides combustibles telles que le papier en rames ou en rouleaux, le carton, le caoutchouc naturel ou artificiel, manufacturé ou non, les tissus autres que ceux en laine et non repris ailleurs, les fibres textiles autres que la laine en quantité supérieure à 10.000 kg.

C- Le troisième groupe comprend les autres locaux où le risque d'incendie est moindre.

Article 75 : Les portes donnant accès à l'extérieur doivent pouvoir être ouvertes à tout moment pendant l'occupation des locaux en de l'évacuation de l'établissement et du passage des services secours.

Les voies privées qui conduisent à ces portes doivent rester libres.

Article 76 :

1. L'emplacement, la répartition et la largeur des escaliers, des dégagements, des sorties, des portes et des voies qui y conduisent doivent permettre une évacuation rapide et aisée des personnes.

Dans les magasins pour la vente au détail, classés comme dangereux, insalubres ou incommodes, les voies susvisées ne comportent aucune chicane.

2. Les locaux situés aux étages ou en sous-sol doivent être desservis par un escalier au moins, nonobstant l'existence de tout autre moyen d'accès.

3. a) La largeur des escaliers, dégagements, sorties et voies qui y conduisent doit être égale ou supérieure à 0.80 mètre.

La disposition précédente ne s'applique pas aux passages existant entre les caisses des magasins pour la vente de détail, du type libre service.

b) La largeur des portes doit être égale ou supérieure à, 0.70 mètre.

4. Les dégagements, sorties, portes et voies qui y conduisent doivent avoir une largeur totale au moins égale en centimètres, au nombre de personnes appelées à les emprunter pour gagner les sorties du bâtiment.

Les escaliers doivent avoir une largeur totale au moins égale, en centimètres, à ce nombre multiplié par 1.25 s'ils descendent vers les sorties et multiplié par 2 s'ils montent vers celles-ci.

Le calcul de ces largeurs doit être basé sur l'hypothèse que lors de l'évacuation du bâtiment, toutes les personnes d'un étage gagnent ensemble l'étage voisin et que celui-ci est déjà évacué lorsqu'elles y arrivent.

Parmi ces personnes figurent non seulement le personnel de l'entreprise, mais aussi les visiteurs, les clients et autres personnes appelées à emprunter ces escaliers, dégagements, sorties et voies qui y conduisent.

Lorsque le nombre de ces personnes ne peut être déterminé avec approximation suffisante, le chef d'entreprise fixe ce nombre sous sa propre responsabilité.

Dans les magasins pour la vente au détail, classés comme dangereux, insalubres ou incommodes, le nombre de personnes visées au présent article est déterminé comme suit :

- sous-sol : une personne par 6 m² de surface totale ;
- rez-de-chaussée : une personne par 3 m² de surface totale;
- autres étages : une personne par 4 m² de surface totale.

5. Les locaux du premier groupe, les locaux dans lesquels séjournent habituellement cent personnes au moins et les étages où séjournent habituellement cent personnes au moins doivent posséder deux sorties distinctes.

Il en va de même du rez-de-chaussée et de tout étage des magasins pour la vente au détail, établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes.

Toutefois, la présente disposition n'est pas applicable aux locaux du premier groupe servant exclusivement de dépôt

6. Les étages où séjournent habituellement cent personnes au moins doivent être reliés au rez-de-chaussée par au moins deux escaliers distincts.

7. Les locaux dans lesquels séjournent habituellement cinq cents personnes au moins et les étages où séjournent habituellement cinq cents personnes au moins doivent posséder au moins trois sorties distinctes.

8. Les étages où séjournent habituellement cinq cents personnes au moins doivent être reliés aux rez-de-chaussée par au moins trois escaliers distincts.

9. Il est interdit de déposer des objets quelconques pouvant gêner la circulation dans les escaliers, dégagements, sorties, sorties de secours et voies qui y conduisent ou de réduire la surface utile de ceux-ci.

10. L'emplacement de chaque sortie et de chaque sortie de secours ainsi que la direction des voies, dégagements et escaliers conduisant à ces sorties, sont signalés à l'aide de signaux de secours prévus à la section 6 du chapitre III sur les signalisations de sécurité.

11. Les portes des locaux doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie ou dans les deux sens.

12. Les portes se trouvant dans les dégagements reliant deux sorties doivent s'ouvrir dans les deux sens.

PARAGRAPHE 3 :

DE LA PREVENTION DES INCENDIES

Article 77 : Les opérations de soudage et de découpage au chalumeau et à l'arc électrique sont interdites sur les récipients contenant ou ayant contenu des liquides ou gaz inflammables, du carbure de calcium ou des produits semblables à moins que les précautions indispensables n'aient été prises pour que ces récipients ne contiennent plus aucune trace de ces produits.

Article 78 : Dans les locaux où une atmosphère explosive est susceptible d'apparaître, les mesures appropriées sont prises pour prévenir la production d'étincelles et la formation de charges électriques statiques dangereuses.

Dans les locaux indiqués à l'alinéa précédent, l'employeur doit interdire de fumer de faire du feu, de souder à l'arc ou au chalumeau, de se servir de lampes autres que les lampes de sûreté, de travailler avec des outils pouvant produire des étincelles ou de pénétrer dans les locaux avec des souliers ferrés ou avec des souliers trop parfaitement isolés au point de vue électrique.

Article 79 : Si l'exécution du travail exige l'utilisation de liquides ou de gaz inflammables ou toxiques, les quantités de ces liquides et gaz se trouvant sur les lieux de travail doivent être limitées au strict minimum. Ces liquides et gaz doivent être contenus dans des récipients incassables pouvant être fermés hermétiquement.

Dans les laboratoires, l'utilisation de récipients en verre d'une capacité en eau de trois litres maximum est toutefois autorisée.

Article 80 : Il est interdit de déposer des matières inflammables ou aisément combustibles, des récipients contenant ou ayant contenu des matières inflammables ou des récipients contenant des gaz comprimés, liquéfiés ou dissous à proximité de foyers ou de sources de chaleur quelconques.

Article 81 : Il est interdit de laisser s'accumuler dans les locaux des chiffons de nettoyage et des déchets sujets à auto-combustion ou facilement inflammables.

Ils doivent être placés dans des récipients métalliques appropriés munis de couvercles ou mis à l'écart, de manière à éviter tout risque d'incendie.

Les déchets doivent être évacués aussi souvent que nécessaire.

Article 82 : Tout dépôt de combustibles liquides ou de gaz de pétrole liquéfiés est installé en dehors des locaux de travail.

Article 83 : Les fours, étuves, séchoirs et autres installations produisant ou dégageant de la chaleur, autrement que par l'intermédiaire d'eau chaude ou de vapeur, doivent être construits en matériaux incombustibles... et être convenablement entretenus. Ils doivent être installés à une distance suffisante des matériaux combustibles ou être isolés de manière à prévenir le risque d'incendie.

PARAGRAPHE 4 :

DES MOYENS DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE

Article 84 : L'employeur doit mettre en place un équipement suffisant et adapté aux circonstances pour combattre l'incendie.

Pour la détermination de cet équipement, il consulte le service des calamités et secours :

- a) Lorsque l'employeur emploie au moins cinquante (50) travailleurs dans un même bâtiment ou dans plusieurs bâtiments voisins constituant un ensemble ;
- b) Lorsque le bâtiment ou la partie du bâtiment qu'il occupe, est destiné à l'utilisation ou à l'entreposage de matières inflammables.

Article 85 : Le matériel de lutte contre l'incendie doit être en bon état d'entretien, protégé contre la corrosion, bien signalé, aisément accessible et judicieusement réparti. Il doit pouvoir être mis en service immédiatement.

Article 86 : L'emploi d'extincteurs contenant du bromure de méthyle, tétrachlorure de carbone ou autres produits pouvant donner lieu à des dégagements particulièrement toxiques est interdit à l'intérieur des bâtiments.

Article 87 : L'employeur doit mettre en place des moyens d'alerte et d'alarme :

- a) lorsqu'il emploie au moins cinquante (50) travailleurs dans un même bâtiment ou dans plusieurs bâtiments voisins constituant un ensemble ;
- b) lorsque le bâtiment ou la partie du bâtiment qu'il occupe, comporte un local du premier groupe ;
- c) lorsqu'il occupe plusieurs étages d'un bâtiment.

Par alerte, il faut entendre l'information donnée à des personnes déterminées, de l'existence d'un début d'incendie ou d'un danger.

Par alarme, il faut entendre l'avertissement donné à l'ensemble des personnes séjournant en, un lieu déterminé, d'évacuer ce lieu.

Les postes d'alerte et d'alarme doivent être en nombre suffisant, facilement accessibles, en bon état de fonctionnement et d'entretien, judicieusement répartis et bien signalés.

Les signaux d'alerte et d'alarme ne doivent pas pouvoir être confondus entre eux ni avec d'autres signaux,

Article 88 : L'alerte au service d'incendie compétent doit être donnée dans tous les cas au début de l'incendie. Si cette alerte est donnée par un signal visuel ou acoustique, elle doit être confirmée par téléphone.

Article 89 : L'employeur est tenu d'organiser un service privé de prévention et de lutte contre l'incendie, comportant un nombre suffisant de personnes exercées à l'emploi du matériel contre l'incendie :

- a) lorsqu'il emploie au moins 50 travailleurs dans un même bâtiment ou dans plusieurs bâtiments voisins constituant un ensemble ;
- b) lorsque le bâtiment ou partie du bâtiment qu'il occupe, est destiné à l'utilisation ou à l'entreposage de matières inflammables.

La composition de ce service et son mode de fonctionnement sont déterminés en accord avec le service des calamités et secours.

La liste des membres de ce service est affichée dans l'établissement.

Des exercices d'alerte, d'alarme et d'évacuation doivent être organisés au moins une fois par an. La date de chaque exercice est consignée dans le registre de sécurité qui doit être présenté à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail.

PARAGRAPHE 5 :

DU CONTROLE PERIODIQUE ET INFORMATION DU PERSONNEL

Article 90 : Le bon état du matériel de lutte contre l'incendie, les systèmes de détection et d'alarme.. ainsi que les installations électriques et les installations de gaz doivent être contrôlés au moins une fois par an par un organisme agréé.

La date des contrôles et les constatations faites au cours de ces contrôles sont inscrites dans un registre qui est tenu à la disposition des autorités administratives compétentes.

Nonobstant la tenue de ce registre, la date de vérification et la qualité du contrôleur doivent être mentionnées sur une fiche qui est apposée sur chaque extincteur.

Article 91 : Des instructions, affichées en nombre suffisant en des endroits apparents et facilement accessibles, renseignent le personnel sur la conduite à suivre en cas d'incendie, entre autres en ce qui concerne :

1. l'alerte de la direction et des préposés à la lutte contre l'incendie ;
2. l'alerte du service d'incendie compétent ;
3. les dispositions à prendre pour donner l'alarme ;
4. les dispositions à prendre pour assurer la sécurité ou l'évacuation des personnes ;
5. la mise en œuvre des moyens de lutte contre l'incendie disponibles dans l'établissement ;
6. les dispositions à prendre pour faciliter l'intervention du service d'incendie compétent.

SECTION 6 :

DE LA SIGNALISATION DE SECURITE

Article 92 : Les dispositions du présent article concernent la signalisation de sécurité sur les lieux de travail.

Elles ne sont toutefois pas applicables :

- à la signalisation utilisée pour le trafic ferroviaire, routier, fluvial, maritime et aérien;
- à la signalisation prescrite pour la mise sur le marché de substances et de préparations dangereuses.

Article 93 : Une signalisation de sécurité est une signalisation qui, rapportée à un objet ou à une situation déterminée, fournit une indication-relative "à la sécurité, au moyen d'une couleur ou d'un signal de sécurité.

Une couleur de sécurité est une couleur à laquelle est attribuée une signification déterminée se rapportant à la sécurité.

Une couleur de contraste est une couleur qui, en formant contraste avec la couleur de sécurité, fournit des indications supplémentaires.

Un signal d'interdiction est un signal de sécurité qui interdit un comportement susceptible de provoquer un danger.

Un signal d'avertissement est un signal de sécurité qui avertit d'un danger.

Un signal d'obligation est un signal de sécurité qui prescrit un comportement déterminé.

Un signal de sauvetage indique la sortie, la sortie de secours, le chemin vers un poste de secours ou l'emplacement d'un dispositif de sauvetage.

Un signal d'indication est un signal de sécurité qui fournit d'autres indications de sécurité que les signaux d'interdiction et de sauvetage.

Un symbole est une image qui décrit une situation déterminée et qui est utilisée dans des signaux de sécurité (couleur de contraste et signal de sauvetage).

SECTION 7 :

DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE CONTRE LES RISQUES D'ACCIDENTS

Article 94 : Des lunettes de protection sont portées par les travailleurs occupés aux travaux de meulage à sec, de taille par éclats, de piquage, de décapage ou de détartage au marteau ou autres travaux susceptibles de donner lieu à des projections de Particules vulnérantes, de métal en fusion, de liquides corrosifs, etc. pouvant atteindre les yeux.

Toutefois, ces lunettes pourront, le cas échéant, être remplacées par des écrans faciaux ou autres dispositifs offrant des garanties équivalentes de résistance et d'efficacité ;

Article 95 : Des gants, des mouilles ou des maniques de protection sont portés par les travailleurs manipulant des objets ou des matériaux tranchants, coupants, piquants, brûlants ou particulièrement rugueux.

Des gants, des mouffles, des jambières ou des guêtres, un tablier ou plusieurs de ces moyens de protection à la fois, selon les circonstances, sont également portés par les travailleurs dont les régions correspondantes du corps sont exposées à des projections vulnérables ou à des projections de matières incandescentes.

Article 96 : Un casque de protection est porté par les travailleurs exposés aux chutes de pierres, de matériaux, de débris ou d'objets divers, comme dans les carrières, les chantiers de construction, de montage ou de démolition, les fonderies, etc..

Article 97 : Des chaussures à bouts renforcés au moyen de coquilles en acier suffisamment résistantes ou des protège-pieds efficaces sont portés par les travailleurs habituellement occupés à la manutention des pièces pondéreuses et dont la chute est de nature à blesser les pieds.

Des chaussures à semelles renforcées susceptibles d'éviter les blessures aux pieds par des clous ou pointes en saillie, sont portées par les travailleurs occupés aux travaux de démolition, de construction, par les travailleurs occupés aux travaux de coffrage et de décoffrage d'ouvrage en béton, par les ferrailleurs, par les forgerons du bâtiment, ainsi que par les autres travailleurs occupés sur les chantiers de construction et habituellement, exposés à des blessures aux pieds par des clous ou des pointes en saillie.

Article 98 : Les moyens de protection individuelle doivent être maintenus en bon état d'usage. Ils doivent être nettoyés, réparés ou renouvelés en temps utile.

Le nettoyage, la vérification et la réparation des moyens de protection individuelle seront confiés autant que possible à un service dûment organisé à cette fin.

Article 99 : Les équipements de protection tels que les gants, mouffles, chaussures et tabliers en caoutchouc ou en matière imperméable sont rincés et essuyés chaque jour, à la fin de la journée de travail sous la surveillance d'un préposé de l'employeur.

Les objets en cuir, après avoir été lavés, sont soigneusement séchés loin de toute source de chaleur.

Article 100 : Tous objets ou tous appareils de protection individuelle doivent être réservés au seul usage personnel du travailleur auquel ils ont été remis. Ils ne pourront être utilisés successivement par plusieurs travailleurs que si, à chaque changement d'usager, ils sont soigneusement nettoyés, désinfectés et, dans le cas où ils auraient pu être contaminés par des matières radioactives, ils sont décontaminés.

Article 101 : Les travailleurs ne peuvent emporter chez eux, sous aucun prétexte, les moyens de protection individuelle prescrits par le présent chapitre. Ceux-ci doivent rester dans l'entreprise, le service, l'établissement ou le chantier où ils sont occupés, ou y être rapportés après la journée de travail sous la surveillance d'un préposé de l'employeur.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent toutefois pas aux travailleurs faisant partie d'équipes itinérantes ou occupés à des endroits éloignés des entreprises, services, établissements chantiers auxquels ils sont attachés et qui, de ce fait, ne rejoignent pas régulièrement ceux-ci après leur journée de travail, pour autant que les opérations que ces travailleurs effectuent ne comportent pas de risques de contamination par des matières radioactives.

Article 102 : Les employeurs sont tenus d'assurer, à leur frais, la fourniture aux travailleurs intéressés, l'entretien en bon état d'usage, le nettoyage, la désinfection, la décontamination, la réparation et le renouvellement, en temps utile, des moyens de protection individuelle prescrits par la présente section.

Article 103 : Les employeurs veilleront à ce que les travailleurs intéressés utilisent régulièrement et rationnellement les moyens de protection individuelle dont ils doivent être pourvus en vertu des prescriptions de la présente section.

Article 104 : Les travailleurs sont tenus d'utiliser les moyens de protection individuelle dont ils doivent être pourvus en vertu des prescriptions de la présente section et de se conformer aux instructions qu'ils auront reçues à leur sujet.

CHAPITRE IV :

DES PENALITES ET DISPOSITIONS FINALES

Article 105 : Les infractions aux dispositions du présent Arrêté sont constatées sur procès-verbal par les Inspecteurs du Travail après un délai de mise en demeure.

Toutefois, le délai de mise en demeure ne peut être inférieur au délai minimum porté en regard de la prescription intéressée au tableau annexé au présent arrêté.

Article 106 : Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent Arrêté seront punis, selon l'infraction, des peines prévues aux articles 199 ou 202 de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.

Article 107 : Le présent Arrêté qui abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment celles de l'arrêté n° 5253 IGTLA-AOF du 19 juillet 1954 fixant les mesures générales d'Hygiène et de Sécurité applicables en Afrique occidentale Française aux travailleurs des établissements de toute nature, prend effet pour compter de la date de sa signature et sera enregistré et publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou, le 19 avril 1999

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 02 |
| PR | 01 |
| SGG | 01 |
| A.N. | 01 |
| COUR SUPRÊME | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| DT | 08 |
| CCIB | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| SYNDICATS | 10 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 17 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

ANNEXE

| PRESCRIPTIONS POUR LESQUELLES EST PREVUE LA MISE EN DEMEURE | DELAI MINIMUM D'EXECUTION DES MISES EN DEMEURE |
|--|---|
| Article 3 | 45 jours |
| Article 4 : | |
| Alinéa 1 | 15 jours |
| Article 6 | 08 jours |
| Article 8 | 15 jours |
| Article 9 : | |
| Alinéas 1 et 2 | 15 jours |
| Article 10 | 04 jours |
| Article 11 | 45 jours |
| Article 12 | 45 jours |
| Article 13 : | |
| Alinéa 1 | 15 jours |
| Article 14 | 60 jours |
| Article 15 | 60 jours |
| Article 17 : | |
| Alinéas 2 et 4 | 60 jours |
| Article 18 | 60 jours |
| Article 19 : | |
| Alinéas 4 et 5 | 60 jours |
| Article 21 : | |
| Alinéa 2 | 30 jours |
| Article 23 : | |
| Alinéa 1 | 60 jours |
| Article 24 : | |
| Alinéa 1 | 45 jours |
| Article 29 | 45 jours |
| Article 30 | 45 jours |
| Article 31 | 45 jours |
| Article 32 | 45 jours |
| Article 33 | 45 jours |
| Article 43 : | |
| Alinéas 1 et 2 | 45 jours |
| Alinéa 3 | 15 jours |
| Article 44 : | |
| Alinéa 1 | 45 jours |
| Article 45 | 45 jours |
| Article 46 | 45 jours |
| Article 47 : | |
| Alinéa 1 | 04 jours |
| Alinéas 2 et 3 | 15 jours |
| Article 48 : | |
| Alinéas 2, 3 et 4 | 15 jours |
| Article 50 | 08 jours |
| Article 51 | 15 jours |
| Article 53 : | |
| Alinéas 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 | 30 jours |
| Article 54 | 08 jours |

| PRESCRIPTIONS POUR LESQUELLES EST PREVUE LA MISE EN DEMEURE | DELAI MINIMUM D'EXECUTION DES MISES EN DEMEURE |
|--|---|
| Article 56 | 15 jours |
| Article 57 : | |
| Alinéas 1 et 3 | 30 jours |
| Article 58 | 30 jours |
| Article 59 | 15 jours |
| Article 60 | 15 jours |
| Article 61 : | |
| Alinéa 1 | 04 jours |
| Article 62 | 04 jours |
| Article 63 : | |
| Alinéas 1 et 2 | 15 jours |
| Alinéas 3 et 4 | 04 jours |
| Article 64 | 04 jours |
| Article 67 : | |
| Alinéa 2 | 08 jours |
| Article 69 : | |
| Alinéa 3 et 4 | 08 jours |
| Article 71 | 04 jours |
| Article 72 | 15 jours |
| Article 75 | 15 jours |
| Article 76 : | |
| Alinéas 3, 4, 6, 7, 8, 16, 17, 19, 20 et 21 | 45 jours |
| Alinéas 2, 24 et 25 | 15 jours |
| Alinéas 22 et 23 | 08 jours |
| Article 78 | 08 jours |
| Article 79 | 04 jours |
| Article 81 : | |
| Alinéa 2 et 3 | 04 jours |
| Article 82 | 04 jours |
| Article 83 | 04 jours |
| Article 85 | 15 jours |
| Article 87 : | |
| Alinéa 7 et 8 | 15 jours |
| Article 89 : | |
| Alinéas 1, 2 et 3 | 45 jours |
| Alinéa 6 | 15 jours |
| Alinéa 5 | 04 jours |
| Article 90 : | |
| Alinéa 1 | 15 jours |
| Article 91 | 08 jours |
| Article 102 | 30 jours |

7. ARRETE n° 80/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT DU 11 AOUT 1999

FIXANT LE NOMBRE DES MEMBRES EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL.

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 Loi n° 98-04 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 96-402 du 12 septembre 1996 fixant les structures de la Présidence de la République et des Ministères ;

Vu le Décret n° 99-309 du 22 juin 1999 portant composition du Gouvernement ;

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 le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session de mars 1999.

ARRETE :

Article Premier : Le Conseil National du Travail est composé en nombre égal des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de ceux des centrales ou confédérations syndicales de travailleurs les plus représentatives.

Ce nombre est fixé à dix (10) titulaires et à dix (10) suppléants pour les représentants des employeurs, et à dix (10) titulaires et dix (10) suppléants pour les représentants des travailleurs.

Article 2 : Le nombre de sièges à attribuer à chaque organisation syndicale d'employeurs et à chaque centrale ou confédération syndicale de travailleurs est fonction de son poids dans le secteur privé et para-public.

Article 3 : Les représentants suppléants n'assistent aux travaux du Conseil National du Travail qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 4 : Le présent Arrête, qui abroge toutes dispositions antérieures, contraires, prend effet pour compter de la date de sa signature et sera enregistré et publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou, le 11 Août 1999

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

Ampliatiions :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 02 |
| PR | 01 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| DT | 08 |
| CNP-BENIN | 02 |
| SYNDICATS | 10 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 18 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

8. ARRETE n° 110/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT/SA DU 08 MAI 2002

PORTANT REPARTITION DES SIEGES DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS AU SEIN DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

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 Loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant Statut Général des Agents Permanents de l'Etat ;

Vu la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2001-170 du 07 mai 2001 portant composition du Gouvernement et le décret n° 2002-082 du 20 février 2002 qui l'a modifié ;

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 le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Vu le Décret n° 99-436 du 13 septembre 1999 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité ;

Vu l'Arrêté n° 080/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 11 août 1999 fixant le nombre des membres employeurs et travailleurs du Conseil National du Travail ;

Vu l'Arrêté n° 030/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT/SA du 08 mars 2002 portant classement des organisations syndicales issu des élections professionnelles nationales ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session du 28 mars au 03 avril 2002.

ARRETE :

Article 1^{er} : La répartition des représentants des travailleurs au sein du Conseil National du Travail se présente comme ci-après :

- Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN) : cinq (05) titulaires et cinq (05) suppléants ;

- Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB) : deux (02) titulaires et deux (02) suppléants ;

- Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin (UNSTB) : un (01) titulaire et un (01) suppléant ;

- Centrale des Syndicats de Secteurs Privé et Informel du Bénin (CSPIB) : Un (01) titulaire et un (01) suppléant ;

- Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB) : un (01) titulaire et un suppléant.

Article 2 : La Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes (COSI et la Centrale des Syndicats Unis du Bénin (CSUB) sont autorisées à se faire représenter au Conseil National du Travail chacune par une personne, à titre d'observateur.

Article 5 : Le présent Arrêté qui prend effet à compter de la date de sa signature, sera publié au journal officiel.

Fait à Cotonou, le 08 Mai 2002

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 01 |
| PR | 01 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CS..... | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 20 |
| DT | 08 |
| CCIB | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CENTRALES SYNDICALES..... | 07 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |
| EXPERTS PRES LE CNT | 07 |

9. ARRETE INTERMINISTERIEL ANNEE 1999
n°031/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST DU 2 NOVEMBRE 1999

PORTANT ATTRIBUTIONS, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT
DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL.

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

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

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

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 98-280 du 12 juillet 1998 portant composition du Gouvernement ;

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 le Décret n° 97-301 du 24 juin 1997 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Santé Publique, de la Protection Sociale et de la Condition Féminine ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session de mai 1998.

ARRETEMENT :

TITRE 1 :

DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Le présent arrêté est applicable à tout établissement et entreprise soumis au Code du Travail.

Article 2 : Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de s'assurer le concours d'un Service de Santé au Travail au profit des travailleurs qu'il emploie quel que soit leur effectif, sous réserve des dispositions de l'article 3 ci-dessous.

Article 3 : Selon la nature, l'importance et la situation géographique de l'entreprise, le service de Santé au Travail est organisé :

- a) soit sous la forme d'un service autonome d'entreprise ou d'établissement ;
- b) soit sous la forme d'un service interentreprises ;
- c) soit sous la forme d'une convention passée avec un établissement hospitalier public ou privé.

Article 4 : Tout service de santé au travail ainsi que tout médecin et personnel paramédical chargés de l'animer doivent au préalable être agréés par décision du Ministre chargé du Travail prise après avis du Ministre chargé de la Santé.

TITRE II :

DES ATTRIBUTIONS DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Article 5 : Le Service de Santé au Travail a pour missions :

- 1- de surveiller les conditions d'hygiène du travail ainsi que tous les autres facteurs pouvant affecter l'état de santé des travailleurs ;
- 2-
 - * de surveiller l'état de santé des travailleurs ;
 - * de renseigner et conseiller ceux-ci sur les affections, les déficiences ou toutes autres maladies dont ils seraient éventuellement atteints par le fait de leur travail ;
- 3- d'attirer l'attention des adolescents sur leurs aptitudes physiques et psychologiques en vue de leur orientation professionnelle ;
- 4- d'éviter l'occupation du travailleur à des emplois dont il serait incapable, en raison de son état de santé, de supporter normalement les inconvénients, également d'éviter l'admission au travail de personnes atteintes d'affections qui constitueraient pour leurs compagnons d'atelier ou de bureau, un grave danger de contagion ou de sécurité ;
- 5- de contribuer autant que possible à l'adaptation des opérations aux normes de la physiologie humaine ;
- 6- de viser à occuper chacun en fonction de ses aptitudes physiologiques aux travaux qu'il est capable d'accomplir ;
- 7- de dépister aussi précocement que possible, les maladies professionnelles dès l'apparition de leurs premiers symptômes ;
- 8- d'apporter un concours permanent à la direction et aux divers services de l'entreprise ainsi qu'aux représentants de cette dernière et de son personnel, en vue de la promotion de la Santé au Travail ;
- 9- d'assurer aux travailleurs victimes d'accidents ou d'indisposition, les secours immédiats et les soins d'urgence ;
- 10- d'assurer les investigations médicales et para-médicales nécessaires pour la déclaration d'une maladie professionnelle ;
- 11- d'assurer des soins médicaux au conjoint et aux enfants des travailleurs jusqu'à l'âge de 21 ans.

Article 6 : Les missions citées à l'article 5 ci-dessus se réalisent notamment à travers :

- les visites des lieux de travail ;
- les visites d'embauchage ;
- les visites périodiques ;
- les visites de reprise du travail ;
- les consultations spontanées ;
- les consultations journalières.

TITRE III :

DE L'ORGANISATION ET DU FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE I :

DU SERVICE AUTONOME DE SANTE AU TRAVAIL

Article 7 : L'installation d'un service autonome de santé au travail est obligatoire pour toute entreprise ou établissement industriel, des Bâtiments et des Travaux Publics occupant au moins cent (100) travailleurs, temporaires et occasionnels compris.

Toutefois, compte tenu de la particularité des risques auxquels les travailleurs sont exposés, le Ministre chargé du Travail peut demander la mise en place d'un service autonome de santé au travail pour une entreprise ou établissement industriel, des bâtiments et des Travaux Publics occupant moins de cent (100) travailleurs, sur avis du Médecin Inspecteur du Travail.

Les frais afférents à l'organisation et au fonctionnement dudit service sont entièrement à la charge de l'employeur.

Article 8 : Le service autonome de santé au travail doit comprendre une consultation de Médecin, une consultation d'Infirmier, une salle de soins, une salle d'observation et une pharmacie.

Article 9 : Le personnel du service de santé au travail comprend : un Médecin du travail ou à défaut un Médecin Généraliste agréé, un infirmier par tranche de 500 travailleurs.

Par tranche de 1000 travailleurs en sus des 100 premiers indiqués à l'article 7 ci-dessus, il faut un Médecin supplémentaire.

Par tranche de 500 travailleurs en sus des 500 premiers, il faut un infirmier supplémentaire.

Article 10 : Le personnel du service de santé au travail est occupé à temps partiel ou permanent sur avis du Médecin Inspecteur du Travail en fonction de l'effectif des travailleurs et des risques professionnels.

Article 11 : Le service autonome de santé au travail est dirigé par un Médecin agréé, sous l'autorité de l'employeur, avec le concours du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

A ce titre, le Comité d'Hygiène et de Sécurité est saisi pour avis des questions relatives à son organisation et à son fonctionnement.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité présente ses observations sur le rapport médical annuel et sur le programme d'action du service autonome de santé au travail.

Article 12 : Le service autonome de santé au travail doit faire l'objet d'une décision d'agrément du Ministre chargé du travail prise après avis du Ministre chargé de la Santé.

Le dossier de demande d'agrément qui est adressé au Ministre chargé du Travail comporte :

- une demande précisant le nom ou la raison sociale, la situation géographique, l'activité principale et les activités secondaires de l'entreprise ou de l'Etablissement ;

- l'état nominatif du Personnel de l'entreprise ou de l'Etablissement ;
- la liste des produits chimiques utilisés ;
- la liste des machines, des outils, des machines-outils utilisés dans le processus de production ;
- les différentes sections et le nombre de travailleurs par section ;
- le nombre d'établissements (en cas d'entreprise composée de plusieurs établissements) ainsi que la répartition des travailleurs dans ces établissements;
- la forme de service de santé au travail préconisée ;
- la liste du personnel médical et para-médical agréé à utiliser ;
- l'avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou des délégués du personnel.

Article 13 : Lorsque le service autonome de santé au travail est installé pour une entreprise composée de plusieurs établissements, l'employeur est tenu de doter chaque établissement suivant son importance soit d'une infirmerie, soit d'une salle de soins.

A cet effet, l'infirmerie est obligatoire à partir d'un effectif de trente (30) travailleurs, temporaires et occasionnels compris.

Article 14 : Le service autonome de santé au travail est tenu d'adresser des rapports mensuels, trimestriels, semestriels et annuels aux services compétents du Ministère chargé du Travail.

CHAPITRE II :

DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES.

Article 15 : Les employeurs qui ne sont pas astreints aux obligations des dispositions de l'article 7 ci-dessus, peuvent opter pour un service de santé au travail interentreprises, sous réserve de la décision d'agrément du Ministre chargé du Travail.

Les frais afférents à l'organisation et au fonctionnement dudit service sont entièrement à la charge des employeurs.

Article 16 : Les services de santé au travail interentreprises sont organisés à l'initiative de groupement d'Employeurs soit sur une base géographique, soit par branches d'activités professionnelles.

Une entreprise ou un établissement situé dans le ressort géographique ou appartenant à la branche d'activité professionnelle d'un service de santé au travail interentreprises peut y adhérer, après avis de l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

Article 17 : Le service de santé au travail interentreprises est constitué sous la forme d'un organisme social qui jouit de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Il est placé sous l'autorité administrative du président de cet organisme.

Article 18 : Le service de santé au travail interentreprises doit disposer de plusieurs consultations de Médecins, de laboratoires bio-médicaux et d'exploration fonctionnelle, d'une salle de réception, d'une salle d'observation et de soins, et d'un stock de médicaments pour les soins d'urgence.

Article 19 : Le personnel du service de santé au travail interentreprises est composé d'au moins un Médecin du Travail, deux Médecins généralistes et de personnel médical et paramédical. Par

ailleurs, le service de santé au travail interentreprises est tenu de s'assurer les prestations des services spécialisés tels que : la Radiologie, l'ORL, la Biologie, la métrologie d'ambiance etc ...

Article 20 : Le service de santé au travail interentreprises est doté d'un comité de gestion composé :

- du président de l'organisme ;
- d' un (1) représentant des employeurs par entreprise affiliée ;
- d' un (1) représentant des travailleurs par entreprise affiliée.

Le mandat des représentants des employeurs et des travailleurs est de quatre (04) quatre ans. Il est renouvelable.

Les représentants des travailleurs sont désignés parmi les membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité ou à défaut parmi les délégués du personnel.

Article 21: A la fin de chaque année civile le service de santé au travail interentreprises est tenu d'adresser à chaque entreprise ou établissement affilié un rapport médical annuel et un programme d'activité spécifique pour l'exercice suivant.

Le programme d'activité de l'année suivante doit parvenir à l'employeur avant la fin du 3ème trimestre de l'année en cours.

L'employeur soumet le rapport médical annuel et le programme d'activité à l'appréciation du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou à défaut à celle des délégués du personnel.

Article 22 : Le service de santé au travail interentreprises est tenu d'adresser des rapports d'activités mensuels, trimestriels, semestriels et annuels aux services compétents du Ministère chargé du Travail.

Article 23 : Le dossier de demande d'agrément d'un service de santé au travail interentreprises doit comporter :

- une demande précisant les coordonnées de l'organisme, la base géographique ou branche d'activité professionnelle de son intervention ;
- le statut et le récépissé de déclaration de l'organisme ;
- la liste des membres de l'organisme ;
- le plan des locaux devant abriter le service de santé au travail ;
- la liste du matériel.

CHAPITRE III :

DES CONVENTIONS AVEC LES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS,

Article 24 : Les entreprises ou établissements non soumis à l'obligation d'organiser un service de santé au travail autonome et qui n'ont pas adhéré à un service de santé au travail interentreprises doivent passer une convention avec un établissement hospitalier public ou privé après avis de l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

L'établissement hospitalier doit justifier en son sein d'un service de santé au travail bénéficiant d'un personnel spécialisé et de l'équipement requis pour accomplir les missions d'un service de santé au travail telles que prévues à l'article 5 ci-dessus.

Article 25 : Les entreprises et établissements qui ont adopté le régime de convention avec un établissement hospitalier doivent prévoir une boîte de secours permettant de dispenser les soins d'urgence.

A cet effet, l'employeur doit former une équipe de secouristes apte à dispenser les soins d'urgence et prendre les dispositions en vue d'assurer un service de secourisme permanent.

Article 26 : Tout établissement hospitalier qui assure un service de santé au travail conformément à l'article 22 ci-dessus, doit adresser des rapports mensuels, trimestriels, semestriels et annuels aux services compétents du Ministère chargé du Travail.

Article 27 : L'établissement hospitalier adresse un rapport médical annuel et un programme d'action à l'employeur qui est tenu de les soumettre à l'appréciation du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou à défaut à celle des délégués du personnel.

Article 28 : Le service de santé au travail de l'établissement hospitalier qui signe la convention doit au préalable faire l'objet d'une décision d'agrément du Ministre chargé du travail.

Le dossier de demande d'agrément comprend :

- une demande précisant les coordonnées de l'établissement hospitalier ;
- le plan des locaux abritant le service de santé au travail ;
- la liste et les qualifications professionnelles du personnel affecté au service de santé au travail ;
- la liste des équipements du service de santé au travail ;
- une copie de la décision d'agrément du Médecin responsable du service de santé au travail.

TITRE IV :

DU PERSONNEL DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE II :

DES DISPOSITIONS GENERALES.

Article 29 : Les Médecins et Infirmiers d'entreprise agréés passent un contrat avec l'employeur.

Ce contrat précise :

- la durée ;
- le caractère des prestations ;
- la rémunération ;
- les obligations des deux parties.

Le contrat est visé par l'Inspecteur du Travail après avis du Médecin Inspecteur du travail.

Article 30 : La durée du contrat ne peut excéder deux (02) ans. Il est renouvelable dans les conditions prévues par le code du travail.

A la fin de chaque contrat, le renouvellement est subordonné à l'avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou à défaut des délégués du personnel.

Le contrat ne peut être résilié que si l'une des parties manque à ses obligations ou pour des motifs liés aux mauvais comportements du praticien.

Dans ce dernier cas, l'avis du Conseil de l'Ordre des Médecins est requis.

Article 31 : Peuvent être agréés en qualité de Médecin d'entreprise, les Docteurs en Médecine titulaires du Certificat d'Etudes Spéciales de Santé au Travail.

Bénéficie transitoirement d'une décision d'agrément, tout Médecin Diplômé d'Etat dont le dossier est accepté par le Ministre chargé du Travail.

Article 32 : Peuvent être agréés en qualité d'Infirmier d'entreprise, les Infirmiers Diplômés d'Etat et tout infirmier ayant suivi un stage de formation ou de recyclage en santé au travail.

Article 33 : Les Médecins Diplômés d'Etat et les Infirmiers intéressés par la pratique de la santé au travail sont tenus de faire enregistrer leur titre auprès des services compétents du Ministère chargé du Travail.

CHAPITRE II :

DES ATTRIBUTIONS DES MEDECINS ET INFIRMIERS D'ENTREPRISES.

SECTION 1 :

DES ATTRIBUTIONS DU MEDECIN D'ENTREPRISE,

Article 34 : Le Médecin d'entreprise exerce une double action en Santé au Travail, à savoir :

- action sur le milieu de travail
- action médicale.

SOUS-SECTION 1 :

ACTION SUR LE MILIEU DE TRAVAIL,

Article 35 : Le Médecin d'entreprise est chargé de :

- 1- surveiller l'hygiène générale de l'entreprise, en particulier au point de vue ambiance thermique, éclairage, aération, installations sanitaires (lavabos, cabinets d'aisance, douches, vestiaires, eau de boisson), cantine ;

2- surveiller l'hygiène des ateliers et de veiller à la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances (poussières, vapeurs et gaz toxiques, bruits, radiations etc) ;

3- veiller à l'installation et à l'utilisation des dispositifs de sécurité ainsi qu'à l'application de toutes mesures de prévention en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

4- surveiller l'adaptation du travail à l'homme ;

5- assurer l'éducation sanitaire dans le cadre de l'entreprise en rapport avec l'activité professionnelle ;

6- participer aux études et aux enquêtes épidémiologiques dans l'entreprise ;

7- conseiller l'employeur pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise par des installations ou aménagements complémentaires, l'étude des conditions, de l'effort et des rythmes de travail.

SOUS-SECTION II :

ACTION MEDICALE

Article 36 : Le Médecin d'entreprise est chargé, dans la limite de l'équipement sanitaire de l'entreprise, de la surveillance médicale du travailleur et des soins d'urgence.

Il lui incombe :

- les examens d'embauchage ;
- les examens médicaux de reprise de travail ;
- les surveillances médicales particulières ;
- les visites médicales journalières ;
- les visites annuelles.

Les résultats des examens sont communiqués à l'Employeur et au travailleur sous pli confidentiel.

Article 37 : Le Médecin d'entreprise est tenu de rédiger les rapports périodiques : mensuels, trimestriels, semestriels et annuels.

Ces rapports sont adressés aux services compétents du Ministère chargé du Travail. Un modèle de rapport médical annuel est annexé au présent arrêté.

SECTION II :

ATTRIBUTION DE L'INFIRMIER D'ENTREPRISE

SOUS-SECTION II :

ACTION SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

Article 40 : Il peut être délégué par le Médecin d'entreprise au personnel infirmier, la pratique de certaines investigations, après s'être assuré toutefois que celui-ci a la compétence technique nécessaire pour chaque situation particulière. Il s'agit des contraintes ou nuisances aisément décelables qui peuvent faire l'objet de relevés et de mesures simples dans le cadre du service médical de l'entreprise. Il en est de même en ce qui concerne l'étude des conditions de travail.

Article 41 : L'éducation sanitaire au sein de l'entreprise, la formation et le recyclage des secouristes nécessitent une association plus étroite du personnel infirmier, notamment lorsque celui-ci a une qualification particulière dans ce domaine.

Article 42 : Lorsqu'une entreprise comporte un travail de jour et de nuit, l'employeur est tenu de notifier à l'Inspecteur du Travail les dispositions prises pour prendre en charge les cas d'urgence de nuit.

Dans le cas où le Médecin n'est occupé qu'à temps partiel, l'Infirmier d'entreprise doit assurer pratiquement la permanence.

TITRE V :

DISPOSITIONS DIVERSES ET PENALITES

Article 43 : Les établissements hospitaliers visés au chapitre III ci-dessus qui ne justifient pas encore en leur sein d'un service de santé au travail et qui fournissent des prestations en médecine du travail disposent d'un délai de cinq (05) ans à compter de la date d'effet du présent arrêté pour se conformer aux prescriptions en vigueur.

Par ailleurs, la disposition transitoire d'agrément des Médecins non titulaires du CES de Médecine du Travail en qualité de Médecin d'entreprise prévue au deuxième alinéa de l'article 29 ci-dessus n'est valable que pour une période de cinq (05) ans à compter de la date d'effet du présent arrêté.

Article 44 : Les litiges relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail ainsi qu'à leur approvisionnement ou équipement, sont soumis à l'arbitrage de l'Inspecteur du Travail.

Article 45 : Les plaintes relatives à la technicité du praticien sont soumises à l'arbitrage du Conseil de l'Ordre des Médecins par le canal des services compétents du Ministère chargé du travail.

Article 46 : Lorsque les missions du service de santé au travail prescrites par la réglementation n'auront pas été effectués, le Médecin-Inspecteur du Travail adresse un rapport à l'Inspecteur du Travail qui met l'employeur en demeure de les faire dans un délai de trente (30) jours.

Passé ce délai, le Médecin-Inspecteur du Travail est habilité à les effectuer à la charge de l'employeur.

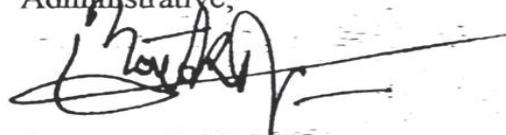
Article 47 : Est puni, selon le cas, des peines visées aux articles 299 ou 302 de la loi n° 98 - 004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin, tout auteur d'infraction aux dispositions du présent arrêté.

Article 48 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature, sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou, le 05 mai 1999

Le Ministre de la Santé Publique,

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



Ousmane BATOKO.-

Marina d'ALMEIDA MASSOUGBODJI

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 02 |
| PR | 01 |
| SGG | 01 |
| A.N. | 01 |
| COUR SUPREME | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| DT | 08 |
| CCIB | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| SYNDICATS | 10 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 18 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

10. ARRETE n° 0002/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT DU 04 JANVIER 2000

PORTANT APPLICATION DU CHAPITRE II DU CODE DU TRAVAIL RELATIF AUX DELEGUES DU PERSONNEL.

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 99-329 du 22 juin 1999 portant composition du Gouvernement ;

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 le Décret n° 98-484 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session de septembre 1999.

ARRETE :

Article 1^{er} : Les délégués du personnel doivent être mis en place dans les entreprises occupant au moins onze salariés ou dans les établissements distincts sous la même condition d'effectif.

Article 2 : L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement.

Sont assimilés aux travailleurs occupés habituellement dans l'établissement :

- les apprentis ;
- les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée mais de façon assez régulière pour totaliser, au cours d'une année, l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement.

Article 3 : L'élection des délégués du personnel a lieu au scrutin secret et sous enveloppe de format et de couleur garantissant la confidentialité du vote,

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

Article 4 : Le vote a lieu dans l'établissement pendant les heures de travail.

La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant après accord avec les organisations syndicales.

Article 5 ; Les travailleurs que leur occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux en congé ou en mission sur le territoire national ou à l'étranger, peuvent voter par correspondance. .

Le vote par correspondance s'opère par une lettre adressée; au Président du bureau de vote ou à l'Inspecteur du Travail avec les mentions ci-après sur l'enveloppe :

- élection des délégués du personnel ;
- titulaire ou suppléant.

Article 6 : Le chef d'établissement ou son représentant est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections, notamment de la constitution du bureau de vote, du secret du vote et de la rédaction du procès-verbal.

Article 7 : Le chef d'établissement ou son représentant préside le bureau de vote où il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Ces représentants des listes prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal avec le chef d'établissement ou son représentant.

Article 8 : Le présent arrêté qui prend effet à compter de la date de sa signature sera enregistré au Journal Officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou, le 04 Janvier 2000

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 02 |
| PR | 01 |
| SGG | 01 |
| A.N. | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| DT | 08 |
| CCIB | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| SYNDICATS | 10 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 17 |
| COUR SUPREME | 01 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

11. ARRETE n° 008 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 10 février 2000

PORTANT ATTRIBUTIONS DES MEDECINS INSPECTEURS DU TRAVAIL.

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 99-309 du 22 juin 1999 portant composition du Gouvernement ;

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 le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session de juin 1999.

ARRETE :

CHAPITRE PREMIER :

DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Les Médecins Inspecteurs du Travail sont placés auprès des Services compétents du Travail aussi bien à l'échelon central que départemental. Ils sont nommés par Arrêté du Ministre chargé du Travail parmi les Médecins diplômés du certificat d'étude spécialisée en médecine du travail.

Article 2 : A l'échelon central, les Médecins Inspecteurs du Travail sont placés auprès de la Direction du Travail tandis qu'à l'échelon départemental, ils sont placés auprès des Directions Départementales de la Fonction Publique et du Travail.

Article 3 : Les Médecins Inspecteurs du Travail agissent en liaison avec les Inspecteurs du Travail aux fins de veiller à l'application des mesures relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions physiques de travail dans les entreprises.

CHAPITRE II :

DES ATTRIBUTIONS DES MEDECINS INSPECTEURS DU TRAVAIL A L'ECHELON CENTRAL

Article 4 : Les Médecins Inspecteurs du Travail à l'échelon central contribuent à ;

- l'élaboration de la politique nationale de santé et sécurité au travail et à la préparation des programmes, instructions et documents que justifie la mise en œuvre de cette politique ;

- la réalisation d'études et d'enquêtes en santé et sécurité au travail en vue de l'établissement ou de l'amélioration des normes nationales ;

- l'élaboration des textes législatifs et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail ;
- la documentation et l'information des partenaires sociaux et toutes personnes intéressées par les questions de santé et sécurité au travail ;
- la recherche en matière de santé et sécurité au travail en collaboration avec les structures compétentes ;
- l'éducation des partenaires sociaux dans le domaine de la santé et sécurité au travail ;
- la coordination des activités des Médecins Inspecteurs du Travail de l'échelon départemental.

CHAPITRE III :

DES ATTRIBUTIONS DES MEDECINS INSPECTEURS DU TRAVAIL A L'ECHELON DEPARTEMENTAL

Article 5 : Les Médecins Inspecteurs du Travail de l'échelon départemental sont chargés de :

- coordonner et contrôler les activités des Services de Santé au Travail d'entreprises ;
- contribuer aux recherches pathologiques et à l'établissement de diagnostics ;
- conseiller les employeurs et les travailleurs sur les moyens les plus efficaces de faire appliquer les dispositions législatives et réglementaires en santé et sécurité au travail ;
- contribuer à la réalisation d'enquêtes épidémiologiques en milieu de travail ;
- contrôler en collaboration avec les Inspecteurs du Travail, les conditions et le milieu du travail des entreprises et établissements soumis aux dispositions du Code du Travail ;
- suivre en liaison avec les Inspecteurs du Travail, le fonctionnement des Comités d'hygiène et de Sécurité.

CHAPITRE IV :

DES DISPOSITIONS DIVERSES

Article 6 : Muni d'une carte professionnelle, le Médecin Inspecteur du Travail a le pouvoir de pénétrer de jour comme de nuit dans les entreprises et établissements soumis au contrôle des Services compétents du travail et d'avoir accès à tous les locaux supposés être assujettis au contrôle de l'inspection du travail.

Il peut procéder à tous les examens ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail sont effectivement observées.

Article 7 : Le Médecin Inspecteur du Travail peut effectuer, à la demande de l'employeur et aux frais de celui-ci, les visites médicales prescrites par le Code du Travail.

Il peut également effectuer sur demande, des examens d'ordre médico-légal dans le domaine de l'hygiène industrielle, des expertises judiciaires, de pathologie professionnelle et de médecine d'assurance.

Article 8 : Le Médecin Inspecteur du Travail ne peut donner de mise en demeure ni dresser de procès-verbal de constatation d'infractions.

Il produit un rapport de toute intervention qu'il conduit dans une entreprise. Une copie dudit rapport est transmise à l'employeur par l'Inspecteur du Travail qui met celui-ci en demeure, le cas échéant, de remédier aux irrégularités constatées.

Article 9 : Le Médecin Inspecteur du Travail ne doit avoir ni d'intérêt ni de participation d'aucune sorte dans la gestion des entreprises soumises à son contrôle.

Il ne doit ni être le Médecin traitant de l'employeur et de sa famille, ni être admis à exercer la médecine à titre privé pour les travailleurs des entreprises soumises à sa surveillance, sauf en cas de nécessité.

CHAPITRE V :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 10 : Les Médecins Inspecteurs du Travail placés auprès de la Direction du Travail assument les fonctions des échelons central et départemental en attendant que les Directions départementales chargées du travail soient progressivement dotées de Médecins Inspecteurs du Travail.

Article 11 : Le présent Arrêté, qui prend effet pour compter de la date de sa signature, sera enregistré et publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou, le 10 Février 2000

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 02 |
| PR | 01 |
| A.N. | 01 |
| CS | 01 |
| SGG | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| CCIB | 02 |
| ONEB | 02 |
| SYNDICATS | 10 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 18 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

12. ARRETE n° 76 MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 19 juillet 2000

**PORTANT APPLICATION DE L'ARTICLE 35 DU CODE DU TRAVAIL
RELATIF A LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR
CAUSE DE DIFFICULTES ECONOMIQUES ET FINANCIERES.**

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

Vu la Loi n° 90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

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

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 99-329 du 22 juin 1999 portant composition du Gouvernement ;

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 le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Vu l'Arrêté n° 089/MFPTRA/DC/SGM/DT du 10 septembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction du Travail ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session d'avril 2000.

ARRETE :

Article 1^{er} : Le contrat de travail peut être suspendu en cas de difficultés économiques et financières réelles de l'entreprise.

Article 2 : Cette suspension du contrat dite mise à pied économique ou chômage technique est décidée par l'employeur après avis de l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

Article 3 : La lettre de demande d'avis adressée à l'Inspecteur du Travail devra mentionner notamment :

- les postes de travail concernés ;
- les noms des travailleurs, leurs qualifications professionnelles et leurs charges de famille ;
- les bilans économiques et financiers de l'entreprise des deux dernières années, établis conformément aux textes en vigueur ;
- l'avis obligatoire des représentants du personnel.

Article 4 : Aucune suspension du contrat de travail pour raison de difficultés économiques ne peut être notifiée, moins de vingt et un (21) jours après l'accomplissement des formalités prévues à l'article précédent;

Article 5 : La durée de la mise à-pied économique ne peut excéder une période de trois (03) mois renouvelable une seule fois.

Article 6 : A l'expiration de ce délai, l'employeur doit décider de licencier ou de reprendre les travailleurs concernés par la mesure. Il informe immédiatement l'Inspecteur du Travail de sa décision finale.

Article 7 : Au cours de la mise à pied économique, le travailleur est tenu d'être à la disposition de son employeur.

Il lui est accordé une allocation mensuelle dont le montant est négocié en présence de l'Inspection du Travail.

En tout état de cause, le montant de l'allocation mensuelle ne saurait être inférieur au 1/3 du salaire du mois précédent la période de la suspension pour raison économique.

Article 8 : Le travailleur dont le contrat est suspendu pour raison de difficultés économiques et sa famille, bénéficient des soins médicaux et des allocations familiales conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur en la matière.

Article 9 : Le présent arrêté prend effet pour compter de la date de sa signature et sera publié au Journal Officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou, le 19 Juillet 2000

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 02 |
| PR | 01 |
| SGG | 01 |
| A.N. | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| DT | 08 |
| CCIB | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| SYNDICATS | 10 |
| COUR SUPREME | 01 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 17 |

**13. ARRETE INTERMINISTERIEL n° 132 /MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST
DU 7 NOVEMBRE 2000**

**FIXANT LA NATURE DES TRAVAUX ET LES CATEGORIES
D'ENTREPRISES INTERDITES AUX FEMMES, AUX FEMMES ENCEINTES ET AUX
JEUNES GENS ET L'AGE LIMITE AUQUEL S'APPLIQUE L'INTERDICTION.**

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

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

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

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 99-309 du 22 juin 1999 portant composition du Gouvernement ;

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 le Décret n° 2000-164 du 29 mars 2000 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Santé Publique ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session de juin 1999.

ARRETENT:

Article 1^{er} : Le présent arrêté est applicable à tout établissement et entreprise soumis au Code du Travail.

Article 2 : Les Chefs d'établissements ou d'entreprises dans lesquels sont employés des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans doivent veiller particulièrement au maintien de bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Article 3 : Tout Chef d'établissement ou d'entreprise doit veiller à ce que le travail confié à un jeune travailleur soit à la mesure de ses forces.

CHAPITRE 1 :

LIMITATION DES CHARGES

Article 4 : Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent porter, traîner ou pousser des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

1 - port de fardeaux

| | |
|--|-------|
| Personnel masculin de quatorze ou quinze ans : | 15 kg |
| Personnel masculin de seize ou dix-sept ans : | 20 kg |
| Personnel féminin de quatorze ou quinze ans : | 08 kg |
| Personnel féminin de seize ou dix-sept ans : | 10 kg |
| Personnel féminin de dix-huit ans et plus : | 25 kg |

2 - transport sur brouettes

Personnel masculin de moins de dix-huit ans et féminin de dix-huit ans et plus : 40 kg
(véhicule compris)

3 - transport sur véhicules à bras à deux roues

Personnel masculin de moins de dix-huit ans et
personnel féminin de dix-huit ans et plus 130 kg
(véhicule compris)

4 - transport sur diables et cabrouets

Le transport sur diables ou cabrouets est interdit au personnel de moins de dix-huit ans ainsi qu'aux femmes qui se sont déclarées enceintes. Pour le personnel féminin de dix-huit ans et plus, la charge maximale est de 40 kg (véhicule compris).

CHAPITRE II :

TRAVAUX INTERDITS AUX FEMMES ET AUX FEMMES ENCEINTES

Article 5 : Il est interdit d'occuper les femmes aux travaux énumérés ci-après et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux :

- 1) préparation et conditionnement des esters thiophosphoriques ;
- 2) emploi du mercure et ses composés ;
- 3) travaux suivants exposant à l'action de la silice libre sous sa forme cristalline :

- démolition des fours industriels comportant des matériaux réfractaires contenant de la silice ;

- nettoyage, décapage ou polissage au jet de sable, sauf lorsque ces travaux s'effectuent en enceinte étanche dont l'atmosphère chargée de silice libre est parfaitement isolée de l'air ambiant inhalé par l'opératrice.

Article 6 : Il est interdit d'occuper les femmes aux travaux énumérés ci-après :

1. travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé ;
2. travaux exposant à l'action des dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques :
 - dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques ;
 - dinitrophénol ;
 - aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues.
3. toutefois, le séjour dans les locaux affectés aux travaux sus indiqués ne leur est pas interdit ;
4. par ailleurs, l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas au cas où les opérations sont faites sous hotte avec aspiration ou en circuit fermé.

La liste peut être complétée après avis de la Commission Nationale de Sécurité et Santé au Travail.

Article 7 : Les femmes enceintes ne peuvent pas être affectées ou maintenues à des postes de travail les exposant aux produits énumérés ci-après :

L'arsenic et ses composés ;

- les produits antiparasitaires, d'étiquetage indiquent qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales ;

les solvants tels que le sulfure de carbone, le tétrachlorure de carbone, le trichloréthylène, le méthyléthylcétone.

Article 8 : Il est interdit d'affecter des femmes qui se sont déclarées enceintes ou des femmes allaitantes à des travaux les exposant aux produits ci-après indiqués ;

- le benzène et ses dérivés ;

- le plomb métallique et ses composés ;

- des produits antiparasitaires classés cancérogènes ou mutagènes.

Article 9 : Les femmes qui se sont déclarées enceintes ou des femmes allaitantes ne doivent pas être affectées ou maintenues à des postes de travail comportant un risque d'exposition aux rayonnements ionisants.

Article 10 : L'état de grossesse constitue une contre-indication à l'affectation dans un milieu hyperbare.

CHAPITRE III :

TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Article 11 : Il est interdit d'admettre des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans à procéder en marche, sur des transmissions, mécanismes et machines comportant des organes en mouvement, à des opérations de visite ou de vérification, ainsi qu'à des opérations d'entretien telles que : nettoyage, essuyage, époussetage, graissage, applications d'adhésifs, à moins que des dispositions appropriées ne les mettent à l'abri de tout contact avec les organes en mouvement.

Il est également interdit d'employer ces jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans dans les locaux, ateliers ou chantiers où fonctionnent des transmissions, mécanismes ou machines, lorsque des dispositifs appropriés ne sont pas mis en place pour empêcher un accès direct :

1) aux organes de commandes et de transmission tels que : courroie, câbles, chaînes, bielles, volants, roues, arbres, engrenages, cônes ou cylindres de friction, cames, coulisseaux ;

2) aux pièces faisant saillie sur des organes en mouvements, telles que vis d'arrêt, boulons, clavettes, bossages, nervures.

Article 12 : Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés :

- à l'utilisation des cisailles, presses de toute nature, outils tranchants, autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-même ;

- au travail d'alimentation en marche des scies, machines à cylindre, broyeurs, malaxeurs.

Article 13 : Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à la conduite de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ainsi que des moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples.

Article 14 : Les jeunes travailleurs de moins de seize ans ne peuvent être employés à tourner des roues verticales, des treuils ou des poulies destinées à lever des charges ou fardeaux. Il est également interdit d'employer de façon continue les jeunes travailleurs de moins de seize ans au travail des machines mues par des pédales motrices, ainsi qu'au travail des métiers dits « à la main » et des presses de toute nature mues par l'opérateur.

Article 15 : Dans les établissements et exploitations agricoles, il est interdit d'admettre les jeunes travailleurs de moins de seize ans à la conduite de tondeuses et d'engins automoteurs à essieu unique.

Dans ces mêmes établissements les jeunes travailleurs de moins de seize ans ne peuvent être occupés aux travaux dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, cuves, réservoirs, citernes, fosses et galeries. Les travaux d'élagage sont interdits aux jeunes de moins de seize ans.

Article 16 : Il est interdit d'admettre les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans dans les travaux ayant trait à l'entretien ou à la surveillance des récipients sous pression.

Article 17 : Il est interdit de préposer les jeunes travailleurs âgés de moins de seize ans au service :

- des appareils de production, d'emmagasinement ou de mise en œuvre de gaz comprimés, liquéfiés ou dissous ;
- des cuves, bassins, réservoirs, tourtes ou bonbonnes, contenant des liquides, gaz ou vapeurs inflammables, toxiques, nocifs ou corrosifs.

Article 18 : Sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics, il est interdit d'employer des Jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans à des travaux en élévation de quelque nature que ce soit sans que leur aptitude à ces travaux ait été médicalement constatée.

Il est également interdit d'employer les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans :

- aux travaux sur échafaudages volants, échelles suspendues et plates-formes ;
- aux travaux de montage et de démontage d'appareils de levage et à la conduite de ces appareils autres que les élévateurs guidés fonctionnant en cage close. Il ne pourra être confié aux jeunes travailleurs la mission de faire des signaux au conducteur desdits appareils, ainsi que d'arrimer, d'accrocher ou de recevoir les charges en élévation ;
- à la conduite des engins, véhicules de manutention et de terrassement;
- aux travaux de ponçage et bouchardage de pierres dures ;
- aux travaux de démolition ;
- aux travaux de percement des galeries souterraines, travaux de terrassement en fouilles étroites et profondes, travaux de boisage de fouilles et galeries, travaux d'étalement, travaux dans les égouts ;
- aux travaux de dynamitage de rocher.

Article 19 : Il est interdit de laisser les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ;

- accéder à toute zone d'un établissement ou chantier où ils pourraient venir en contact avec des conducteurs sous tensions, excepté s'il s'agit d'installation à très basse tension,

au sens et sous réserve des prescriptions générales relatives à la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques ;

- accéder à tout local ou enceinte, dans lesquels des machines, transformateurs et appareils électriques sont installés ;
- procéder à toute manœuvre d'appareils générateurs d'électricité ;
- exécuter tous travaux de surveillance ou d'entretien intéressant des installations électriques.

Article 20 : Il est interdit d'occuper les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans aux travaux énumérés ci-après et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux :

- abattage des animaux dans les abattoirs publics et privés (tueries particulières d'animaux de boucherie et de charcuterie). Sont exclus de l'interdiction les apprentis dans leur dernière année de contrat ;
- fabrication et manutention d'acide nitrique fumant ;
- travaux dans l'air comprimé ;
- fabrication et entretien des freins des véhicules automoteurs ;
- fabrication, manipulation et emploi de l'arsenic et ses composés oxygénés et sulfurés ;
- production et emplois du chlore dans la fabrication des hypochlorites ainsi que dans le blanchiment de la pâte à papier et de la cellulose ;
- fabrication et conditionnement des esters thiophosphoriques ;
- fabrication et manipulation des engins, artifices ou objets divers contenant des explosifs ;
- travaux d'entretien et de surveillance d'animaux féroces ou venimeux ;
- tous travaux exposant habituellement aux vapeurs de mercure, au mercure et ses composés ;
- travaux de coulée de métaux ;
- fabrication de bromure de méthyle, opérations de désinsectisation ou désinfection et de remplissage des extincteurs d'incendie à l'aide du bromure de méthyle ;
- fabrication et utilisation de la nitrocellulose dans la préparation des produits nitrés qui en découlent notamment celluloïde et collodion ;
- travaux suivants exposant à l'action du plomb et de ses composés :
 - récupération du vieux plomb ;
 - métallurgie, affinage, fonte du plomb, de ses alliages et des métaux plombifères ;
 - fabrication et réparation des accumulateurs au plomb ;
 - trempe au plomb et tréfilage des aciers traités ou enrobés au moyen du plomb ou de ses composés ;
 - métallisation au plomb par pulvérisation ;
 - fabrication et manipulation des oxydes et sels de plomb ;
 - grattage, brûlage, découpage au chalumeau de matière recouvertes de peintures plombifères ;
 - fabrication et application des émaux contenant des composés du plomb ;
 - fabrication et manipulation du plomb tétraéthyle ;
 - travaux suivants exposant à la radioactivité :
 - travaux exposant à l'action des rayons X ;
 - traitement, préparation et emploi des produits radioactifs ;
 - travaux exposant à l'action des radiations ionisantes ;
- travaux exposant à l'action de la silice libre :
 - taille à la main, broyage, tamisage, sciage et polissage à sec de roches ou matières contenant de la silice libre ;
 - démolition des fours industriels comportant des matériaux réfractaires contenant de la silice ;

- nettoyage, décapage et polissage au jet de sable sauf lorsque ces travaux s'effectuent en enceinte étanche dont l'atmosphère chargée de silice libre est parfaitement isolée de l'air ambiant inhalé par l'opérateur ;
- travaux de ravalement des façades au jet de sable ;
- nettoyage, ébarbage, roulage, décochage de pièces de fonderie.
- fabrication et emploi de tétrachloréthane.
- fabrication et emploi de tétrachlorure de carbone.

Article 21 : Il est interdit d'occuper les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans aux travaux énumérés ci-après, sans que toutefois, le séjour dans les locaux affectés à ces travaux ne leur soit pas interdit :

- surveillance des générateurs fixes d'acétylène ;
- fabrication et manutention de l'acide sulfurique fumant ou oléum ;
- travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé ;
- fabrication et manutention de l'anhydride chromique ;
- manipulation de cyanures et dérivés ;
- surveillance des brûleurs des fours industriels à mazout ;
- travaux exposant à l'action des dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques :
 - dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques, dinitrophénol
 - aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues ;
 (toutefois, l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas aux cas où les opérations sont faites en appareils clos en marche normal) ;
- fabrication et manipulation de lithine ;
- fabrication et manipulation de lithium métal ;
- fabrication et manutention du potassium métal ;
- scellement à l'aide de pistolet à explosion ;
- fabrication et manutention du sodium métal ;
- fabrication et manutention de la soude caustique.

Article 22 : Les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans révolus ne doivent pas être admis à séjourner dans les espaces souterrains des mines et carrières, sauf dans le cadre de leur formation professionnelle.

A cet effet, ne sont considérées comme séances de formation professionnelle que celles qui font partie d'un plan progressif de formation aux travaux souterrains et qui sont effectués sous la conduite permanente et le contrôle direct de moniteurs spécialisés.

CHAPITRE IV :

DISPOSITIONS DIVERSES ET PENALITES

ARTICLE 23 : Les Chefs d'établissement ou d'entreprise doivent être en mesure de justifier à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail, de la date de naissance de chacun des travailleurs de moins de dix-huit ans qu'ils emploient.

ARTICLE 24 : L'Inspecteur du Travail peut requérir aux frais de l'employeur, l'examen des jeunes travailleurs par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.

ARTICLE 25 : Tout auteur d'infraction aux dispositions du présent arrêté est puni des peines prévues à l'article 299 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.

ARTICLE 26 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature, sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou, le 02 Novembre 2000

Le Ministre de la Santé Publique,

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



Marina d'ALMEIDA-MASSOUGBODJI

Ousmane BATOKO

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 02 |
| PR | 01 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| MSP | 06 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 17 |
| CCIB | 02 |
| ONEB | 02 |
| SYNDICATS | 12 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

14. ARRETE n° 133/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT DU 2 NOVEMBRE 2000

PORTANT REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA HIERARCHISES DU SECTEUR PRIVE ET PARA-PUBLIC REGI PAR LE CODE DU TRAVAIL.

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 99-309 du 22 juin 1999 portant composition du Gouvernement ;

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 le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Vu le Décret n°2000-162 du 29 mars 2000 portant relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) ;

Vu l'Arrêté n° 089/MFPTRA/DC/SGM/DT du 10 septembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction du Travail ;

Vu l'Arrêté n° 052/MFPTRA/DC/DT/SRT du 03 juin 1997 portant revalorisation des salaires hiérarchisés du secteur privé et para-public régi par le Code du Travail ;

Vu l'Arrêté n° 103/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT du 28 septembre 2000 portant création et composition de la commission Mixte paritaire chargée du relèvement des salaires public régi par le Code du Travail ;

Vu le Rapport des travaux de la Commission mixte paritaire chargée du relèvement des salaires hiérarchisés des branches d'activités du secteur privé et para public régi le Code du Travail tenus à Cotonou les 11, 17 et 20 octobre 2000.

ARRETE :

Article 1^{er} : Les salaires minima hiérarchisés de toutes les branches d'activités du secteur privé et para-public sont relevés comme suit ;

| | | |
|--|---|---------|
| - 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégories | : | 14,03 % |
| - de la 3 ^{ème} à la 7 ^{ème} catégorie | : | 10 % |
| - 8 ^{ème} et 9 ^{ème} catégories ou agents de maîtrise | : | 6 % |
| - 10 ^{ème} et 11 ^{ème} catégories ou cadres et assimilés | : | 4 %. |

Article 2 : Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux travailleurs du secteur privé et des sociétés d'Etat et sociétés d'économie mixte dont le personnel est régi par une convention collective de travail.

Article 3 : Le Directeur du Travail et les Directeurs Départementaux de la Fonction Publique et du Travail sont chargés de l'application du présent arrêté.

Article 4 : Le présent Arrêté, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, prend effet pour compter du 1^{er} juin 2000 et sera publié au Journal Officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou, le 02 Novembre 2000

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

Ampliatiions :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 01 |
| PR | 01 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 01 |
| MFPTRA | 09 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 18 |
| DT | 30 |
| CCIB | 20 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CENTRALES SYNDICALES | 07 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

15. ARRETE N° 003/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT DU 18 JANVIER 2001

**PORTANT MODALITES D'ORGANISATION DES ELECTIONS
PROFESSIONNELLES NATIONALES**

ARRETE :

Article 1^{er} : Le présent arrêté est pris en application des dispositions de l'article 83 du Code du Travail et des articles 9 et suivants du décret n° 99-436 du 13 septembre 1999 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité.

Article 2 ; Les élections professionnelles nationales concernent les entreprises et services relevant des secteurs régis par le Code du Travail ou le Statut Général de la Fonction publique et disposant d'un syndicat.

L'effectif minimum de travailleurs à prendre en compte dans chaque cas sera déterminé par le comité électoral national. En cas de nécessité, plusieurs établissements peuvent faire l'objet d'un regroupement.

Les élections professionnelles nationales se déroulent sur les lieux de travail et aux heures de travail.

Article 3 : La-préparation, l'organisation et le suivi des élections professionnelles nationales sont confiés à un « Comité électoral national », présidé par le Ministre chargé du, Travail ou son représentant, et composé en nombre égal des représentants des travailleurs et des employeurs.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont nommés par Arrêté du Ministre chargé du Travail, sur proposition de leurs organisations syndicales respectives.

Le comité électoral national met en place un bureau comprenant ;

- un Président (Ministre chargé du Travail ou son représentant) ;
- un premier Vice-président (représentant employeur) ;
- un deuxième Vice-président (représentant travailleur) ;
- un premier rapporteur (représentant de l'Administration) ;
- un deuxième rapporteur (représentant travailleur) ;
- un secrétaire (représentant de l'Administration).

Les centrales syndicales adressent au Comité électoral national, la liste des syndicats affiliés et les entreprises ou services dont ils relèvent.

Article 4 : Les élections professionnelles nationales se déroulent sous la supervision d'un Inspecteur du Travail qui est président du bureau de vote- Sont membres du bureau de vote :

- un représentant des employeurs ;
- un représentant des travailleurs.

Les organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs concernées peuvent désigner un observateur qui assiste les membres du bureau de vote.

Article 5 : Le comité électoral prévu à l'article 3 ci-dessus est représenté au niveau des départements par une cellule électorale départementale. Cette cellule est présidée par un représentant du Ministre chargé du Travail.

La cellule comprend des représentants des employeurs et ceux des travailleurs en nombre égal.

Les élections professionnelles au niveau des départements se déroulent sous la supervision d'un bureau de vote constitué conformément à l'article 4 ci-dessus.

Article 6 : Les cellules départementales collectent et acheminent les résultats du vote au comité électoral national dans un délai de quarante-huit (48) heures à compter de la date du scrutin.

Article 7 : Le comité électoral national fait le point des résultats collectés dans les départements et en fait un rapport au Ministre chargé du Travail dans les 72 heures suivant la réception de tous les résultats des départements.

Article 8: Les résultats définitifs des élections professionnelles nationales sont proclamés par Arrêté du Ministre chargé du Travail dans un délai de sept (07) jours suivant la réception de tous les résultats.

Article 9 : Les élections professionnelles nationales sont ouvertes par un Arrêté du Ministre chargé du Travail qui établit la liste des entreprises et services concernés, détermine le nombre des représentants des employeurs et des travailleurs au sein du comité électoral national et des cellules départementales, et fixe la date du déroulement du vote ainsi que la période de campagne électorale qui est de quinze (15) jours.

Article 10 : Le présent Arrêté prend effet pour compter de la date de sa signature et sera publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou, le 02 Novembre 2000

Le Ministre,



Ousmane BATOKO

16. ARRETE N° 155/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT DU 12 JUIN 2003

FIXANT LA CONTEXTURE DE BULLETIN DE PAIE INDIVIDUEL

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2001-170 du 07 mai 2001 portant composition du Gouvernement et le décret n° 2002-082 du 20 février 2002 qui l'a modifié ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session de mars 2003.

ARRETE :

Article 1^{er} : Le présent arrêté est applicable aux travailleurs et employeurs soumis aux dispositions du code du travail.

Article 2 : A l'occasion du paiement des salaires aux travailleurs, l'employeur doit remettre à chaque travailleur une pièce justificative dite « bulletin de paie ».

Article 3 : Cette pièce se présente sous la forme d'une fiche et contient les indications ci-après :

- les nom, prénoms et adresse de l'employeur où, à défaut , le timbre de l'entreprise ou de l'établissement ;

- le numéro d'immatriculation de l'entreprise ou de l'établissement à l'Office Béninois de Sécurité Sociale ;

- les nom, prénoms et adresse du travailleur ainsi que son numéro matricule dans l'entreprise ou l'établissement ;

- la situation matrimoniale d travailleur ;

- la date du paiement et la période de travail correspondante ;

- l'emploi et la classification professionnelle du travailleur ;

- le salaire en espèces et, s'il y a lieu, en nature. Cette dernière rubrique précise si le travailleur est nourri ou logé et s'il est tenu au remboursement de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues à l'article 211 du code du travail ;

- les primes ;

- les indemnités ;

- les heures supplémentaires ;

- l'avance sur salaire ;
- les retenues pour cessions ou saisies-arrêts ;
- la retenue d'Impôt Progressif sur les Traitements et Salaires (IPTS) ;
- la retenue de cotisation sociale à verser à la caisse de sécurité sociale ;
- le total de la rémunération nette.

Article 4 : A l'occasion de chaque paie, le bulletin de paie est émargé par le travailleur intéressé.

Article 5 : Est puni des peines prévues à l'article 298 du code du travail , tout auteur d'infraction aux dispositions du présent arrêté.

Article 6 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou, le 12 Juin 2003



Joseph H. GNONLONFOUN
(Ministre Intérimaire)

Ampliations :

| | |
|-------------------------------|----|
| JORB..... | 01 |
| PR | 02 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 02 |
| MPTRA | 02 |
| AUTRES MINISTERES | 20 |
| DGT | 04 |
| AUTRES DIRECTIONS/MPTRA | 20 |
| SA/DGT | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CENTRALES SYNDICALES | 07 |

17. ARRETE n° 217/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DRPSS/SRI

FIXANT LES CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVE EN REPUBLIQUE DU BENIN

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2003-209 du 12 juin 2003 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Vu le Décret n°2003-201 du 10 juin 2003 portant relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) ;

Vu l'Arrêté n° 133/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 02 novembre 2000 portant revalorisation des salaires minima hiérarchisés du secteur privé et para-public régi par le Code du Travail ;

Vu la Convention Collective Générale du Travail du 17 mai 1974 ;

Considérant l'inexistence de Convention Collective régissant les conditions minima de travail des enseignants du secteur privé en République du Bénin ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session des 11 et 12 décembre 2002.

ARRETE :

Article 1^{er} : Champ d'application

Le présent arrêté s'applique à toute personne recrutée en qualité d'enseignant permanent dans un établissement privé d'enseignement en République du Bénin. Les enseignants utilisés en qualité de vacataires ne relèvent pas du présent arrêté. Ils demeurent régis par les seules stipulations des parties.

Sont considérés comme vacataires, les enseignants non astreints aux horaires de travail fixés à l'article 3 ci-dessus.

L'emploi des vacataires dans les enseignements secondaire général, technique et professionnel n'est permis que si le nombre d'enseignants permanents atteint 60 % de l'effectif total.

Article 2 : Forme de l'engagement

L'engagement individuel est établi conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3 : Durée du Travail

Les enseignants permanents des établissements privés sont astreints à la même durée de travail et au même nombre d'heures de cours que ceux des établissements publics.

Cette durée de travail se présente comme suit :

Pour l'enseignement maternel et primaire : la masse horaire est de 28 heures par semaine réparties de la manière suivante : 08 heures à 12 heures la matinée et 15 heures à 17 heures l'après-midi les lundi, mardi, jeudi et vendredi. L'horaire de travail les mercredis est de 08 heures à 12 heures.

Pour les enseignements moyens général, technique et de la formation professionnelle : la masse horaire est de vingt deux (22) heures par semaine pour les professeurs adjoints et de dix huit (18) heures par semaine pour les professeurs certifiés.

Pour l'enseignement supérieur : la masse horaire est de seize (16) heures par semaine pour les professeurs assistants et six (06) heures par semaine pour les professeurs.

Article 4 : Rémunération

Les enseignants permanents des établissements privés bénéficient d'un salaire au moins égal au montant prévu dans la grille des salaires ci-jointe en annexe.

Article 5 : Classification

Les enseignants permanents des établissements privés sont classés, compte tenu de leurs qualifications professionnelles, dans les catégories ci-après :

3^{ème} catégorie :

Enseignant débutant, titulaire du BEPC ou d'un diplôme équivalent sans aucune formation professionnelle préalable.

4^{ème} catégorie :

Enseignant débutant, titulaire du BEPC ou d'un diplôme équivalent et ayant suivi une formation professionnelle (stage, séminaire) de courte durée (06mois).

5^{ème} catégorie :

Enseignant titulaire du BEPC ou d'un diplôme équivalent et ayant trois (03) ans d'ancienneté.

Enseignant débutant, titulaire du BAC sans aucune formation préalable

Enseignant débutant, titulaire du diplôme de maîtrise d'éducation physique et sportive.

6^{ème} catégorie :

Enseignant titulaire du Certificat Élémentaire d'Aptitude Pédagogique (CEAP)

Enseignant titulaire du BAC ayant trois (03) ans d'ancienneté

Enseignant de sport titulaire du diplôme de maîtrise d'éducation physique et sportive ayant quatre (04) ans d'ancienneté.

7^{ème} catégorie :

Enseignant titulaire du Certificat Elémentaire d'Aptitude Pédagogique à l'Enseignement Primaire (CAP-EP)

Enseignant débutant, titulaire du DUEL ou du DUES sans aucune formation professionnelle préalable

Enseignant titulaire du CEAP ou du BAC et pouvant justifier de dix (10) ans au moins de pratique

Enseignant de sport, titulaire du diplôme de maîtrise EPS et pouvant justifier de six (06) ans de pratique professionnelle

Enseignant débutant, titulaire de la licence sans aucune formation professionnelle préalable.

8^{ème} catégorie :

Conseiller pédagogique, titulaire du CAP-EP pouvant justifier de quinze (15) ans de pratique professionnelle après le CAP et supervisant au moins trois (03) groupes scolaires

Enseignant titulaire de la Licence ayant cinq (05) ans d'ancienneté

Directeur débutant d'une école primaire, ayant quinze (15) ans de pratique professionnelle après le CAP-EP

Enseignant débutant, titulaire de la maîtrise, du BAPES ou du BAPET sans aucune formation pratique

Enseignant titulaire de la maîtrise, du BAPES ou du BAPET ayant fait des stages de formation professionnelle d'une durée totale de neuf (09) mois de façon continue.

Directeur d'une école primaire ayant vingt (20) ans d'ancienneté après le CAP-EP

Enseignant titulaire du DUEL ou du DUES, ayant quinze (15) ans d'ancienneté

Conseiller Pédagogique encadrant une vingtaine d'enseignants dans un établissement secondaire.

9^{ème} catégorie :

Enseignant titulaire de la maîtrise, du BAPES ou du BAPET ayant cinq (05) ans de présence continue dans l'établissement

Enseignant titulaire de la Licence ayant dix (10) ans d'ancienneté

Directeur de collège débutant, titulaire de la maîtrise, du BAPES ou du BAPET ayant dix (10) ans d'ancienneté dans l'établissement

Enseignant débutant titulaire du CAPES ou du CAPET.

10^{ème} catégorie :

Enseignant titulaire de la maîtrise, du BAPES ou du BAPET ayant quinze (15) ans d'ancienneté

Enseignant titulaire, du CAPES ou du CAPET ayant au moins cinq (05) ans d'ancienneté

Directeur de collège, titulaire du CAPES ou du CAPET ayant à charge le 1^{er} et le 2nd cycles d'un établissement secondaire

Professeur assistant titulaire du DEA, DESS, du Ph.D ou du Doctorat de 3^{ème} cycle.

Article 6 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées par les enseignants permanents des établissements privés sont rémunérées conformément aux dispositions de l'article 147 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin.

Article 7 : Jours de repos et jours fériés

Les enseignants permanents des établissements privés bénéficient des jours de repos conformément à la pratique en vigueur dans le secteur de l'Education Nationale.

Article 8 : Congés et vacances

Les enseignants permanents des établissements privés bénéficient des congés et vacances prévus par le calendrier scolaire publié par le ministère chargé de l'Education Nationale.

Pendant ces congés et vacances, ils perçoivent la totalité de leur salaire au même titre que leurs collègues des établissements publics.

Article 9 : Prime d'ancienneté

Les enseignants permanents des établissements privés bénéficient, en dehors de toute augmentation décidée par l'employeur, d'une majoration des salaires pour ancienneté dans les conditions suivantes :

* après 3 ans : 5 % du salaire de base ;

* à partir de la 4^{ème} année : plus 1 % du salaire de base chaque année jusqu'à la 15^{ème} année incluse ;

Article 10 : Indemnité de déplacement

Lorsque les enseignants permanents des établissements privés sont appelés occasionnellement à exercer leur profession hors du lieu habituel de leur emploi, mais dans les limites géographiques prévues par leur contrat ou, à défaut, par les usages de la profession, et lorsqu'il résulte pour eux de ce déplacement, des frais supplémentaires, ils peuvent prétendre à une indemnisation conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective générale du travail.

Article 11 : Sécurité sociale

L'employeur doit obligatoirement affilier son établissement à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Il doit également y immatriculer tous les enseignants.

Article 12 : Soins médicaux et hospitalisation

Les enseignants permanents des établissements privés et leurs familles bénéficient gratuitement des consultations et soins d'urgence données par le médecin agréé par le Chef d'établissement dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Les enseignants permanents des établissements privés bénéficient des remboursements par l'employeur et dans la limite de 60 % des frais occasionnés par une hospitalisation et facturés par les hôpitaux publics ou formations sanitaires de l'administration béninoise. L'hospitalisation doit être prescrite par ordonnance médicale en vue d'une intervention chirurgicale ou d'un traitement justifié par un accident ou une maladie.

Article 13 : Suivi médical des travailleurs

Les enseignants permanents des établissements privés sont soumis aux visites médicales conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Article 14 : 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 ni la suppression ni la réduction des avantages de toute nature acquis antérieurement à sa signature.

Article 15 : Dispositions diverses

Pour toutes les questions n'ayant pas fait l'objet du présent arrêté, les parties se référeront aux dispositions du code du travail ou de la convention collective générale du travail en la matière.

Article 16 : Prise d'effet

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

Cotonou, le 17 septembre 2003



LE
MINISTRE
Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme

Boubacar AROUNA
Boubacar AROUNA

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB..... | 01 |
| PR | 02 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 02 |
| MFPTRA | 02 |
| AUTRES MINISTERES | 20 |
| DGT | 04 |
| AUTRES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |
| SA/DGT | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CONF. SYNDICALES | 07 |

ANNEXE I

GRILLE DES SALAIRES

| CATEGORIES | DIPLOMES CORRESPONDANTS | SALAIRE DE BASE |
|-------------------|---|------------------------|
| 3 ^{ème} | BEPC ou diplôme équivalent | 32.333 |
| 4 ^{ème} | Baccalauréat | 44.458 |
| 5 ^{ème} | Maîtrise EPS | 50.521 |
| 6 ^{ème} | DUEL ou DUES | 56.583 |
| 7 ^{ème} | Licence | 60.625 |
| 8 ^{ème} | Maîtrise – BAPES – BAPET | 68.708 |
| 9 ^{ème} | CAPES – CAPET | 85.885 |
| 10 ^{ème} | Professeur assistant titulaire du Ph.D ou Doctorat du 3 ^{ème} cycle | 103.062 |

18. ARRETE N° 029/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT

FIXANT LES REGLES RELATIVES A LA RECUPERATION D'HEURES DE TRAVAIL

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 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu La Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail ;

Vu le Décret n° 2003-209 du 12 juin 2003 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session d'octobre 2003.

ARRETE :

Article 1^{er} : Les dispositions du présent arrêté sont applicables aux établissements et entreprises des secteurs privés et para public régis par le Code du Travail.

Article 2 : Les heures de récupération sont celles destinées à combler les heures de travail perdues par suite de certaines circonstances exceptionnelles au cours d'une semaine où la durée du travail est tombée en dessous de la durée légale.

Article 3 : Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

- a- résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;
- b- pour cause d'inventaire.

L'interruption collective peut avoir lieu dans établissement ou une partie de ce dernier.

Article 4 : L'accomplissement des heures de récupération est décidé par l'employeur après consultation des représentants des travailleurs et après avis de l'Inspecteur du Travail territorialement compétent.

A compter de la réception de la demande d'avis, l'Inspecteur du Travail dispose d'un délai de dix (10) jours pour donner son avis.

Article 5 : La lettre de demande d'avis adressé à l'Inspecteur du Travail devra mentionner notamment :

- les causes et la durée de l'interruption ;
- Le nombre d'heures perdues ;
- Le nouvel horaire de travail ;
- Le nombre de travailleurs concernés ;
- La période de récupération.

Article 6 : Les heures de récupération ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour ni de plus de six heures par semaine.

Article 7 : Les heures de récupération effectuées conformément aux dispositions du présent arrêté, n'entraînent pas une augmentation de rémunération.

Article 8 : Toute infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines prévues à l'article 302 (b) de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.

Article 9 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera publié au Journal Officiel.

Fait, à Cotonou, le 21 janvier 2004.



LE
MINISTRE
Boubacar AROUNA

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JO | 02 |
| PR | 01 |
| SGG | 01 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| COUR SUPREME | 01 |
| CES | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| DGT | 08 |
| CNP-BENIN | 02 |
| SYNDICAT | 07 |
| CCIB | 01 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 20 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

19. ARRETE N° 468/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT

FIXANT LES MODALITES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES SOCIAUX DES ENTREPRISES

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2003-209 du 13 juin 2003 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session d'août 2004.

ARRETE :

Article 1^{er} : Le présent arrêté est applicable à tout établissement et entreprise soumis au code du travail.

Article 2 : Tout chef d'entreprise ou d'établissement occupant au moins cent (100) salariés est tenu de s'assurer le concours d'un service social au profit des travailleurs qu'il emploie.

Article 3 : Le service social d'entreprise a pour mission, par une action sur les lieux même du travail, de suivre et de faciliter la vie personnelle des travailleurs et notamment de ceux qui souffrent d'un handicap social durable ou temporaire.

Article 4 : Le service social d'entreprise est assuré par un conseiller ou une conseillère social (e).

Peuvent être agréés en qualité de conseillers ou de conseillères social (es) d'entreprise, les personnes titulaires d'une Brevet de Technicien Médico-Social (BTMS), d'un Diplôme d'Etat d'Assistant Social (DEAS) ou d'un Diplôme d'Administrateur de l'Action sociale ou tout diplôme équivalent.

Article 5 : Le conseiller ou la conseillère social(e) d'entreprise agit sur les lieux mêmes du travail.

A cet effet, il (elle) collaborer avec le service médical de l'entreprise ; il (elle) recherche, en accord avec le chef d'entreprise, les améliorations susceptibles d'être apportées aux conditions de travail, au bien être des travailleurs et au fonctionnement des œuvres sociales de l'entreprise.

Il (elle) se tient, par ailleurs, en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance et la caisse de sécurité sociale en vue de faciliter aux travailleurs, l'exercice des

droits que leur confère la législation sociale et de les orienter, le cas échéant, vers les organismes compétents.

Article 6 : Le conseiller ou la conseillère social (e) d'entreprise doit être convoqué(e) aux réunions du comité d'hygiène et de sécurité ; il (elle) peut y prendre la parole.

Article 7 : Le conseiller ou la conseillère social (e) d'entreprise doit consacrer une demi-journée par semaine à l'entreprise dotée d'un effectif de cent (100) salariés.

Article 8 : Le service social d'entreprise dispose d'un bureau, les jours et heures de permanence devant être affichés sur la porte.

Article 9 : Les litiges relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services sociaux des entreprises sont soumis à l'arbitrage de l'Inspection du Travail.

Article 10 : Est puni des peines visées à l'article 302 de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin, tout auteur d'infraction aux dispositions du présent arrêté.

Article 11 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera enregistré et publié au Journal officiel de la République du Bénin.

Fait, à Cotonou, le 31 décembre 2004.



LE
MINISTRE
Boubacar AROUNA

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JO | 01 |
| PR | 02 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 02 |
| MFPTRA | 02 |
| AUTRES MINISTERES | 20 |
| DGT | 04 |
| AUTRES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |
| SA/DGT | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CONF. SYNDICALES | 07 |

20. ARRETE N° 469/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT

FIXANT LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2003-209 du 12 juin 2003 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session d'août 2004.

ARRETE :

Article 1^{er} : Le travail à temps partiel peut être mis en œuvre dans les établissements en entreprises soumis au code du travail.

Article 2 : Sont considérés comme salariés à temps partiel, les travailleurs totalisant dans l'entreprise une durée de travail inférieure au quatre cinquième (4/5) de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche d'activité.

En tout état de cause, l'effectif des travailleurs à temps partiel ne doit dépasser les 5 % de l'effectif total de l'entreprise, sauf en cas de difficultés économiques ou si la nature de la branche d'activité l'exige.

Article 3 : Les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des travailleurs et après information de l'Inspecteur du Travail.

La demande du travailleur doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée trois (03) mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de un (01) mois à compter de la réception de la demande.

Dans tous les cas, lorsqu'il existe des délégués du personnel, l'avis de ceux-ci est requis. Cet avis est transmis dans un délai de trente (30) jours à l'Inspecteur du Travail.

Article 4 : Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif personnel de licenciement.

Article 5 : Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, ce contrat est réputé à temps plein et à durée indéterminée.

Il mentionne la qualification du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit en outre la nature et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition qui doit être notifiée au travailleur, sept (07) jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le contrat de travail à temps partiel détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé. Cependant, le nombre d'heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans un contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un travailleur au niveau de la durée légale du travail ou la durée fixée conventionnellement.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 6 : Les périodes d'essai des travailleurs à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des travailleurs à temps complet de même catégorie professionnelle.

Article 7 : Compte tenu de la durée de leur travail, la rémunération des travailleurs à temps partiel est proportionnelle à celle du travailleur qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans le même établissement ou la même entreprise.

Article 8 : Les travailleurs employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux travailleurs à temps complet par la législation, les conventions et des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite des travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculés proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

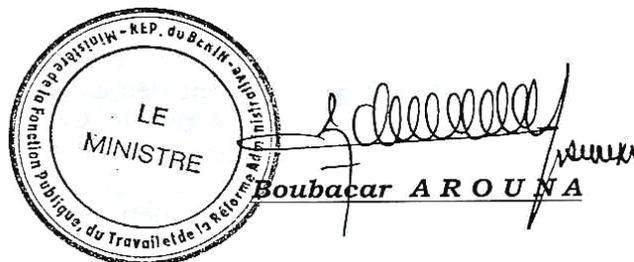
Article 9 : Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Article 10 : Les travailleurs à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les travailleurs à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité

pour l'attribution d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces travailleurs la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 11 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera enregistré et publié au Journal officiel de la République du Bénin.

Fait, à Cotonou, le 31 décembre 2004.



LE
MINISTRE
Boubaçar AROUNA

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JO | 01 |
| PR | 02 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 02 |
| MFPTRA | 02 |
| AUTRES MINISTERES | 20 |
| DGT | 04 |
| AUTRES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |
| SA/DGT | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CONF. SYNDICALES | 07 |

21. ARRETE N° 027/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT

FIXANT LES REGLES MODALITES DE DECLARATION D'OUVERTURE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2003-209 du 12 juin 2003 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session d'octobre 2003.

ARRETE :

Article 1^{er} : Les dispositions du présent arrêté sont applicables à tout établissement et entreprises soumis au Code du Travail.

Article 2 : Toute personne qui se propose de créer une entreprise ou d'ouvrir un établissement de quelque nature que ce soit occupant des travailleurs au sens défini par l'article 2 du Code du Travail, doit avant l'ouverture, en faire la déclaration à l'Inspection du Travail du ressort.

Article 3 : La déclaration d'ouverture d'une entreprise ou d'un établissement doit comporter les indications ci-après :

- nom,
- prénoms,
- adresse du chef d'entreprise ou d'établissement,
- raison sociale de l'entreprise ou de l'établissement,
- lieu d'implantation,
- description des activités,
- description du local devant abriter les activités,
- liste des matériels techniques et des substances techniques,
- nombres, sexe et qualifications professionnelles des travailleurs prévues pour le démarrage des activités,
- date probable d'ouverture.

Article 4 : Toute infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines prévues à l'article 299, b) de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.

Article 9 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera publié au Journal Officiel.

Fait, à Cotonou, le 21 janvier 2004.



[Signature]
Boubacar AROUNA

Ampliations :

| | |
|-------------------------------|----|
| JO | 01 |
| PR | 02 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 02 |
| MPTRA | 06 |
| AUTRES MINISTERES | 20 |
| DGT | 08 |
| AUTRES DIRECTIONS/MPTRA | 20 |
| CCIB | 01 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CENTRALES SYNDICALES | 07 |

22. ARRETE N° 185/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT

FIXANT LES CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL DES AGENTS DE SECURITE DU SECTEUR PRIVE EN REPUBLIQUE DU BENIN

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2003-209 du 12 juin 2003 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 2004-252 du 04 mai 2004 fixant la structure type des Ministères ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session d'octobre 2003.

ARRETE :

Article 1^{er} : Champ d'application.

Le présent arrêté s'applique aux agents de sécurité du secteur privé occupés d'une façon permanente et continue par des entreprises ou sociétés de gardiennage, de surveillance et de protection des personnes et des biens.

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 : Qualification professionnelle.

Les agents de sécurité du secteur privé ont les qualifications professionnelles ci-après :

- vigile : agent de sécurité privée chargé du gardiennage, de la surveillance et de la protection des biens et des personnes ;
- chef d'équipe : agent de sécurité privée justifiant de six (06) ans de pratique professionnelle et ayant le niveau du cours moyen deuxième année. Il est chargé de coordonner les activités d'une équipe de surveillance ou de gardiennage comportant au moins trois (03) vigiles ;
- superviseur : chef d'équipe justifiant de six (06) ans de pratique professionnelle et ayant le niveau de la classe de 3^{ème} des lycées ou collèges. Il est chargé de coordonner les activités d'un ou de plusieurs sites de surveillance ou de gardiennage ;
- agent de transmission : agent de sécurité privée justifiant d'un niveau de la classe de 3^{ème} des lycées ou collèges et ayant reçu une formation en matière de transmission. Il est chargé de la rédaction, de l'envoi et de la réception des messages ;

- responsable de sécurité : superviseur justifiant de huit (08) ans de pratique professionnelle et ayant le niveau de la classe de 3^{ème} des lycées ou collèges. Il est chargé de coordination de l'ensemble des activités de sécurité d'une entreprise ou société de gardiennage, de surveillance ou de protection des biens et des personnes.

Article 3 : Classification.

Les agents de sécurité sont classés, compte tenu de leurs qualifications professionnelles, dans les catégories ci-après :

2^{ème} catégorie : Virgile débutant

3^{ème} catégorie : Virgile pouvant justifier de trois (03) ans de pratique professionnelle.

4^{ème} catégorie : Chef d'équipe

5^{ème} catégorie : - Superviseur,
- Agent de transmission

6^{ème} catégorie : Responsable de sécurité.

Article 4 : Forme de l'engagement.

L'engagement individuel est établi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur devra, à ses frais, faire procéder avant l'engagement du travailleur à un examen médical de celui-ci par un médecin.

Article 5 : Durée du travail.

Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée des services des agents de sécurité est fixée par application du principe des équivalences à 242,66 heures par mois correspondant à un travail effectif mensuel de 173,33 heures par mois, soit une durée hebdomadaire de 56 heures de travail.

Toute heure de travail effectuée au-delà des 56 heures réglementaires sera réputée « heures supplémentaire » et donnera droit à la rémunération indiquée à l'article 6 ci-dessous.

Il (elle) se tient, par ailleurs, en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance et la caisse de sécurité sociale en vue de faciliter aux travailleurs, l'exercice des droits que leur confère la législation sociale et de les orienter, le cas échéant, vers les organismes compétents.

Article 6 : Heures supplémentaires.

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

- de la 57^{ème} à la 64^{ème} heure : 12 % du taux horaire ;
- au delà de la 64^{ème} heure : 35 % du taux horaire ;
- les dimanches et jours fériés : 50 %.

Pour les heures supplémentaires de nuit, c'est-à-dire celle comprises entre 21 heures et 05 heures du matin, les taux sont portés à :

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

Article 7 : Jours de repos.

Le repos hebdomadaire est au minimum de 24 heures consécutives.

Article 8 : Congés payés.

Des congés annuels payés sont accordés aux agents de sécurité du secteur privé 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 9 : 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 10 : Prime d'ancienneté.

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

- 3 % du salaire de base après trois années de présence ;
- 5 % du salaire de base après cinq années de présence ;
- 1 % du salaire de base par année de service et la septième à la quinzième année incluse.

Article 11 : Indemnité de déplacement.

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi, mais dans les limites géographiques prévues par son contrat, ou, à défaut par les usages de la profession et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à une indemnisation conformément à la convention collective générale du travail.

Article 12 : Fourniture du logement

Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu de recrutement par le fiat de l'employeur et ne peut, par ses propres moyens, se procurer au nouveau lieu d'emploi un logement suffisant pour lui-même et sa famille, l'employeur mettra à sa disposition un logement ou lui versera une indemnité compensatrice conformément à la convention collective générale du travail.

Article 13 : Sécurité sociale

L'employeur doit obligatoirement s'affilier à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Il doit également immatriculer le travailleur à ladite caisse.

Article 14 : Service de santé au travail, soins médicaux et hospitalisation.

Pour prévenir les risques d'atteintes à la santé du travailleur, son suivi médical est assuré à travers les visites médicales prescrites par le code du travail.

Le travailleur et sa famille bénéficient gratuitement des consultations et soins d'urgence donnée, par le médecin de l'entreprise, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le travailleur bénéficie des remboursements par l'employeur, et dans la limite de 60 %, des frais occasionnés par une hospitalisation et facturés par les hôpitaux publics ou formations sanitaires de l'Administration béninoise.

L'hospitalisation doit être prescrite par ordonnance médicale, en vue d'une intervention chirurgicale ou d'un traitement justifié par un accident ou une maladie.

Article 15 : Avantages acquis.

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

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

Article 16 : Dispositions diverses.

Pour toutes les questions n'ayant pas fait l'objet du présent arrêté, les parties se réfèrent aux dispositions du code du travail, de la convention collective générale du travail ou de tous autres textes régissant la matière.

Article 17 : Prise d'effet.

Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera publié et communiqué partout où besoin sera.

Fait, à Cotonou, le 14 juillet 2004.



LE
MINISTRE
Boubacar AROUNA

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JO | 01 |
| PR | 02 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 02 |
| MFPTRA | 06 |
| AUTRES MINISTERES | 20 |
| DGT | 08 |
| AUTRES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |
| CCIB | 01 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CENTRALES SYNDICALES | 07 |

ANNEXE :

GRILLE DES SALARIES

| CATEGORIES | EMPLOIS CORRESPONDANTS | SALAIRE DE BASE |
|----------------------------|--|------------------------|
| 2 ^{ème} catégorie | Virgile débutant | 27.968 |
| 3 ^{ème} catégorie | Virgile pouvant justifier de trois (03) ans de pratique professionnelle. | 29.811 |
| 4 ^{ème} catégorie | Chef d'équipe | 34.621 |
| 5 ^{ème} catégorie | - Superviseur - Agent de transmission | 46.987 |
| 6 ^{ème} catégorie | Responsable de sécurité | 60.145 |

23. ARRETE N° 470/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT

FIXANT LE MODELE ET LE CONTENU DU REGISTRE D'EMPLOYEUR.

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2003-209 du 12 juin 2003 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session d'août 2004.

ARRETE :

Article 1^{er} : Toute personne physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, employant une main-d'œuvre salariée, doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur », comprenant trois (03) fascicules distincts.

Sont obligatoirement inscrits au registre d'employeur tous les travailleurs de l'établissement.

Article 2 : Le premier fascicule du registre d'employeur comprend les renseignements concernant les travailleurs occupés dans l'établissement et les contrats de travail.

Il comporte les mentions suivantes :

1. le numéro d'ordre donné à chaque travailleur au fur et à mesure des entrées dans l'établissement ;
2. le nom et prénoms de chaque travailleur, avec les références de sa pièce d'identité ;
3. son adresse et celle de la personne à prévenir en cas d'accident ;
4. son lieu de naissance ;
5. son sexe ;
6. son âge ;
7. sa filiation ;
8. sa situation de famille et le nombre de ses enfants à charge ;
9. les dates d'entrée et de sortie de l'établissement ;
10. la référence, soit au contrat individuel, soit aux dispositions conventionnelles ou réglementaires, régissant ses rapports avec l'employeur.

Sauf le cas de présentation par le travailleur de documents authentiques, les mentions prévues sous les numéros 2 à 8 inclus ci-dessus seront portées sur l'indication et sous la responsabilité du travailleur.

Article 3 : Le deuxième fascicule du registre de l'employeur prend les renseignements concernant le salaire, le cautionnement, le congé et le travail effectué.

Il est tenu par feuille nominative individuelle rappelant le numéro d'ordre, les nom et prénoms du travailleur.

Chaque feuille nominative porte, dans des colonnes, les mentions suivantes :

1. classement dans la hiérarchie professionnelle et date du classement ;
2. montant du salaire de base et date de fixation ;
3. indication de la concession ou de la non concession d'accessoires en nature du salaire (logement, nourriture) ;
4. montant des accessoires éventuels du salaire en espèces (ancienneté, rendement, déplacement, indemnités diverses) ou mode de décompte pour ceux d'entre eux qui sont variables ;
5. montant et nature du cautionnement éventuel ;
6. emploi tenu dans l'établissement et date d'affectation ;
7. congés périodiques (nombre de jours, date, rémunération de congé).

Toute modification dans la situation ou la position du travailleur intéressant l'une des mentions énumérées ci-dessus, est portée sur la feuille nominative aussitôt qu'elle intervient.

Le départ définitif du travail est noté sur la feuille nominative immédiatement au-dessous de la dernière inscription portée avant ce départ, sous forme d'énonciation de la date du départ et de son motif (expiration du contrat ou licenciement par l'employeur ou rupture par le travailleur.

Article 4 : Le troisième fascicule du registre d'employeur est réservé aux visas mises en demeure et observations apposées par l'Inspecteur du Travail.

Il comporte cinq (05) colonnes réservées aux rubriques suivantes :

1. la date de l'observation ou de la mise en demeure ;
2. l'objet de l'observation ou de la mise en demeure et de la contravention constatée ;
3. le délai assigné et à l'expiration duquel les infractions devront avoir disparu ;
4. la signature de l'Inspecteur du Travail ;
5. les observations concernant les suites données aux infractions constatées.

Article 5 : Chaque fascicule doit être conforme au modèle annexé au présent arrêté ; il est tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, surcharges, ni apostilles.

Il est coté, paraphé et visé, dans la forme ordinaire et sans frais, par le président du Tribunal de Première Instance du lieu où l'employeur exerce son activité.

Le registre est mis sans déplacement à la disposition des Inspecteur du Travail et est conservé pendant un délai de cinq années à dater de la dernière inscription portée.

Article 6 : Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, le registre est tenu au siège de chacun des établissements.

Les succursales, agences, chantiers, dépôts, ateliers constituent des établissements distincts où est tenu un registre distinct.

Toutefois, le chef d'entreprise ou son représentant pourra, avec l'accord de l'Inspecteur du Travail du ressort, tenir le registre pour l'ensemble des établissements situés dans une même

localité ou région, lorsque leur faible importance ne justifie pas la tenue d'un registre dans chacun de ces établissements.

Article 7 : Sont dispensés de la tenue du registre d'employeur, les personnes employant uniquement des gens de maison et pour leurs seuls besoins personnels.

Article 8 : Peuvent également être dispensées de la tenue des fascicules I et II du registre d'employeur, les entreprises agricoles et assimilées n'employant pas plus de dix (10) travailleurs permanents, à la conditions que dans ce nombre ne se trouve aucun enfant âgé de moins de dix huit (18) ans.

Article 9 : La dispense prévue à l'article 8 ci-dessus, est accordée par l'Inspecteur du Travail à titre temporaire et révocable.

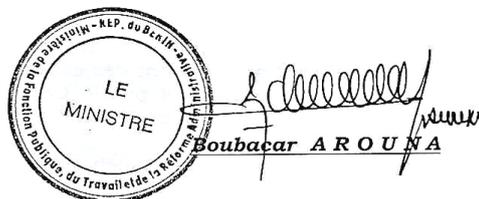
Elle fait l'objet d'une autorisation écrite établie sur demande écrite de l'employeur.

Article 10 : Les manœuvres embauchés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée, et qui sont effectivement réglés en salaire en fin de travail, au plus tard en fin de journée, ne font pas obligatoirement l'objet d'une inscription sur le registre d'employeur.

Article 11 : Toute infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines prévues à l'article 299 (b) de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.

Article 11 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera publié au Journal Officiel.

Fait, à Cotonou, le 31 décembre 2004.



LE
MINISTRE
Boubacar AROUNA

Ampliations :

| | |
|-------------------------------|----|
| JO | 01 |
| PR | 02 |
| A.N. | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 02 |
| MPTRA | 02 |
| AUTRES MINISTERES | 20 |
| DGT | 04 |
| AUTRES DIRECTIONS/MPTRA | 20 |
| SA/DGT | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CONF. SYNDICALES | 07 |

REGISTRE DE L'EMPLOYEUR

(Fascicule 1)

Personnel et contrats

| N° d'ordre | Nom et Prénoms | Adresse | Adresse de la personne à prévenir en cas d'accident | Lieu de naissance | Sexe | Age | Filiation | Situation de famille | Nombre d'enfants à charge | Date d'entrée dans l'établissement | Date de sortie de l'établissement | Nature de contrat |
|------------|----------------|---------|---|-------------------|------|-----|-----------|----------------------|---------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| | | | | | | | | | | | | |

REGISTRE DE L'EMPLOYEUR

(Fascicule 2)

Nom et prénoms du travailleur :

Rappel du numéro d'ordre :

| Classement dans la hiérarchie professionnelle et date du classement | Salaire de base et date de fixation | Accessoires de salaire (1) | | | | | | cautionnement | Emploi tenu et date d'affectation | Congé périodique | | | | |
|---|-------------------------------------|----------------------------|------------|--------------------|--------------------|--------------------------|------------------|---------------|-----------------------------------|------------------|-----------------|-----------------------|-------------------------------|--|
| | | En nature (2) | | En espèce | | | | | | Date du congé | Nombre de jours | Rémunération de congé | Date de la reprise du travail | |
| | | Logement | Nourriture | Prime d'ancienneté | Prime de rendement | Indemnité de déplacement | Indemnité autres | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |

(1) La date de l'attribution, la modification ou la suppression de tout accessoire de salaire est indiquée en même temps que l'opération elle-même ;

(2) Indiquer, par la simple mention « oui » ou « non », dans la colonne ad hoc, si le travailleur est logé et nourri ou s'il ne l'est pas.

REGISTRE DE L'EMPLOYEUR

(Fascicule 3)

Observation et mises en demeure

| Date de l'observation ou de la mise en demeure | Objet de l'observation ou de la mise en demeure | Délai assigné | Signature de l'inspecteur du Travail | Observations sur les suites données |
|--|---|---------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | | | | |

24. ARRETE N° 126/MFPTRA/DC/SGM/DGT/ DST

PORTANT REGLEMENTATION DU BRUIT EN MILIEU DE TRAVAIL AU BENIN

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 Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n°2006-031 du 27 janvier 2006 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret 2000-178 du 11 avril 2000 portant organisation et fonctionnement de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Vu l'Arrêté n°022/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail en République du Bénin.

Après avis de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail en sa session du 24 au 28 mai 2004 et après avis du Conseil National du Travail en sa session d'octobre 2004.

ARRETE :

TITRE I :

DE LA PREVENTION DES RISQUES D'EXPOSITION AU BRUIT

CHAPITRE I :

DE LA REDUCTION DU BRUIT A LA SOURCE

Article 1 : Chaque chef d'établissement industriel, commercial ou agricole de quelque nature que ce soit est tenu d'établir et de mettre en œuvre un programme de mesures de nature technique et d'organisation du travail destiné à réduire l'exposition des travailleurs au bruit.

Par bruit, s'entend tout phénomène sonore résultant des vibrations mécaniques du milieu élastique dans lequel il se propage. Sur le plan physique, ce phénomène produit une sensation auditive gênante ou désagréable

SECTION 1 :

DU NIVEAU SONORE DES MACHINES

Article 2 : Les machines utilisées dans les établissements prévus à l'article ci-dessus doivent être conçues et construites de façon à ce que les risques résultant de l'émission de bruit aérien soient réduits au niveau le plus bas possible, compte tenu de la disponibilité des moyens de réduction de bruit, notamment à la source.

Article 3 : Les cabines de conduite des machines (mobiles ou fixes) doivent permettre d'assurer au conducteur de bonnes conditions de travail et le protéger contre les risques existants pouvant résulter notamment d'un excès de bruit.

Article 4 : Dans chaque établissement visé à l'article 1^{er} ci-dessus, il est tenu à la disposition des services de l'Inspection du travail les renseignements ci-après concernant chaque machine en service sur les lieux de travail :

- les prescriptions relatives à l'installation et au montage destinées à diminuer le bruit engendré et les vibrations produites ;
- la valeur réelle du bruit aérien émis par la machine.

Lorsque la machine est de très grande dimension, l'indication du niveau de puissance acoustique peut être remplacée par l'indication des niveau de pression acoustique continus équivalents en des emplacements spécifiés autour de la machine.

SECTION 2 :

INSONORISATION DES LOCAUX DE TRAVAIL

Article 5 : Les locaux où sont installées des machines ou appareils susceptibles de soumettre les travailleurs à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure au niveau maximum d'exposition visé à l'article 6 ci-dessous doivent être conçus, construits ou aménagés, compte tenu de l'état des techniques, de façon à réduire la réverbération du bruit sur les parois desdits locaux.

Par réverbération s'entend la persistance du son dans un espace clos après interruption de la source sonore. La réverbération d'un local est proportionnelle à son volume et inversement proportionnelle au coefficient d'absorption des matériaux composant les parois.

Article 6 : Le niveau de puissance acoustique correspond à l'énergie sonore rayonnée par la source dans toutes les directions de l'espace. Il est exprimé en décibel avec pondération A "dB(A)".

Le niveau de pression acoustique correspond au niveau de bruit reçu par le travailleur pendant une période donnée.

Les niveaux maxima d'exposition considérés comme compatibles avec la protection de l'ouïe et la sauvegarde de la santé des travailleurs exposés sont :

- 85 dB(A) niveau d'exposition quotidienne ;
- 135 dB(A) niveau de pression acoustique de crête.

Article 7 : Le chef d'établissement est tenu de maintenir le bruit à son niveau le plus bas possible compte tenu de l'état des techniques en veillant :

- au choix des machines et à l'implantation de celles-ci ;
- au traitement acoustique des locaux de travail.

Article 8 : Les locaux devant abriter des installations techniques doivent être utilisés conformément à leur destination. En cas de changement de destination, ils doivent être aménagés pour être rendus conformes aux dispositions régissant cette nouvelle destination.

SECTION 3 :

SIGNALISATION DU RISQUE

Article 9 : Les lieux ou emplacements de travail exposant les travailleurs au bruit doivent faire l'objet d'une signalisation appropriée. Le nombre et l'emplacement des moyens de signalisation à mettre en place sont fonction de l'importance des risques ou de la zone à couvrir.

Article 10 : Les travailleurs doivent être informés de manière la plus appropriée sur les indications relatives à la sécurité ou à la santé fournies par la signalisation et la conduite à tenir qui en résulte. A cet effet, une formation adéquate doit être organisée par le chef d'établissement. Cette formation doit être renouvelée aussi souvent que nécessaire.

Article 11 : La signalisation des locaux exposant les travailleurs au bruits peut être :

- le signal d'avertissement ;
- le signal d'obligation ;
- et le signal d'interdiction.

Le signal d'avertissement indique la présence d'un bruit de 85 dB(A), la cote d'alerte. Ce signal est généralement placé à la limite extérieure de la zone bruyante.

Le signal d'obligation indique la présence d'un bruit supérieur ou égal à 90 dB(A). La cote de danger et impose le recours à des protecteurs individuels.

Le signal d'interdiction permet de réglementer l'accès des lieux de travail lorsque le risque d'exposition le justifie. Si le niveau d'exposition sonore quotidienne est susceptible de dépasser un niveau de l'ordre de 105 dB(A), les lieux sont balisés par des panneaux faisant, le cas échéant, interdiction d'y pénétrer sans motif de service.

Article 12 : Le chef d'établissement doit prendre toutes mesures appropriées, notamment l'emploi de signaux d'avertissement adéquats, lorsque le port des protecteurs individuels est susceptible d'entraîner un risque d'accident.

SECTION 4 :

PROTECTION INDIVIDUELLE

Article 13 : Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des travailleurs exposés des protecteurs individuels de l'ouïe, lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par ceux-ci dépasse le niveau de 85 dB(A) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 135 dB(A).

Il veille rigoureusement à l'utilisation effective des protecteurs individuels lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 90 dB(A) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 140 dB(A).

Article 14 : Les protecteurs individuels sont fournis gratuitement par l'Etablissement à chaque travailleur exposé. Les modèles sont choisis par l'Etablissement après avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou à défaut des représentants des travailleurs et du médecin du travail. Les modèles non jetables doivent être attribués personnellement et entretenus à la charge de l'établissement.

Les protecteurs individuels doivent être adaptés au travailleur et à ses conditions de travail. Ils doivent également garantir que l'exposition sonore quotidienne résiduelle est inférieure au niveau de 85 dB(A) ou que la pression acoustique de crête résiduelle est inférieure au niveau de 135 dB(A).

Article 15 : L'inspecteur du travail peut accorder sur demande une dérogation à la prescription de l'alinéa 2 de l'article 14 ci-dessus :

- s'il n'est pas possible de réduire le bruit à un niveau d'exposition sonore quotidienne inférieure à 90 dB(A), par des mesures techniques ou d'organisation du travail ;
- si les protecteurs individuels ne permettent pas d'obtenir une exposition quotidienne résiduelle inférieure au niveau de 85 dB(A) ou à une pression acoustique de crête résiduelle inférieure au niveau de 135 dB(A).

Dans ce deuxième cas, les protecteurs fournis doivent assurer le plus haut degré de protection possible.

La demande de dérogation ne peut être adressée à l'inspecteur du travail qu'après l'avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

CHAPITRE 2 :

ESTIMATION DES RISQUES

SECTION I :

ESTIMATION DES RISQUES

Article 16 : Le chef d'établissement procède à une estimation et, au besoin, à un mesurage du bruit subi pendant le travail, de façon à identifier les travailleurs pour lesquels l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse le niveau de 85 dB(A) ou pour lesquels la pression acoustique de crête atteint ou dépasse le niveau de 135 dB(A).

Le chef d'établissement effectue pour ces travailleurs, un mesurage du niveau d'exposition sonore quotidienne et le cas échéant, du niveau de pression acoustique de crête.

Article 17 : L'estimation consiste en une opération qualitative d'écoute du bruit ou en une opération quantitative de mesure à l'aide d'un sonomètre.

L'estimation suffit lorsque, de façon évidente, le niveau de bruit n'atteint pas les seuils dangereux. Dès lors que ces seuils sont susceptibles d'être atteints ou d'être dépassés, il est fait recours au mesurage pour déterminer avec précision le niveau d'exposition des travailleurs.

Article 18 : L'employeur procède à une nouvelle estimation et, au besoin, à un nouveau mesurage tous les deux ans et lorsqu'une modification des installations ou des modes de travail est susceptible d'entraîner une élévation des niveaux de bruits.

SECTION 2 :

MESURAGE DU BRUIT

Article 19 : L'employeur procède à un mesurage du niveau sonore d'exposition quotidienne et éventuellement du niveau de pression acoustique de crête pour :

- identifier les travailleurs exposés si l'estimation n'a pas permis de conclure ;
- mesurer le niveau exact de bruit auquel sont exposés les travailleurs identifiés lors de la phase d'estimation.

Le mesurage peut notamment s'avérer nécessaire, pour identifier les travailleurs exposés, dans le cas de bruit relativement élevé et fluctuant au cours de la journée de travail.

Article 20 : Le mesurage individuel, pour chaque travailleur peut ne pas être indispensable dans tous les cas. L'employeur peut procéder à un échantillonnage lorsque plusieurs travailleurs effectuent des tâches similaires les exposant à un même niveau sonore. Après enquête sur les postes de travail analogues et vérification acoustique, il est possible de choisir plusieurs postes de travail représentatifs.

Article 21 : le mesurage de l'exposition au bruit, en milieu de travail, s'effectue à l'aide d'un sonomètre de précision.

Le sonomètre est un appareillage spécifique qui est conçu spécialement pour évaluer la sensation auditive de l'homme. Il comporte nécessairement :

- un microphone à condensateur éloigné du boîtier du sonomètre pour limiter l'influence des réflexions parasites et de la diffraction des ondes sonores ;
- un amplificateur calibré ;
- des réseaux pondérateurs A, B, C, destinés à tenir compte approximativement de la variation de la sensibilité de l'oreille avec l'intensité et avec la fréquence. En milieu industriel, on utilise surtout le facteur de pondération (A) ;
- un appareil de lecture gradué en décibels.

Article 22 : L'employeur est autorisé à procéder lui-même au mesurage s'il dispose des moyens et des compétences nécessaires à la mise en œuvre du mode opératoire précisé à l'article précédent. Dans le cas contraire, il fait appel à un organisme agréé

Un arrêté du Ministre chargé du travail précisera les conditions d'agrément des organismes chargés du mesurage du bruit.

Article 23 : L'employeur consigne les résultats du mesurage dans un registre établi à cet effet. Ces résultats sont :

- soumis pour avis au CHS (ou à défaut, aux délégués du personnel) et au Médecin du travail ;

- réexaminés et éventuellement adaptés lors des modifications des installations, des modes de travail ou sur proposition du médecin du travail ;

- tenus à la disposition, en même temps que les avis recueillis, de l'inspecteur du travail, des agents de la prévention des organismes de sécurité sociales et des représentants des organismes professionnels de santé et de sécurité au travail.

Ce document indique les travailleurs pour lesquels l'estimation a conclu à une exposition au bruit et qui font l'objet d'un mesurage de l'exposition à leur poste. Il précise également l'éventuel mode d'échantillonnage.

Article 24 : Les résultats du mesurage sont tenus à la disposition des travailleurs exposés, du médecin du travail, des membres du CHS (ou à défaut des délégués du personnel), de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale.

Il est fourni aux intéressés les explications nécessaires sur la signification de ces résultats.

Les résultats de mesurage sont conservés pendant une durée minimum de dix ans dans l'entreprise.

Article 25 : L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de faire procéder à un mesurage de l'exposition au bruit par un organisme choisi par l'employeur sur une liste fixée par le ministère chargé du travail.

L'employeur doit saisir un organisme agréé dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure et devra communiquer les résultats du mesurage à l'inspecteur du travail dans les dix jours qui suivent la date à laquelle ces résultats lui ont été communiqués.

TITRE II :

DE LA PREVENTION MEDICALE DES TRAVAILLEURS EXPOSES

CHAPITRE 1 :

CONDITIONS D'AFFECTATION A UN POSTE EXPOSANT AU BRUIT

Article 26 : Tout travailleur doit faire l'objet d'un examen médical avant d'être affecté à un poste l'exposant à un niveau sonore égal ou supérieur à 85 dB(A).

Cet examen préalable doit permettre de dépister une éventuelle contre – indication médicale. Il doit également fournir les éléments nécessaires au suivi de l'état de santé et de la fonction auditive du travailleur.

L'examen médical comporte une audiométrie lumineuse tonale en conduction aérienne. En cas d'anomalie, il est complété par un examen audiométrique complet, tonal et vocal, avec conduction aérienne et osseuse. Cet examen complet est effectué soit dans le cadre du service de santé au travail soit dans celui d'un centre spécialisé.

Par audiométrie s'entend une technique par laquelle, le sujet testé répond à un stimulus acoustique qui lui est fourni par un audiomètre. L'audiométrie tonale s'effectue avec des sons purs dont la fréquence est comprise entre 125 et 10.000 Hertz.

Article 27 : L'affectation d'un travailleur, à un poste l'exposant au bruit, n'est possible que si la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail atteste qu'il est apte à servir à ce poste.

CHAPITRE 2 :

SURVEILLANCE MEDICALE DES TRAVAILLEURS EXPOSES AU BRUIT

Article 28 : Les travailleurs exposés font l'objet d'une surveillance médicale périodique qui a notamment pour but de diagnostiquer tout déficit auditif induit par le bruit en vue d'assurer la conservation de la fonction auditive.

Article 29 : La surveillance médicale des travailleurs exposés au bruit vise la surveillance des effets du bruit sur l'ensemble de l'organisme et, tout particulièrement, sur la fonction auditive. Elle comporte :

- un examen médical périodique (annuel ou tous les deux ans) ;
- un examen médical de reprise du travail ;
- un contrôle audiométrique tonal en conduction aérienne.

Le contrôle audiométrique tonal en conduction aérienne est pratiqué dans l'année qui suit l'affectation à un poste de travail bruyant et est renouvelé tous les deux ans.

La fréquence du contrôle audiométrique, prévu dans le cadre de la surveillance médicale, est ramenée à deux ans si le niveau d'exposition sonore quotidienne est supérieur ou égal à 90 dB(A) et inférieur à 100 dB(A).

Le temps de renouvellement est de un an si le niveau sonore d'exposition quotidienne est supérieur ou égal à 100 dB(A).

Article 30 : la fréquence des examens médicaux et audiométriques peut être augmentée par le médecin du travail après toute affection intercurrente, toute maladie professionnelle, tout accident du travail ou autres, lorsqu'il a connaissance de la prise de certaines médications susceptibles d'altérer la fonction auditive.

Article 31 : Un dossier médical individuel est obligatoirement institué pour tous les travailleurs exposés au bruit.

Article 32 : le dossier médical de chaque travailleur comprend :

- une fiche d'exposition mentionnant le ou les postes de travail occupé (és), les dates et les résultats des mesurages du niveau d'exposition sonore quotidienne et, s'il y a lieu, du niveau de pression acoustique de crête ;
- le modèle de protecteurs individuels fournis et l'atténuation du bruit qu'ils apportent ; les dates et les résultats des examens médicaux pratiqués.

Ce dossier médical est conservé durant une durée minimum de dix ans, au niveau du service de santé au travail de l'entreprise, après la cessation de l'exposition ou après la date de mise à la retraite.

Si le travailleur change d'établissement, un extrait du dossier médical relatif aux risques professionnels est transmis au médecin du travail du nouvel établissement, sur la demande du salarié.

En cas de cessation d'activités, de fermeture définitive ou de liquidation de l'établissement, le dossier est adressé au médecin inspecteur du travail qui le transmet, à la demande du salarié, au médecin du travail du nouvel établissement où l'intéressé est employé.

CHAPITRE 3 :

INFORMATION RELATIVES AUX RESULTATS DES EXAMENS MEDICAUX

Article 33 : Chaque travailleur est informé par le médecin du travail des résultats des examens médicaux auxquels il a été soumis et de leur interprétation.

Les résultats non nominatifs des examens médicaux sont tenus à la disposition des membres du CHS (ou à défaut, les délégués du personnel), de l'inspecteur du travail, des agents du service de prévention de l'organisme de sécurité sociale, des représentants des Associations de professionnels en Santé et Sécurité au Travail.

Si l'obligation du respect du secret médical interdit de donner des informations nominatives sur les résultats individuels de contrôles audiométriques, le médecin est tenu, cependant, de donner des renseignements quantifiés à caractère collectif, afin de permettre l'amélioration de la prévention ou le renforcement des mesures d'hygiène.

Article 34 : Les travailleurs concernés reçoivent une formation spécifique portant, plus particulièrement, sur les méthodes de travail propres à réduire l'exposition au bruit ainsi que, s'il y a lieu, sur le port et les modalités d'utilisation des protecteurs individuels. Cette formation peut être assurée par le médecin du travail ou toute autre personne disposant d'une qualification en la matière.

Article 35 : Tous les travailleurs d'un établissement exposant au bruit, les membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité, les délégués du personnel sont informés par le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail sur :

- les risques résultant, pour leur ouïe, de l'exposition au bruit ;
- les moyens mis en œuvre pour prévenir ces risques ;
- l'obligation de se conformer aux mesures de prévention et de protection prévues par le règlement intérieur ou les consignes ;
- le port et les modalités d'utilisation des protecteurs individuels ;
- le rôle de la surveillance médicale de la fonction auditive.

Cette information se donne à l'occasion des examens médicaux ou sur le lieu de travail. Toutes les séances d'information doivent être consignées dans le rapport médical annuel.

TITRE III :

DES DISPOSITIONS FINALES

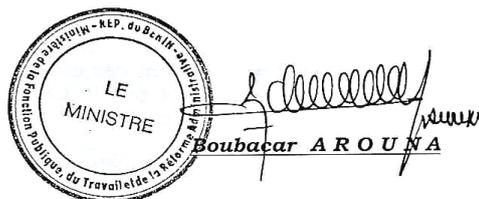
Article 36 : Les établissements visés à l'article 1^{er} sont tenus de se conformer aux prescriptions du présent arrêté.

Article 37 : Toute infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines visées à l'article 299 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.

Article 38 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature, sera publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou, le 27 mars 2006

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



The image shows a circular official seal on the left with the text 'LE MINISTRE' in the center and 'RÉPUBLIQUE DU BÉNIN - MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE LA RÉFORME ADMINISTRATIVE' around the perimeter. To the right of the seal is a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Boubacar AROUNA'. Below the signature, the name 'Boubacar AROUNA' is printed in a bold, sans-serif font.

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JO | 02 |
| PR | 01 |
| SGG | 01 |
| AN | 01 |
| Cour Suprême | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| DGT | 08 |
| CCIB | 02 |
| CNP-Bénin | 02 |
| Syndicats | 10 |
| Tous Autres Ministères | 17 |
| Toutes Directions/MFPTRA | 20 |

25. ARRETE N° 028/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT

PORTANT MODALITES DE DELIVRANCE ET CONTENU DE LA CARTE DE PRESENTATION

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 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin ;

Vu le Décret n° 2003-209 du 12 juin 2003 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n°98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil national du travail ;

Vu l'Arrêté n° 267/MTEAS/DC/DPE DU 29 décembre 1992 fixant les modalités d'établissement et de délivrance des cartes de présentation et de permis de travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session d'octobre 2003.

ARRETE :

Article 1^{er} : Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux demandeurs d'emploi des entreprises et établissements soumis au Code du Travail.

Article 2 : Aucun demandeur d'emploi ne peut être recruté s'il n'est muni d'une carte de présentation.

La carte de présentation est délivrée par les services compétents des Directeur Départementales du Travail.

Article 3 : A l'occasion de son recrutement, le demandeur d'emploi doit présenter la carte à l'employeur

Article 4 : Les pièces à fournir par les demandeurs d'emploi pour l'obtention de la carte de présentation sont les suivantes :

- une pièce d'identité ;
- deux photos d'identité ;
- le diplôme ou titre professionnel ;
- un certificat de travail pour les demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé ;
- une somme de deux cent (200) francs CFA.

La carte est délivrée séance tenante une fois l'identité du travailleur prouvée

Article 5 : La carte de présentation doit comporter les indications ci-après :

A- Identification du titulaire de la carte :

- Nom
- Prénoms
- Date de naissance
- Lieu de naissance
- Profession

B- Mentions concernant l'embauchage :

- Raison sociale de l'entreprise
- Adresse
- Date d'embauche
- Emploi occupé
- Nature du contrat de travail
- Numéro d'immatriculation de l'entreprise à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Article 6 : un registre est tenu par tout service chargé de la délivrance des cartes de présentation.

Article 7 : Toute infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines prévues à l'article 299 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.

Article 8 : Le présent arrêté qui abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment celles de l'arrêté n° 267/MTEAS/DC/DPE du 29 décembre 1992 en ce qui concerne la délivrance de la carte de présentation, sera publié partout où besoin sera.

Fait à Cotonou, le 21 janvier 2004

Boubacar AROUNA

Ampliation :

| | |
|-------------------------------|----|
| JO | 02 |
| PR | 01 |
| SGG | 01 |
| AN | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| DGT | 08 |
| CCIB | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| Centrales Syndicales | 07 |
| Tous Autres Ministères | 20 |
| toutes DIRECTIONS MFPTRA | 20 |

26. ARRETE N° 371/MTAS/DGM/DT/SRE

PORTANT DEROGATION A L'AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI DES ENFANTS EN REPUBLIQUE POPULAIRE DU BENIN

Le Ministre du Travail et des Affaires Sociales

Vu l'Ordonnance n° 77-32 du 9 septembre 1977 portant promulgation de la Loi Fondamentale de la République Populaire du Bénin et les lois constitutionnelles qui l'ont complétée ;

Vu le Décret n° 87-38 du 13 février 1987 portant composition du Conseil Exécutif National et de son Comité Permanent ;

Vu l'Ordonnance n° 33/PR/MPT du 28 septembre 1967 portant Code du Travail ;

Vu le Décret n° 84-458 du 6 Décembre 1984 portant attribution, organisation et fonctionnement du Ministère du Travail et des Affaires Sociales ;

Vu la Convention Collective Générale du Travail du 17 mai 1974 ;

Vu l'arrêté n° 1783/ITLS/D du 12 juillet 1954 portant dérogation à l'âge d'admission à l'emploi au Dahomey.

ARRETE :

Article 1^{er} : Il est dérogé aux dispositions relatives à l'âge d'admission à l'emploi de l'enfant en ce qui concerne les enfants de l'un ou de l'autre sexe âgés de 12 ans révolus, pour les travaux domestiques et les travaux légers de caractère temporaire ou saisonnier.

Toutefois la durée des travaux légers autorisés tels que définis par le présent Arrêté ne devra pas excéder quatre heures et demie par jour.

Lesdits travaux ne pourront s'effectuer ni la nuit, c'est-à-dire de 20 heures à 8 heures le matin, ni les dimanches et jours fériés.

Article 2 : Aucune dérogation ne pourra être accordée, qui serait de nature à porter atteinte aux prescriptions légales en vigueur en matière d'obligation scolaire.

Article 3 : Aucun enfant âgé de douze à quatorze ans ne peut en outre être employé sans l'autorisation expresse de ses parents ou de son tuteur. Sauf s'il travaille dans le même établissement que celui –ci et à leur côté.

Article 4 : L'autorisation d'emploi accordée en vertu des dispositions du présent arrêté peut être retirée à tout moment par le services compétents du travail au cas où il sera prouvé que les enfants de moins de quatorze ans sont affectés à des travaux non proportionnés à leur force.

Le retrait d'autorisation peut être total ou partiel ; il devra être porté à la connaissance du Chef d'entreprise ou de l'établissement intéressé par lettre du Ministre chargé du Travail.

Article 5 : Le présent Arrêté qui abroge toutes dispositions antérieures contraires sera enregistré et publié au journal officiel de la République Populaire du Bénin.

Fait à Cotonou, le 26 août 1987

Le Ministre du travail et des Affaires Sociales,

Nathanaël G. MENSAH

27. ARRETE N°136/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT

FIXANT LES CONDITIONS D’AFFICHAGE DE LA QUALITE DE TACHERON ET DES COORDONNEES DE L’ENTREPRENEUR AUX LIEUX DE TRAVAIL

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

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1190 portant constitution de la République du
bénin ;

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

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs
de l’élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2006-031 du 27 janvier 2006 portant composition du Gouvernement et
modifié par les Décrets n° 2006-049 et 2006-050 du 15 février 2006 ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et
fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme
Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d’organisation et de
fonctionnement du Conseil National du Travail ;

ARRETE :

Article 1^{er} : Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main d’œuvre
nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l’exécution d’un travail
déterminé ou la fourniture de certains services moyennant un prix négocié.

Article 2 : Dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés aux fins de son activité, le
tâcheron est tenu d’apposer de façon permanente et apparente durant tout le temps d’exécution
du contrat, une affiche facilement accessible et lisible indiquant :

- son nom, son adresse et sa qualité de tâcheron ;
- le nom et l’adresse de l’entrepreneur avec lequel il a passé contrat ;
- la nature du travail exécuté ou des services fournis ;
- l’horaire de travail ;
- la grille des salaires appliqués ;
- les dates de paiement des salaires.

Article 3 : Une copie de l’affiche est envoyée, avant sa mise en application, à la Direction
Départementale de la Fonction Publique et du travail du ressort territorial en même temps qu’une
déclaration du tâcheron indiquant sa qualité et la situation de chacun des ateliers, magasins ou
chantiers utilisés, qui lui appartiennent ou non ainsi qu’une attestation de l’entrepreneur certifiant
l’existence du contrat de tâcheronnat

Article 4 : Toute infraction aux dispositions du présent arrêté est punie des peines prévues à l'article 298 (a) de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.

Article 5 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou, le 03 avril 2006

Boubacar AROUNA

Ampliation :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB | 01 |
| PR | 02 |
| AN | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 02 |
| MFPTRA | 02 |
| AUTRES MINISTERES | 20 |
| DGT | 06 |
| AUTRES DIRECTIONS MFPTRA | 20 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CONF. SYNDICALES | 07 |

28. ARRETE N° 142/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT

FIXANT LES CONDITIONS AUXQUELLES DOIT REpondre LE LOGEMENT MIS A LA DISPOSITION DU TRAVAILLEUR DEPLACÉ HORS DE SA RESIDENCE HABITUELLE PAR L'EMPLOYEUR

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

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1190 portant constitution de la République du Bénin ;

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

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2006-031 du 27 janvier 2006 portant composition du Gouvernement et modifié par les décrets n°2006-049 et 2006-050 du 15 février 2006 ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session de novembre 2005,

ARRETE :

Article 1^{er} : Les dispositions du présent arrêté sont applicables aux établissements et entreprises des secteurs privé et para public régis par le code du travail.

Article 2 : L'employeur est tenu d'assurer le logement en nature, à tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit correspondre à la situation de famille du travailleur concerné.

L'employeur est également tenu d'assurer le logement en nature lorsque le contrat de travail est conclu au lieu de résidence du travailleur et que celui – ci est obligé, du fait de l'exécution du contrat, de se déplacer d'une distance supérieure à cent cinquante (150) kilomètres des limites de la ville ou de l'agglomération dans laquelle a été conclu ledit contrat.

Dans ce dernier cas, l'obligation peut être compensée par la mise à la disposition du travailleur de moyens de transport pour se rendre à son lieu de travail et en revenir, ou par l'octroi d'une indemnité compensatrice des frais de voyage.

Article 3 : Les locaux affectés au logement du travailleur déplacé hors de sa résidence habituelle par l'employeur doivent être construits en matériaux durables.

Article 4 : Les locaux affectés au logement du travailleur doivent :

- avoir des plafonds et des murs extérieurs mettant les occupants à l'abri des intempéries ;
- être munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur et en nombre suffisant pour réaliser un éclairage et une ventilation convenables ;

- présenter un cubage d'air de 14 mètres cubes par personne ;
- être éclairés la nuit selon les usages communément pratiqués dans les locaux d'habitation de la région ;
- être munis de cuisines ;
- répondre à toutes les exigences de l'hygiène.

Article 5 : Chaque ménage dispose d'un logement et chaque travailleur célibataire d'une chambre pour son usage personnel.

Une séparation complète doit être assurée entre deux logements de ménage.

Article 6 : Les travailleurs célibataires du même sexe engagés pour une courte durée ainsi que ceux employés dans les établissements et chantiers mobiles peuvent être logés dans les dortoirs. Un dortoir ne peut regrouper plus de vingt travailleurs.

Chaque travailleur dispose d'un espace d'au moins un (1) mètre sur deux (2), non compris le couloir de un (1) mètre de largeur minimum entre chaque rangée de couchettes.

Les dortoirs des personnels de sexes différents doivent être situés dans des maisons séparées.

Article 7 : Le personnel doit avoir à sa disposition de l'eau à raison de 20 litres au moins par jour par personne et des récipients nécessaires pour les soins de propreté.

Un système d'évacuation des eaux usées doit être assuré.

Article 8 : L'eau d'alimentation fournie par l'employeur en même temps que le logement, doit être de bonne qualité et exempte de parasites. Elle doit provenir en principe de puits préservés de la contamination par ruissellement ou infiltration.

S'il n'est pas possible d'utiliser l'eau de puits, l'eau de boisson prise dans un cours d'eau doit être javellisée ou stérilisée chimiquement. Le matériel nécessaire à la préparation et à la distribution de l'eau potable est fourni par l'employeur.

Article 9 : Des cabinets d'aisance sont mis à la disposition des travailleurs et doivent répondre aux conditions d'hygiène nécessaires.

La propreté des lieux et l'évacuation des ordures ménagères sont assurées par le travailleur.

Article 10 : Dans les exploitations appelées à se déplacer, les locaux d'habitation doivent remplir les conditions générales ci-dessus. Ils sont construits en matériaux du pays.

Le camp des travailleurs doit être construit sur un terrain sain, débroussaillé dans un rayon de (cent) 100 mètres sur la périphérie. Le camp ne doit pas être installé à plus de trois (03) kilomètres du lieu de travail, à moins que ne soient mis à la disposition des travailleurs des moyens de transport adéquats du camp au lieu du travail et vice – versa.

Les maisons d'habitations constituant le camp sont séparées de dix (10) mètres au moins les unes des autres. L'éloignement des eaux pluviales est assuré par des caniveaux.

Des cuisines sont mises à la disposition des travailleurs. Elles sont largement aérées et parfaitement à l'abri de la pluie. Elles sont distantes de vingt-cinq (25) mètres au moins des maisons d'habitation du camp.

Les ordures ménagères et les détritiques sont évacués et incinérés ou enfouis.

Article 11 : Lorsque le logement est fourni dans les conditions fixées ci-dessus, il ne peut être retenu par journée de travail sur le salaire pour le remboursement de cet avantage que la somme équivalente à une demi-heure de travail effectif.

Article 12 : Si l'employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au travailleur concerné une indemnité mensuelle dont le taux minimum et les modalités d'attribution sont fixés comme suit :

- ménage d'une ou de deux personnes : 10 % du salaire catégoriel du travailleur concerné ;
- ménage de trois à quatre personnes : 13 % du salaire catégoriel du travailleur concerné ;
- ménage de cinq à six personnes : 16 % du salaire catégoriel du travailleur concerné ;
- ménage au dessus de six personnes : 20 % du salaire catégoriel du travailleur concerné.

Article 13 : Les présentes dispositions ne font pas obstacle à la détermination par contrat individuel de travail ou convention collective de conditions meilleures de fourniture de logement et de mobilier ou de versement d'indemnités de montant plus substantiel.

Article 14 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature, sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou, le 05 avril 2006

Boubacar AROUNA

Ampliatiions :

| | |
|-------------------------------|----|
| JORB | 01 |
| PR | 02 |
| AN | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 02 |
| MPTRA | 02 |
| AUTRES MINISTERES | 20 |
| DGT | 06 |
| AUTRES DIRECTIONS/MPTRA | 20 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CONF. SYNDICALES | 07 |

29. ARRETE N° 134/MFPTRA/DC/SGM/DT/ SA

FIXANT LE COUT DU VISA DE CONTRAT DU TRAVAIL D'EXPATRIE, DE LA DELIVRANCE DU PERMIS DE TRAVAIL ET DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL.

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

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Commission de la République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour constitutionnel 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 en République du Bénin ;

Vu le Décret n° 99-309 du 22 juin 1999 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 l'Arrêté n° 089/MFPTRA/DC/SGM/DT du 10 septembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction du Travail ;

Vu les nécessités de service ;

ARRETE :

Article 1^{er} : Les coûts des prestations ci-après, fournies par la Direction du Travail, sont fixés comme suit :

1. visa de contrat du travail d'expatrié : Cinquante mille (50.000) francs CFA ;
2. délivrance de permis de travail : Cinquante mille (50.000) francs CFA
3. expertise médicale : vingt cinq mille (25.000) francs CFA ;
4. audiométrie : dix mille (10.000)francs CFA par personne ;
5. spirométrie : quatre mille (4.000) francs CFA par personne ;
6. certificat médical d'aptitude pour les expatriés : deux mille cinq cent (2500) francs CFA
7. visite médicale des apprentis : mille cinq cent (1500) francs CFA.

Article 2 : Les recettes sont versées dans un compte ouvert à cet effet pour la Direction du Travail..

Article 3 : Le présent Arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature, sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou le 07 novembre 2000

Ousmane BATOKO

Ampliation :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB | 01 |
| PR | 01 |
| AN | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 01 |
| MFPTRA | 06 |
| TOUS AUTRES MINISTERES | 18 |
| TOUTES DIRECTIONS/MFPTRA | 10 |

30. ARRETE N° 030/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT/SA

PORTANT CLASSEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES ISSU DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES

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 Loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant Statut Général des Agents Permanents de l'Etat ;

Vu la Loi n° 98-004 du 27 Janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 03 avril 2001 par la Cour Constitutionnelle des Résultats définitifs de l'élection présidentielle du 22 mars 2001 ;

Vu le Décret n° 2001-170 du 07 mai 2001 portant composition du Gouvernement et le décret n° 2002-082 du 20 février 2002 qui l'a modifié ;

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

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Vu le Décret n° 99-436 du 13 septembre 1999 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité ;

Vu l'Arrêté n° 003/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT du 18 janvier 2001 portant modalités d'organisation des élections professionnelles nationales ;

Vu l'Arrêté n° 130/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT du 23 août 2001 portant ouverture des élections professionnelles au titre de l'année 2001 ;

Vu l'Arrêté n° 154/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT du 27 septembre 2001 portant modification de l'arrêté n°130/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT du 23 août 2001 portant ouverture des élections professionnelles nationales au titre de l'année 2001 ;

Vu l'Arrêté n° 184 bis/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT du 07 décembre 2001 portant clôture des élections professionnelles nationales au titre de l'année 2001 ;

Vu les conclusions des séances de travail du Comité Electoral National tenues les 21 et 23 janvier 2002 ;

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa séance extraordinaire des 07 et 14 février 2002 ;

ARRETE :

Article 1^{er} : Les résultats des élections professionnelles nationales en vue de déterminer la représentativité des centrales ou confédérations syndicales des travailleurs, se présentent comme suit :

- Secteur Privé :

- Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN) : 6 241 voix, soit 24,02% des suffrages exprimés ;
- Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB) : 3051 voix, soit 24,02% des suffrages exprimés ;

- Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin (UNSTB) : 1204 voix, soit 9,48% des suffrages exprimés ;
- Centrale des Syndicats des secteurs Privé et Informel du Bénin (CSPIB) : 996 voix, soit 7,84% des suffrages exprimés ;
- Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB) : 938 voix, soit 7,39% des suffrages exprimés ;
- Centrale des Syndicats Unis du Bénin (CSUB) : 172 voix, soit 1,35% des suffrages exprimés
- Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes (COSI) : 99 voix, soit 0,78% des suffrages exprimés.

- Secteur Public :

- Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB) : 15 796 voix, soit 44,41% des suffrages exprimés ;
- Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes (COSI) : 7525 voix, soit 21,16% des suffrages exprimés.
- Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN) : 6 296 voix, soit 17,70 % des suffrages exprimés ;
- Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB) : 2 502 voix, soit 7,03 % des suffrages exprimés
- Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin (UNSTB) : 1939 voix, soit 5,45 % des suffrages exprimés ;
- Centrale des Syndicats Unis du Bénin (CSUB) : 1359 voix, soit 3,82 % des suffrages exprimés
- Centrale des Syndicats des secteurs Privé et Informel du Bénin (CSPIB) : 149 voix, soit 0,42 % des suffrages exprimés ;

- Secteurs Privé et Public :

- Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB) : 18 847 voix, soit 39,05% des suffrages exprimés ;
- Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN) : 12 537 voix, soit 25,97 % des suffrages exprimés ;
- Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes (COSI) : 7524 voix, soit 15,80% des suffrages exprimés ;
- Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB) : 3 440 voix, soit 7,13 % des suffrages exprimés ;
- Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin (UNSTB) : 3 143 voix, soit 6,51 % des suffrages exprimés ;
- Centrale des Syndicats Unis du Bénin (CSUB) : 1 145 voix, soit 2,37 % des suffrages exprimés.

Article 2 : La Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN) est représentative dans le secteur privé pour avoir obtenu au moins 25 % des suffrages exprimés dans ledit secteur.

Article 3 : La Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB) est représentative dans le secteur privé pour avoir obtenu au moins 25 % des suffrages exprimés dans ledit secteur.

Article 4 : La Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin(CSTB) et la Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN) sont représentatives dans le secteur privé et public pour avoir obtenu chacune au moins 25 % des suffrages exprimés dans les deux secteurs confondus.

Article 5 : La représentation des travailleurs dans les différentes commissions et institutions sur le plan national et international, se fera proportionnellement aux résultats issus de ces élections.

Article 6 : Le Secrétaire Général du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative, les Directeurs Techniques dudit Ministère, les Secrétaire Généraux de toutes les Centrales ou Confédérations Syndicales des Travailleurs et le Président du Conseil National du Patronat du Bénin sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature et sera publié au Journal Officiel.

Fait à Cotonou le 08 mars 2002.

Ousmane BATOKO

Ampliations :

| | |
|--------------------------------|----|
| JORB | 01 |
| PR | 01 |
| AN | 01 |
| CC | 01 |
| CS | 01 |
| CES | 01 |
| SGG | 06 |
| TOUS MINISTERES | 21 |
| DT | 08 |
| CCIB | 02 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CENTRALE SYNDICALES | 07 |
| AUTRES DIRECTIONS/MFPTRA | 20 |

31. ARRETE N°005/MFPTRA/DC/SGM/DT/SP-CNT
PORTANT NOMINATION DES EXPERTS PRES LE
CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL.

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 Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;

Vu la Proclamation le 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

Vu le Décret n° 98-280 du 12 juillet 1998 portant composition du Gouvernement ;

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 le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Vu l'Arrêté n° 140/MTEAS/DC/DT/SRTSS du 30 juin 1992 portant nomination des Experts près le Conseil National du Travail.

ARRETE :

Article 1^{er} : Les personnes dont les noms suivent sont nommées Experts près le Conseil National du Travail. Il s'agit de Messieurs :

- D'ALMEIDA Jean-Marie, Administrateur du Travail à la retraite ;
- HOUNONGBE Jean, Administrateur du Travail à la retraite ;
- ADJOBIMEY Etienne, Administrateur du Travail ;
- KONNIGUI Chabi Barnabé, Administrateur du Travail ;
- AMOUSSOU C. Bertin, à l'Université Nationale du Bénin ;
- TOURE Issa Moussa, Administrateur du Travail.

Article 2 : Le mandat des Experts près le Conseil National du Travail est de trois (03) ans renouvelable.

Article 3 : Le présent Arrêté qui abroge toutes les dispositions antérieures contraires, notamment celles de l'Arrêté n°140/MTEAS/DC/DT/SRTSS du 30 juin 1992, prend effet pour compter de la date de sa signature et sera publié partout où besoin sera.

Fait à Cotonou, le 09 février 1999

Ousmane BATOKO

Ampliations :

| | | |
|-------------------|------------------|----|
| PR |(ATCR)..... | 02 |
| SGG | | 02 |
| MFPTRA | | 06 |
| AUTRES MINISTERES | | 17 |
| DIRECTIONS/MFPTRA | | 20 |
| JORB | | 02 |
| INTERESSES | | 06 |

32. ARRÊTE N° 378/MTFP/DC/SGM/DGT/DRPSS/SA

PORTANT MODALITES D'ORGANISATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES

Le Ministre du Travail et de la Fonction Publique

Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la Loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant Statut Général des agents Permanents de l'Etat

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

Vu la Proclamation le 29 mars 2006 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 19 mars 2006 ;

Vu le Décret n° 2006-178 du 08 avril 2006 portant composition du Gouvernement ;

Vu le Décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Vu le Décret n° 98-485 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Vu le Décret n° 2006-132 du 29 mars 2006 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session du 05 mai 2006

ARRETE :

Article 1^{er} : Le présent arrêté est pris en application des dispositions du décret n° 2006-132 du 29 mars 2006 portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de représentativité.

Article 2 : La préparation, l'organisation et le suivi des élections professionnelles nationales sont confiés à un Comité Electoral National présidé par le Ministre chargé du Travail ou son représentant et composé des membres du Conseil National du Travail, des Experts près ledit conseil et de deux représentants du Ministère de la Justice, Chargé des Relations avec les Institutions Porte Parole du Gouvernement.

Ce comité ne peut connaître du contentieux électoral qui relève de la compétence des juridictions administratives qui statuent conformément aux textes en vigueur.

Article 3 : Le Comité Electoral National est représenté au niveau des départements par une Cellule Electorale Départementale. Cette cellule est présidée par le Directeur Départemental de la Fonction Publique et du Travail et comprend des représentants des travailleurs à raison d'un représentant par confédération et centrale syndicale prenant part aux élections et de ceux des employeurs en nombre égal.

Seules les personnes résidant dans les départements concernés peuvent être membres des Cellules Electorales Départementales.

Article 4 : Les élections professionnelles nationales concernent les entreprises et services publics relevant des secteurs régis par le code du travail ou le Statut Général des Agents Permanents de l'Etat et disposant d'un syndicat.

L'effectif minimum des travailleurs à prendre en compte est d'au moins cinquante (50) par entreprise ou service public.

Les entreprises ou services publics dont l'effectif n'atteint pas cinquante se regroupent par commune, par secteur et branche d'activité.

Article 5 : Les confédérations ou centrales syndicales qui désirent prendre part aux élections professionnelles nationales doivent exprimer leur volonté par écrit et communiquer leur logo au Ministre chargé du travail.

Article 6 : Les responsables des entreprises ou services publics concernés par les élections professionnelles nationales devront faire parvenir, en deux exemplaires, la liste du personnel au Comité Electoral National au plus tard 30 jours avant le jour du vote pour ce qui est des départements de l'Atlantique et du Littoral. En ce qui concerne les autres départements à savoir Borgou-Alibori, Atacora-Donga, Ouémé-Plateau, Zou-Collines, et Mono-Couffo, les listes devront être communiquées également en deux exemplaires aux Cellules Electorales Départementales de leur ressort dans le même délai.

Les Cellules Electorales Départementales sont tenues d'envoyer une copie des listes du personnel des entreprises et services publics au Comité Electoral National qui les valide.

Le nombre de bureaux de vote et les lieux d'implantation desdits bureaux sont fixés par le Comité Electoral National.

Sont électeurs, tous les travailleurs de l'entreprise ou du service public quelle que soit la nature du contrat ou de l'acte qui les lie à leur unité.

Article 7 : Les chefs d'entreprise sont tenus d'apporter leur soutien aux comités électoraux en mettant à leur disposition la liste du personnel de leur unité de production et en libérant les travailleurs le jour du scrutin afin qu'ils aillent exprimer leur vote.

Article 8 : Le vote se fait sur présentation d'une pièce d'identité (carte d'identité nationale, passeport, permis de conduire ou carte professionnelle).

Les procurations et les votes par correspondance ne sont pas admis

Article 9 : Le décompte des voix se fait séance tenante à la fin du scrutin. Un procès verbal est établi et signé des membres du bureau de vote et des observateurs mandatés présents au dépouillement.

Article 10 : Le Comité Electoral National procède à la synthèse des résultats des départements et transmet un rapport au Ministre chargé du Travail qui proclame les résultats par arrêté.

Article 11 : Les élections professionnelles nationales sont ouvertes par un arrêté du Ministre chargé du Travail qui fixe la date du vote et la période de campagne électorale qui est de quinze (15) jours.

Article 12 : Les présidents du Comité Electoral National et des Cellules Electorales Départementales, peuvent faire appel à toute personne dont ils jugent la compétence utile aux travaux d'organisation des élections.

Article 13 : Les moyens à mettre à la disposition du Comité Electoral National sont imputables au Budget national.

Article 14 : Le présent arrêté prend effet pour compter de la date de sa signature et sera publié au Journal officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou, le 27 juillet 2006

Emmanuel T I A N D O

Ampliatiions :

| | |
|---------------------------------|----|
| JORB | 02 |
| PR | 02 |
| SGG | 06 |
| AN | 02 |
| CC | 02 |
| CS | 02 |
| CES | 02 |
| MTFP | 06 |
| AUTRES MINISTERES | 20 |
| DGT | 05 |
| AUTRES DIRECTIONS MTFP | 20 |
| CNP-BENIN | 02 |
| CONF. ET CENT. SYNDICALES | 07 |

33. ARRÊTE N° 052/MFPTRA/DC/DT/SRT

PORTANT REVALORISATION DES SALAIRES HIERARCHISES DU SECTEUR PRIVE ET PARA-PUBLIC REGI PAR LE CODE DU TRAVAIL

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 1^{er} avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

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 l'Arrêté n° 066/MTEAS/DC/SGM/DT du 25 mars 1992 portant Attributions, Organisation et Fonctionnement de la Direction du Travail ;

Vu l'Ordonnance n° 33/PR/MFPTT du 28 septembre 1967 portant code du travail ;

Vu la Convention collective générale du travail du 17 mai 1974 ;

Vu le Décret n° 97-225 du 12 mai 1997 portant relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) ;

Vu l'Arrêté n° 129/MTEAS/DC/SRT du 08 juillet 1994 portant revalorisation des salaires hiérarchisés du secteur privé et para-public régi par le Code du Travail

Après avis du Conseil National du Travail en sa session du 16 au 23 mai 1997.

ARRÊTE :

Article 1^{er} : Les salaires minima hiérarchisés de toutes les branches d'activités du secteur privé et para public sont relevés comme suit :

| | |
|---|-----|
| 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie : | 8 % |
| De la 3 ^{ème} à la 7 ^{ème} catégorie : | 6 % |
| 8 ^{ème} et 9 ^{ème} catégorie ou agents de maîtrise | 5 % |
| 10 ^{ème} et 11 ^{ème} catégorie ou cadres et assimilés | 4 % |

Article 2 : Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux travailleurs du secteur privé, des sociétés d'Etat et sociétés d'économie mixte dont le personnel est régi par une convention collective de travail.

Article 3 : Le Directeur du Travail et les Directeurs Départementaux de la Fonction Publique et du Travail sont chargés de l'application du présent arrêté.

Article 4 : Le présent arrêté, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, prend effet pour compter du 1^{er} janvier 1997 et sera publié au Journal Officiel de la République du Bénin.

Fait à Cotonou, le 03 juin 1997

Assouma YACOUBOU

Ampliations :

| | |
|--------------|----|
| JORB | 02 |
| PR | 01 |
| SGG | 01 |
| AN | 01 |
| MDR | 02 |
| MFPTRA | 06 |
| DT | 30 |

| | |
|--------------------------------|----|
| CCIB | 20 |
| ONEB | 20 |
| SYNDICATS | 20 |
| TOUS MINISTERES | 18 |
| COUR SUPREME | 01 |
| TOUTES DIRECTIONS MFPTRA | 20 |
| SA/DC | 06 |

***C - CONVENTION
COLLECTIVE GENERALE
DU TRAVAIL***

**CONVENTION COLLECTIVE GENERALE DU TRAVAIL
APPLICABLE AUX ENTREPRISES RELEVANT DU SECTEUR
PRIVE ET PARA-PUBLIC EN REPUBLIQUE DU BENIN**

Entre le Conseil National du Patronat du Bénin
(C.N.P. – Bénin)

d'un part

et

- la Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-Bénin) ;
- la Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB) ;
- l'Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin (UNSTB) ;
- la Centrale des Syndicats de Secteurs Privé et Informel du Bénin (CSPIB) ;
- la Confédération Général des Travailleurs du Bénin (SGTB)

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales ci-dessus énumérées, représentant les employeurs et les travailleurs de la République du Bénin ;

Convaincues de la nécessité de fonder les relations de travail entre les Employeurs et les Travailleurs relevant de leurs organisations respectives sur des bases saines et rationnelles ;

Soucieuses de promouvoir la paix sociale et d'éviter les conflits préjudiciables à l'intérêt des partenaires sociaux ;

Persuadées de la valeur constructive d'un dialogue libre entre les Employeurs et les Travailleurs dans le respect et l'intérêt de la collectivité toute entière, en vue de résoudre toutes les difficultés qui peuvent survenir dans leurs relations professionnelles, et cela par une participation de toutes les parties ;

Désireuses d'œuvrer pour le progrès économique et social qui constitue l'objectif primordial des Employeurs et des Travailleurs au même titre que les Autorités du Pays ;

Affirmant leur commune détermination d'œuvrer en vue du développement et d'une juste répartition du revenu national garantissant aux travailleurs, l'amélioration de leur niveau de vie et une part équitable dans les revenus des entreprises en fonction de l'expansion de la production et de l'accroissement de la productivité ;

S'engageant à agir conjointement pour arriver à déterminer les rémunérations des travailleurs sur une base conventionnelle compte tenu des données de l'économie nationale et en fonction des résultats des entreprises et de la conjoncture ;

Soucieuse d'améliorer le niveau de vie des travailleurs et leurs conditions de travail, notamment :

- Par l'institution d'encouragement à la productivité et d'accessoires de salaires, les rémunérations devant être fixées d'un commun accord, compte tenu du salaire minimum interprofessionnel garanti ;
- Par la rationalisation et le développement de la formation professionnelle, par la fixation d'un commun accord, d'une classification professionnelle tenant compte de la spécialisation effective des travailleurs ainsi que le classement individuel de ces derniers dans les différentes catégories professionnelles en vue de favoriser la carrière des travailleurs et leur promotion dans les catégories supérieures ;
- Par l'amélioration des conditions de travail, le développement de l'hygiène et de la sécurité du travail ;
- Par le développement des œuvres sociales en vue de promouvoir le bien-être des travailleurs et de leurs familles.

Pour réaliser ces objectifs, lesdites organisations syndicales des Employeurs et des Travailleurs énumérées ci-dessus ont conclu la Convention Collective ci-après et s'engagent, en même temps, à donner corps dans les différentes conventions particulières aux principes ci-dessus énoncés.

TITRE PREMIER

DES DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements ou entreprises des secteurs privé et para-public, exerçant leurs activités sur l'étendue du territoire de la République du Bénin.

Le terme « travailleur » au sens de la présente convention est celui défini par le code du travail.

Article 2 : Abrogation

La présente convention remplace la Convention Collective Générale du Travail du 17 mai 1974.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis à ces dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement. Aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente convention s'applique de plein droit aux contrats individuels en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet.

Article 3 : Maintien des avantages acquis

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis antérieurement à sa signature.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements ou entreprises.

Article 4 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 : Dénonciation de la convention

La présente convention peut être dénoncée en tout ou partie à tout moment par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de trois (03) mois signifié à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception dont copie est adressée au Ministre chargé du Travail.

Toutefois, la première dénonciation ne peut intervenir avant l'expiration d'un délai de quatre (04) ans à compter de son entrée en vigueur.

La notification de la dénonciation doit préciser les motifs et contenir un projet de nouvelle convention.

Les parties s'engagent à entreprendre les négociations dans un délai de trois (03) mois à compter de la réception de la lettre de préavis.

Si l'accord ne peut intervenir avant l'expiration du délai de trois (03) mois à compter de la date d'ouverture des pourparlers, les parties pourront décider, d'un commun accord, que la convention reste en vigueur. Cependant un nouveau délai ne dépassant pas trois (03) mois pourra être accordé.

Si au terme de ces délais, l'accord n'est pas conclu, les parties recourent à l'arbitrage du Ministre chargé du Travail.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir à la grève ou au lock out qu'après épuisement de la procédure prévue par les dispositions du code du travail en matière de règlement des conflits collectifs.

Article 6 : Adhésions ultérieures

Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs appelée à exercer ses activités en République du Bénin, doit adhérer à la présente convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes et au Greffe du Tribunal du Travail de Cotonou.

Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit celui de la notification au Greffe du Tribunal du Travail.

L'organisation ayant adhéré à la présente convention ne peut ni la dénoncer, ni demander la révision, même partielle. Elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

TITRE II

DES RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

DE LA FORMATION ET DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 7 : Forme du contrat

L'engagement individuel des travailleurs a lieu soit verbalement, soit par écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque le contrat de travail est verbal, il est réputé à durée indéterminée.

Article 8 : Embauchage

Tout chef d'établissement ou d'entreprise peut recruter librement son personnel.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

Les engagements sont effectués à titre permanent, saisonnier, temporaire ou occasionnel.

Les travailleurs à titre saisonnier, temporaire ou occasionnel sont régis par un contrat à durée déterminée de six (06) mois au plus, renouvelable dans les conditions fixées par le code du travail.

Sont travailleurs à titre saisonnier ou temporaire, les travailleurs engagés d'accords parties pour une tâche déterminée dont l'exécution n'excède pas six (06) mois.

Les travailleurs à titre occasionnel sont ceux engagés à l'heure ou à la journée c'est-à-dire pour une tâche intermittente exécutée dans un créneau horaire ou journalier et dont l'exécution successive ne peut excéder 6 mois.

Article 9 : Période d'essai

Tout candidat à un emploi peut être soumis à une période d'essai dont le but est de permettre à l'employeur d'apprécier l'aptitude professionnelle et le rendement du travailleur et à ce dernier, de se rendre compte des conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise.

La durée de cette période d'essai est fixée à :

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

La période d'essai n'est pas renouvelable pour le contrat à durée déterminée.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée, cette période d'essai peut être renouvelée une fois au cas où la première période d'essai n'aurait pas été satisfaisante.

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

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité, sauf celle relative au congé payé. Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

La période d'essai est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté de service utilisable pour les avancements et le droit au congé annuel.

La date de début et de la fin de la période d'essai ainsi que celle de son renouvellement doivent être indiquées par écrit.

Article 10 : Contrat définitif

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit qui spécifie l'emploi et le classement du travailleur. Une copie de ce document est remise à l'employé. Avant la fin de la période d'essai, le travailleur pour être définitivement engagé, devra produire un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emploi antérieurs, un certificat médical d'aptitude à l'embauche.

Article 11 : Modification aux clauses du contrat

Toute modification à caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur dans un délai équivalent à la période de préavis.

Lorsque la modification doit entraîner pour le travailleur une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée, la rupture du contrat est réputée être à la charge de l'employeur.

Article 12 : Promotion

L'employeur est tenu de faire appel de préférence aux travailleurs en service dans l'entreprise en cas de vacance ou de création d'emploi.

Si l'emploi à pourvoir relève d'une catégorie supérieure, le postulant peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Si l'essai ne s'avère pas concluant, le travailleur est rétabli dans son précédent emploi, cette mesure ne devant pas être considérée comme une rétrogradation.

Si, à la suite de cet essai, le travailleur est licencié sans être réintégré dans son ancien emploi, le licenciement est réputé être à la charge de l'employeur.

Article 13 : Mutation d'emploi dans une catégorie inférieure

En cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage, l'employeur peut affecter momentanément le travailleur à un emploi relevant d'une catégorie professionnelle inférieure.

Dans ce cas, son salaire, les avantages acquis et son classement antérieur sont maintenus pendant la période correspondante qui n'excède pas trois mois.

Lorsqu'il est demandé au travailleur d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, le travailleur a le droit de refuser ce déclassement.

En cas de refus et si le contrat est résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi. Toutefois, l'acceptation par le travailleur d'un poste inférieur à celui qu'il occupait habituellement doit être expressément stipulée par écrit.

Lorsqu'une affectation à un poste inférieur, par suite de situation économique de l'entreprise, est acceptée dans les conditions ci-dessus énumérées par un travailleur, celui-ci bénéficie pendant deux ans d'une priorité pour réoccuper son poste antérieur dans le cas où ce poste serait rétabli.

Article 14 : Changement d'emploi ou intérim d'un emploi supérieur

Lorsque le travailleur occupe provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique, il ne peut prétendre automatiquement aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

La durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder :

- ▶ 01 mois pour les ouvriers et employés ;
- ▶ 03 mois pour les cadres, agents de maîtrise et assimilés.

Il ne sera pas tenu compte de ces délais dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée du congé.

Hormis ces cas particuliers, l'employeur doit à l'expiration des délais ci-dessus, régler définitivement la situation du travailleur en cause :

- ▶ soit le reclasser dans la catégorie correspondante au nouvel emploi occupé ;
- ▶ soit le rétablir dans ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit, après les délais indiqués ci-dessus, une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Lorsqu'un travailleur a assuré plus d'une fois un intérim en raison d'un accident, de la maladie ou du congé du titulaire, il conserve la priorité pour occuper ce poste en cas de vacance et il ne sera plus astreint à la période d'essai stipulée à l'article 12 de la présente convention.

Article 15 : Mutation des femmes travailleurs en état de grossesse

Les femmes travailleurs en état de grossesse peuvent être mutées à un autre poste en raison de leur état. Elles conservent le bénéfice de leur salaire et de tous autres avantages pendant la durée de leur mutation même si le poste tenu est inférieur à l'emploi occupé habituellement.

Article 16 : Mutation à la suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle

En cas d'inaptitude du travailleur médicalement constatée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, un déclassement peut être proposé par l'employeur au travailleur sur avis du Médecin d'entreprise. Si le travailleur s'y oppose, le contrat est réputé rompu du fait de l'employeur.

CHAPITRE II

DE LA DISCIPLINE

Article 17 : Sanctions

Le travailleur de l'entreprise ou de l'Etablissement coupable de fautes professionnelles ou de manquements à la discipline est passible des sanctions ci-après :

- ▶ l'avertissement verbal ;
- ▶ l'avertissement écrit ;
- ▶ le blâme ;
- ▶ la mise à pied de 1 à 8 jours avec privation de salaire ;
- ▶ le licenciement avec préavis ;
- ▶ le licenciement sans préavis en cas de faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 18 : Pouvoir disciplinaire

L'exercice du pouvoir disciplinaire appartient au chef d'entreprise ou à son représentant qui prononce les sanctions par écrit.

Préalablement à toute sanction, il est donné au travailleur, l'occasion de s'expliquer verbalement ou par écrit sur ce qui lui est reproché.

Toute décision de sanction fait l'objet d'une ampliation adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Les conventions particulières de branche ou d'entreprise peuvent prévoir des cadres de concertation entre le chef d'entreprise et ses travailleurs en matière de sanction.

Article 19 : Licenciement pour fautes

Le licenciement pour faute est prononcé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sont considérées à titre indicatif comme fautes lourdes au regard de la présente convention collective :

- ▶ le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre des activités normales relevant de l'emploi ;
- ▶ la violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel ;
- ▶ les malversations ;
- ▶ les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'entreprise ou de l'établissement ;
- ▶ la violation du secret professionnel ;
- ▶ l'état d'ivresse caractérisé ;
- ▶ l'abandon de poste sans justification ;
- ▶ la concurrence déloyale.

CHAPITRE III

DES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET DE LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Article 20 : Obligations du travailleur

Le travailleur doit fournir le travail pour lequel il a été embauché et dans les conditions ci-après :

- ▶ ponctualité ;
- ▶ loyauté ;
- ▶ obéissance ;
- ▶ observation des consignes d'hygiène et de sécurité.

Article 21 : Clause de non concurrence

Sauf stipulation contraire insérée au contrat de travail ou autorisation particulière écrite du chef d'entreprise ou de son représentant, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

Il lui est interdit d'exercer même en dehors des heures de travail une activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à l'exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer et d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers, des renseignements ou des techniques acquis au service de l'employeur.

Est nulle de plein droit, toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur, d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

CHAPITRE IV

DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22 : Suspension pendant la durée du congé de maladie du travailleur

En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé entraînant pour le travailleur une incapacité d'exercer ses fonctions, il est de droit mis en congé.

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement de congé initialement accordé, le travailleur doit adresser à l'employeur une demande appuyée du certificat d'un médecin agréé.

La durée maximum d'une période de congé de maladie est de :

- ▶ six (06) mois pour une période de service inférieure à 24 mois ;
- ▶ douze mois pour une période de service égale ou supérieure à 24 mois.

Article 23 : Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur en congé de maladie conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

- a) s'il a une ancienneté inférieure ou égale à douze mois consécutifs de service :
 - ▶ l'intégralité du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 31 de la présente convention
- b) s'il a plus de douze mois consécutifs de service :
 - ▶ l'intégralité du traitement pendant trois mois ;
 - ▶ le demi-traitement pendant les trois mois suivant cette durée
- c) s'il a plus de 5 ans d'ancienneté :
 - ▶ l'intégralité du salaire pendant six mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celles des périodes fixées ci-dessus.

Article 24 : Situation du travailleur à l'expiration du congé de maladie

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée après avis du Médecin d'entreprise ou d'un médecin agréé :

- a) s'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
- b) s'il est diminué physiquement, il est reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques ; il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages attachés à ce nouvel emploi ;
- c) s'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur et à l'article 34 de la présente convention.

En cas de contestation dans l'un ou l'autre cas de figure, il est fait recours au médecin inspecteur du travail.

Article 25 : Effet de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle sur le contrat de travail

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle dûment constatés, les délais prévus à l'article 22 ci-dessus sont prorogés jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie.

Les avantages prévus à l'article 23 ci-dessus en matière d'indemnisation du travailleur malade s'appliquent également au travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans ce cas, l'employeur alloue à l'intéressé la différence entre les avantages prévus à l'article 23 et les allocations qui sont dues au travailleur par la Sécurité Sociale en vertu de la réglementation sur les accidents du travail.

Les dispositions de l'article 24 de la présente convention s'appliquent également aux travailleurs victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle après la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie.

Article 26 : Suspension du contrat de travail du travailleur appelé sous les drapeaux

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du service militaire ou de la mobilisation du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint.

L'intéressé est repris sans formalité dans sa catégorie d'emploi à sa libération.

Dans toute la mesure du possible, il doit prévenir le chef d'entreprise un mois à l'avance.

Article 27 : Suspension du contrat de travail pendant la durée d'un mandat parlementaire

Lorsqu'un travailleur est élu député, son contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du mandat parlementaire.

Pendant cette période, l'intéressé n'a droit ni au salaire, ni aux accessoires de salaire.

A l'expiration du mandat, il est repris dans son emploi s'il en fait la demande.

Article 28 : Suspension du contrat de travail pendant la détention préventive

La détention préventive constitue une cause de suspension du contrat de travail lorsqu'elle est connue de l'employeur.

Pendant cette période, 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 équivalant 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.

Article 29 : Suspension du contrat de travail sur demande du travailleur

Lorsque le travailleur demande à cesser temporairement d'exercer son emploi, le contrat de travail est suspendu. Pendant cette période, le travailleur n'a droit ni au salaire ni aux accessoires de salaire.

La durée de cette suspension ne peut excéder un (01) an renouvelable une fois.

La période de suspension n'est pas prise en compte dans l'évaluation de l'ancienneté.

CHAPITRE V

DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 30 : Modalités

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin à tout moment par la volonté de l'une des parties.

La partie qui en prend l'initiative doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Lorsque l'initiative émane de l'employeur, il doit indiquer les motifs de la rupture.

Cette 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 (02) témoins au moins.

La durée du préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

Article 31 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est égale à la durée de la période d'essai à savoir :

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

Durant la période de préavis le travailleur bénéficie de deux jours ouvrables par semaine payés à plein salaire, en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de cette période d'absence dans le cadre de l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix des deux jours dans la semaine est exercé alternativement par le travailleur et par l'employeur.

Si du fait de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il a droit pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ, une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

En cas de faute lourde, la rupture du contrat de travail peut intervenir sans préavis, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente.

Article 32 : Indemnité compensatrice de 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.

Toutefois, en cas de licenciement, le travailleur qui a trouvé un nouvel emploi peut, après en avoir avisé l'employeur, quitter son emploi avant l'expiration du délai de préavis sans avoir à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

Article 33 : Préavis en cas de départ en congé

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit en être faite à l'autre partie, quinze jours francs avant la date de ce départ.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative de préavis est majorée de quinze (15) jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois et de trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 34 : Rupture du contrat du travailleur malade.

Si à l'expiration des délais pour congé de maladie prévus à l'article 22 de la présente convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir notifié par lettre recommandée qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un an de service, à une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement sans que celui-ci puisse être inférieur à un mois de salaire.

Le travailleur qui n'a pas un an d'ancienneté perçoit une indemnité égale à un mois de salaire.

Cette indemnité ne saurait être cumulée avec les indemnités qui seraient accordées au travailleur dans l'hypothèse où la rupture du contrat de travail pour cause de maladie serait assimilée dans ses effets au licenciement du fait de l'employeur.

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au premier alinéa du présent article, conserve pendant un délai de deux ans, un droit de priorité au réembauchage s'il présente les conditions d'aptitude physiques ou mentales requises, attestées par un médecin agréé.

Article 35 : Licenciements collectifs

Si en raison d'une diminution d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il doit se conformer à la procédure légale en vigueur. Il établit l'ordre des licenciements en tenant compte des qualifications, compétences professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille du travailleur et du dossier disciplinaire.

La liste portant l'ordre des licenciements est ensuite transmise pour avis à l'Inspecteur du Travail du ressort avec un rapport motivé de l'employeur.

Aucun licenciement collectif ne peut être notifié moins de vingt-et-un jours après l'accomplissement des formalités prévues par la législation en vigueur.

Ce délai est porté à trente jours lorsque le projet porte sur plus de onze salariés et à quarante-cinq jours lorsqu'il porte sur plus de cinquante salariés.

Lorsqu'il existe des délégués du personnel, ceux-ci doivent être réunis au moins une fois par l'employeur au cours des délais fixés ci-dessus. Lors de la réunion, l'employeur répond aux questions portant sur les éléments d'informations qui leur ont été communiqués et recueille les observations des délégués ainsi que leurs propositions tendant à éviter les licenciements, à en diminuer le nombre ou à en atténuer les effets pour les salariés concernés. Une discussion s'engage sur ces propositions et observations.

Les travailleurs licenciés conservent pendant un délai de deux ans, un droit de priorité de réengagement dans l'entreprise ou l'établissement, dans l'ordre inverse de leur classement sur la liste de licenciement.

Article 36 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement de la façon suivante :

- 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 incluse ;

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

b) En cas de licenciement collectif, ces pourcentages sont portés respectivement à 35 %, 40 % et 45 %.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus il doit être tenu compte des fractions d'années.

On entend par salaire global, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exception de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 37 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses héritiers.

Si le travailleur compte au jour du décès, une année au moins d'ancienneté en qualité de travailleur titulaire, l'employeur est tenu de verser aux héritiers, un capital-décès calculé sur les bases prévues pour l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur, en cas de licenciement individuel, abondé d'un mois de salaire de base par année de présence.

Le montant de cet abondement est limité à 6 mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

Ne peuvent prétendre au paiement de ces sommes que les héritiers en ligne directe du travailleur telle que prévue par la législation en vigueur en la matière.

Au cas où la Caisse Nationale de Sécurité Sociale accorderait certains avantages pécuniaires concernant le cas de décès, l'employeur conserverait à sa charge la différence entre les dispositions ci-dessus et les avantages octroyés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants-droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux ans.

TITRE III

DES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 38 : Respect réciproque des libertés syndicales

Les parties contractantes se reconnaissent la liberté d'opinion, la liberté d'agir pour la défense collective de leurs intérêts professionnels dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Dans le respect de cette disposition, pour arrêter ses décisions relatives à l'embauche, à la conduite ou à la répartition du travail, aux mesures de discipline, de congédiement ou de promotion, l'employeur s'engage :

- ▶ à ne pas prendre en considération, le fait pour les travailleurs, d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- ▶ à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine des travailleurs ;
- ▶ à ne pas faire pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat.

Les travailleurs s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans leur travail :

- ▶ les opinions des autres travailleurs ;
- ▶ leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- ▶ le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis à l'alinéa précédent et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux, une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 39 : Absences pour activités syndicales

Les Secrétaires Généraux et leurs Adjoints ainsi que les Secrétaires aux Affaires Sociales, ont droit à seize (16) heures effectives de travail par mois pour s'occuper des affaires syndicales. Toutefois, ces heures ne seront utilisées que pour les besoins réels et stricts de l'organisation syndicale. L'utilisation de ces heures doit être justifiée.

Outre les heures de délégation syndicale ci-dessus indiquées, il est accordé aux responsables syndicaux des autorisations spéciales pour des missions syndicales.

Les autres représentants syndicaux bénéficient des autorisations d'absence pour prendre part aux activités de leur organisation syndicale.

La durée totale de ces absences ne peut excéder huit (08) jours par an par personne.

Article 40 : Traitement de représentants syndicaux

Le travailleur membre de bureau d'un syndicat ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de syndicaliste.

Le Secrétaire Général et le premier Secrétaire Général Adjoint de l'organisation syndicale la plus représentative ne peuvent être déplacés au-delà d'un rayon de 200 kilomètres du siège de l'entreprise contre leur gré, pendant la durée de leur mandat sans l'avis préalable (sauf appréciation) de l'Inspecteur du Travail du ressort.

De même, ils ne peuvent être licenciés sans l'avis de ce dernier.

Article 41 : Panneaux d'affichage

En dehors des panneaux prévus pour les affichages, des panneaux en nombre suffisant fermables à clé, sont réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel sans préjudice d'installation des panneaux prévu pour les affichages obligatoires prescrits par le code du travail.

Les règles suivantes sont appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- ▶ toutes les communications à afficher doivent être signées nominativement ;
- ▶ les communications des délégués du personnel ne peuvent se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ;
- ▶ celles des organisations syndicales ne doivent avoir pour objet que des informations à caractère professionnel ou social intéressant les conditions de travail et de vie dans l'entreprise.

Les communications ne peuvent en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux ou être destinées à causer une perturbation dans la bonne marche de l'entreprise.

Préalablement à l'affichage, le texte doit être présenté à l'employeur qui ne peut s'y opposer que si ces communications sortent du cadre défini ci-dessus.

L'objection de l'employeur ne peut être formulée plus de vingt quatre (24) heures après le dépôt du document à son secrétariat.

CHAPITRE II

LES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 42 : Mise en place des délégués du personnel

Des délégués du personnel sont obligatoirement élus par établissement, dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur en la matière. Leurs attributions sont celles prévues par ces mêmes textes.

Toutefois, lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs nécessaire pour l'élection des délégués du personnel, les effectifs de ces établissements sont totalisés en vue de la constitution d'un collège qui élit son ou ses délégués. Dans ce cas, il convient d'adopter la solution qui assure la représentation la plus cohérente possible et le fonctionnement le meilleur possible de la délégation du personnel, compte tenu des difficultés de communication d'un établissement à un autre et de la spécificité que présente chaque établissement du point de vue des conditions de travail et d'emploi.

Article 43 : Election des délégués du personnel

L'élection des délégués du personnel et la durée de leur mandat sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 44 : Protection des délégués du personnel

Est considéré comme nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions du Code du Travail, même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement collectif.

Le travailleur objet d'une telle mesure, continue d'appartenir à l'entreprise et à exercer ses fonctions de délégué jusqu'à la décision de la juridiction compétente.

Toutefois, en cas de faute lourde de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied conservatoire en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail ou de la juridiction compétente.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de douze mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin.

Article 45 : Traitement du délégué du personnel

Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.

Il ne peut être déplacé contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Son horaire de travail est l'horaire normal de l'établissement, ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

L'exercice de ses fonctions de délégué ne peut être une entrave à son avancement professionnel régulier ou à l'amélioration de sa rémunération.

Article 46 : Compétence du délégué du personnel

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, pour des questions déterminées relevant de ses attributions, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

Il peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leurs chefs directs.

TITRE IV

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I

DE LA DUREE DE TRAVAIL

Article 47 : Horaires de travail

Les jours et heures de travail sont fixés par le Chef d'Entreprise ou d'Etablissement dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

Toute modification aux horaires normaux de travail donne lieu à une consultation préalable des délégués du personnel et est transmise à l'Inspection du Travail du ressort.

Pour tenir compte du caractère intermittent de certains travaux (heures creuses, coupures, etc.), une durée effective de travail plus longue que la durée légale peut être considérée comme équivalente à la durée légale et payée sans majoration. Ces équivalences sont définies pour chaque profession par la réglementation en vigueur.

Les heures de travail autorisées au-delà de la durée légale et non effectuées ne donnent pas lieu à récupération. Seules sont susceptibles d'être récupérées les heures perdues dans la limite de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires autorisées ainsi que les heures de récupération ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail.

Article 48 : Interruption collective de travail

En cas d'interruption collective de travail, résultant soit de cause accidentelle ou de force majeure, soit d'intempérie, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur. Le travailleur qui, sur l'ordre du Chef d'Etablissement ou de son représentant, s'est tenu à la disposition de l'Entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 49 : Jours fériés

Les jours fériés, chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

CHAPITRE II

DES CONGES ANNUELS PAYES ET DES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Article 50 : Congés annuels payés

Des congés annuels payés sont accordés aux travailleurs sur la base de deux jours ouvrables par mois, soit vingt-quatre jours ouvrables par année de service accompli.

Article 51 : Date de départ en congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée par l'employeur compte tenu des nécessités de service et, dans la mesure du possible, des désirs du travailleur.

Cette date étant fixée, le départ ne peut être avancé ni retardé d'une période supérieure à trois mois. L'ordre de départ en congé devra être communiqué à chaque ayant droit avant son départ et affiché dans les bureaux, ateliers et chantiers.

Article 52 : Allocation de congé

L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé payé, une allocation qui est égale au douzième (1/12) des salaires et indemnités dont il a bénéficié depuis son dernier retour de congé.

En cas de fractionnement du congé, l'indemnité revenant au travailleur est calculée au prorata de la durée.

Sont exclues de l'allocation de congé les primes de rendement, les indemnités constituant un remboursement des frais professionnels et l'indemnité d'expatriement et de sujétion particulières aux expatriés.

Article 53 : Détermination du congé payé

Pour la détermination du congé payé, sont considérées comme période de travail :

- a) les périodes de suspension de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- b) dans la limite de six mois, les périodes d'absence pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé ;
- c) les périodes de congé des femmes en couche ;
- d) les congés pour examen ;
- e) les périodes passées en stage de formation ou de perfectionnement professionnel ou en voyage d'études organisés par l'Entreprise ;
- f) les séminaires syndicaux dans la limite de 15 jours ouvrables ;
- g) les autorisations spéciales d'absence et permissions avec paiement de salaire visé à l'article 54 ci-après.

Article 54 : Permissions d'absence

Des autorisations spéciales d'absence entrant en compte dans le calcul du congé annuel peuvent être accordées aux travailleurs dans les cas et conditions prévus ci-après :

La durée de l'absence est égale à celle des réunions ou des examens éventuellement augmentée des délais de route.

Ces autorisations sont accordées :

- a) Avec paiement du salaire

- ▶ aux représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs à l'occasion des congrès professionnels syndicaux dans la limite de huit jours par an ;
- ▶ aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires.

Dans ce dernier cas, il appartient aux syndicats ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée etc), il convient de faciliter cette participation.

- ▶ Le travailleur est tenu d'informer préalablement l'employeur de sa participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que son absence apportera à la marche normale du travail ;
- ▶ aux travailleurs appelés à subir les épreuves d'un concours ou d'un examen en vue de leur accession à une hiérarchie supérieure ou présentant un intérêt direct pour le déroulement de leur carrière.

A l'occasion d'événements familiaux dans les conditions ci-après :

- décès d'un conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du travailleur : 03 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : 02 jours ;
- mariage du travailleur : 03 jours ;
- mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur : 01 jour ;
- naissance au foyer : 03 jours.

Ces permissions, ainsi que les délais de route s'il en est éventuellement accordé, n'entrent pas en compte dans le calcul du congé annuel.

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

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

En ce qui concerne la naissance au foyer, le travailleur conserve le droit au congé dans la limite maximale d'un mois après l'événement qui doit être attesté par la production d'un Certificat de naissance.

b) Sans paiement du salaire

- ▶ Au-delà de la limite des huit jours par an fixée au point [a] aux représentants syndicaux dûment convoqués aux congrès professionnels, les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail ;
- ▶ Le travailleur appelé à une fonction syndicale est, sur sa demande, mis en congé sans solde pour la durée de son mandat.

Il est réintégré sans délai, sur sa demande, à l'expiration de son mandat avec les avantages dont il jouissait avant sa mise en congé.

Article 55 : Travail des femmes et des jeunes travailleurs

Les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans sont réglées conformément aux dispositions du code du travail.

Lorsque la femme en état de grossesse est exposée à des facteurs de risques particuliers pouvant entraver le développement harmonieux du fœtus, l'employeur doit procéder à sa mutation. Dans ce cas, l'intéressée conserve à son nouveau poste la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation. En tout état de cause, la grossesse ne peut être par elle-même un motif de licenciement.

CHAPITRE III

DE LA FORMATION, DES ŒUVRES SOCIALES ET DE LA SECURITE SOCIALE

Article 56 : Stage de formation et de perfectionnement

L'employeur prend les mesures nécessaires pour permettre à ses travailleurs, de suivre des stages de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement ou de participer à des voyages d'études, séminaires et conférences d'ordre professionnel présentant un intérêt réel pour les postes et emplois actuels et futurs.

Toute formation d'une durée d'au moins neuf (09) mois donne droit au changement de catégorie.

Article 57 : Prise en charge de la formation

L'employeur ne prend en charge que les formations décidées par lui et qui correspondent à ses besoins.

Article 58 : Œuvres sociales

Il peut être institué dans l'entreprise, des œuvres sociales dont les modalités de fonctionnement sont définies de commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

Article 59 : Sécurité sociale

L'employeur doit s'affilier à la caisse de sécurité sociale pour permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation.

L'employeur est tenu de déclarer le travailleur à la caisse de sécurité sociale dès le premier jour de son recrutement.

Toutefois, les travailleurs qui se trouvent placés sous un régime plus favorable continuent à en bénéficier à titre personnel.

TITRE V

DES REMUNERATIONS ET DES CLASSIFICATIONS

CHAPITRE I

DES SALAIRES

Article 60 : Dispositions générales

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'Entreprise et ce conformément à la classification professionnelle ci-jointe.

Le salaire est payé chaque mois pour tout le personnel permanent de l'Entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salaire est fixé à l'heure ou à la journée pour les travailleurs occasionnels.

L'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération de travail (aux pièces, à la tâche) qu'il juge utile pour la bonne marche de l'Entreprise sous les réserves suivantes :

- a) le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au minimum de sa catégorie professionnelle ou de son emploi ;
- b) il ne peut lui être imposé une durée de travail supérieure à celle de son atelier et de son chantier ;
- c) des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage au personnel travaillant au rendement de dépasser les limites tolérables ;
- d) l'application d'un des modes de rémunération (aux pièces, à la tâche) ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la législation sociale.

Article 61 : Principe de rémunération

A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues par la présente convention.

Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, sauf dans les cas prévus par la réglementation, les conventions et accords collectifs ou le contrat individuel de travail.

Aucun salaire ne peut être inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) fixé par décret pris en conseil des ministres sur rapport du ministre chargé du travail après avis motivé du Conseil National du Travail.

Article 62 : Emplois multiples

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des salaires différents, le salaire de l'intéressé est celui de l'emploi le mieux rémunéré.

Article 63 : Bulletins de paye

Des bulletins de paye doivent être délivrés individuellement aux travailleurs à l'occasion de chaque paye.

Ces bulletins doivent être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différents éléments de la rémunération, la catégorie professionnelle, la nature exacte de l'emploi occupé.

Article 64 : Salaires des jeunes travailleurs

Par jeune travailleur on entend les jeunes gens ou jeunes filles de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à une entreprise par un contrat d'apprentissage.

Les jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge.

CHAPITRE II

LES INDEMNITES ET PRIMES DIVERSES

Article 65 : Prime d'ancienneté

Dans la présente convention, on entend par ancienneté le temps pendant lequel un travailleur a exercé chez un employeur.

Ne font pas obstacle au droit à l'ancienneté, les absences régulièrement autorisées par l'employeur, soit en vertu des dispositions de la présente convention, soit en vertu d'accords particuliers.

Ne sont pas interruptifs de l'ancienneté, les absences pour congés payés ou exceptionnels, les stages professionnels, les disponibilités avec ou sans salaire.

Une majoration pour ancienneté des salaires minima des travailleurs est calculée dans les conditions suivantes :

- 03 % du salaire de base du travailleur après trois (03) ans de présence ;
- 05 % du salaire de base du travailleur après cinq (05) ans de présence ;
- 01 % par année de présence en sus, de la septième (7^{ème}) à la vingtième (20^{ème}) année incluse.

Article 66 : Indemnités pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail.

Elles font l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes :

a) heures supplémentaires du jour :

- ▶ 12 % du taux horaire de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure ;
- ▶ 35 % du taux horaire au-delà de la 48^{ème} heure ;
- ▶ 50 % du taux horaire les dimanches et jours fériés.

b) Heures supplémentaires de nuit :

- ▶ 50 % du taux horaire en semaine ;
- ▶ 100 % du taux horaire les dimanches et jours fériés.

Les heures supplémentaires sont considérées de nuit lorsqu'elles sont accomplies entre 21 heures et 05 heures.

Le taux horaire est obtenu en divisant par 173,33 le salaire mensuel du travailleur.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine.

Dans toute la mesure du possible, les heures supplémentaires doivent être payées dans le courant du mois qui suit celui au cours duquel elles ont été effectuées.

Article 67 : Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi, mais dans les limites géographiques prévues par son contrat, ou à défaut, par les usages de la profession et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il peut prétendre à une indemnisation dans les conditions suivantes :

- ▶ trois fois le taux horaire du salaire de base du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- ▶ six fois le taux horaire du salaire de base du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi, le couchage étant à la charge de l'employeur.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque toutes ces prestations (nourriture et logement) sont fournies en nature.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six mois et amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites indiquées au paragraphe 1^{er}, l'intéressé est en droit, sauf stipulation contraire prévue au contrat de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille au frais de l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement, mais il a droit au logement gratuit pour lui et sa famille. Il continue d'autre part à percevoir la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel d'emploi si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

On entend par famille du travailleur le ou la conjoint (e) dont le mariage est constaté à l'état civil ainsi que les enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

Pendant les voyages motivés par un déplacement temporaire de service ou un changement du lieu d'emploi, le travailleur perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Article 68 : Autres indemnités et primes

Des conventions annexes à la présente convention fixent par branche d'activités, par entreprise ou établissement, les diverses indemnités et primes relatives aux conditions d'emploi et à la nature du poste de travail occupé.

Il s'agit notamment de :

- ▶ la prime de résidence ;
- ▶ la prime de logement ;
- ▶ la prime de salissure ;

- ▶ la prime de caisse ;
- ▶ la prime de risque ;
- ▶ la prime de panier ;
- ▶ la prime de nuit ;
- ▶ la prime de rendement ;
- ▶ la prime de garde ;
- ▶ la prime d'astreinte ;
- ▶ la prime de responsabilité ;
- ▶ la prime de fonction ;
- ▶ la prime de représentation ;
- ▶ la prime de sujétion.

Article 69 : Fourniture du logement

Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu de recrutement par le fait de l'employeur et ne peut, par ses propres moyens, se procurer au nouveau lieu d'emploi un logement suffisant pour lui-même et sa famille, l'employeur met à sa disposition un logement ou lui verse une indemnité compensatrice.

La consistance du logement fourni doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille. Il est tenu compte des usages et des possibilités de logement offertes au lieu d'emploi, ainsi que de la catégorie professionnelle du travailleur à loger.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci.

Le montant de la retenue ne peut dépasser le maximum fixé en la matière par la réglementation du travail ou les conventions collectives.

Lorsqu'un logement est affecté à un emploi déterminé, le travailleur qui assume cet emploi ne peut pas refuser d'occuper le logement en question, sauf s'il ne répond pas aux conditions définies ci-dessus.

En cas de rupture du contrat, l'évacuation du logement est fonction des délais réciproques de préavis.

Article 70 : Fournitures alimentaires

L'employeur est tenu à la fourniture d'une ration journalière de vivres lorsque le travailleur non originaire du lieu d'emploi ou qui n'y a pas sa résidence habituelle ne peut par ses propres moyens subvenir à sa nourriture.

La composition, les modalités d'attribution ainsi que la valeur maximum de remboursement de cette ration alimentaire sont fixées par décret pris après avis du Conseil National du Travail.

Si la ration alimentaire est fournie, tous les travailleurs concernés doivent en bénéficier.

TITRE VI

DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 71 : Principe général

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à respecter les dispositions de santé et sécurité au travail prescrites par les textes en vigueur. Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions la santé et la sécurité au travail dans l'établissement.

Il est rappelé que :

- ▶ les salariés doivent respecter les consignes de sécurité en vue de prévenir les accidents de travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel est mis à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi ;
- ▶ les machines, les outils, les machines-outils et les locaux de travail doivent être équipés de dispositifs de sécurité garantissant la protection collective ;
- ▶ les services de santé au travail sont organisés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
- ▶ le fonctionnement du Comité d'Hygiène et de Sécurité est assuré par l'employeur qui met à sa disposition les moyens matériels et financiers, qui veille à la formation et au recyclage de ses membres ;
- ▶ le Comité d'Hygiène et de Sécurité doit être consulté avant la prise de toute décision concernant la santé et la sécurité des travailleurs ;
- ▶ l'éducation des travailleurs en santé et sécurité au travail incombe à l'employeur ;
- ▶ un à trois secouristes sont formés parmi les travailleurs dans chaque atelier ou sur chaque chantier suivant le nombre de travailleurs en poste ;
- ▶ les exercices de sauvetage et de lutte contre l'incendie doivent être régulièrement effectués ;
- ▶ les vestiaires, lavabos et toilettes à l'usage des femmes sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

Article 72 : Visite médicale en santé au travail

Les salariés doivent se soumettre aux différentes visites médicales en santé au travail à savoir :

- ▶ la visite médicale à l'embauche ;
- ▶ la visite médicale périodique ;
- ▶ la visite médicale de reprise de travail.

Ces visites médicales doivent être réalisées dans les services de santé au travail tels que prévus par la réglementation ou à défaut dans les formations sanitaires agréées, dotées d'unité de santé au travail.

Les visites médicales de santé au travail sont réalisées par un médecin spécialisé en santé au travail ou à défaut, par tout médecin généraliste ayant suivi des recyclages en santé au travail.

Les frais des visites médicales de santé au travail sont à la charge de l'employeur.

Article 73 : Consultations et soins médicaux

Les salariés et les membres de leurs familles bénéficient gratuitement de consultations en cas d'urgence suivies de soins dans les services de santé au travail des entreprises ou dans les formations sanitaires agréées.

En dehors du service de santé au travail d'entreprise, le travailleur et les membres de sa famille bénéficient des remboursements par l'employeur, et dans la limite de 60 % des frais occasionnés par une hospitalisation et facturés par les hôpitaux publics ou les formations sanitaires agréés par l'entreprise.

Article 74 : Repos sanitaire

Lorsque l'état de santé du travailleur requiert un repos sanitaire, seul le médecin du travail ou le médecin agréé peut en décider. Ce repos médical ne peut excéder 4 jours renouvelables une fois lorsque l'état de santé du travailleur ne nécessite pas une hospitalisation.

Article 75 : Mutation pour maladie et accident de travail

En cas d'inaptitude suite à une maladie, un accident de travail, l'employeur peut procéder à une mutation.

Article 76 : Vêtement de travail

Une dotation vestimentaire est attribuée gratuitement aux travailleurs tenus de par leurs fonctions, de porter des vêtements appropriés.

La liste des bénéficiaires, les critères et périodicité d'attribution ainsi que les modèles sont définis par l'employeur après avis des représentants du personnel.

TITRE VII

DU REGLEMENT DES CONFLITS

CHAPITRE I

LA COMMISSION D'INTERPRETATION

Article 77 : Création de la commission

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention collective.

Article 78 : Composition de la commission

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation est composée comme ci-après :

- ▶ Président : Directeur Général du Travail ou son représentant
- ▶ Membres :
 - cinq membres titulaires et cinq membres suppléants des centrales syndicales des travailleurs les plus représentatives ;
 - cinq membres titulaires et cinq membres suppléants des organisations d'employeurs les plus représentatives.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués au Directeur Général du Travail par chacune des parties.

Article 79 : Fonctionnement de la commission

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie et du Président ; celui-ci réunit la commission dans un délai d'un (01) mois.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signé par les membres, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention collective. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de Cotonou par la partie la plus diligente.

CHAPITRE II

DU REGLEMENT DES CONFLITS

Article 80 : Préconciliation

Tout conflit collectif qui surgit au sein d'une entreprise ou d'un établissement fait l'objet en premier lieu d'une concertation entre la Direction de l'entreprise et les représentants du personnel.

En cas de désaccord, le conflit est porté devant une commission. Cette commission en principe paritaire, composée de huit (8) membres au maximum, est constituée dans l'entreprise et siège en son sein. Elle est présidée par le Directeur de l'établissement ou son représentant et comporte des représentants de la Direction et du Personnel.

Si cette commission parvient à un accord, celui-ci s'impose aux parties. Une copie du procès-verbal constatant cet accord est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort pour information.

En cas de désaccord, le litige est porté devant l'Inspecteur du Travail qui entame la procédure prévue par le code du travail.

TITRE VIII

DE LA RETRAITE

Article 81 : Admissibilité à la retraite

L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par la législation nationale en matière de sécurité sociale.

Article 82 : Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour jouir de ses droits à la retraite.

Toutefois, il lui est versé, dans ce cas, une allocation spéciale, dite « indemnité de départ à la retraite ».

Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement. Il varie en fonction de l'âge de départ à la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-après, sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois mois de salaire du travailleur.

| AGE A LA RETRAITE | ANCIENNETE | | | |
|----------------------|------------|---------------------|---------------------|----------------|
| | 1 A 15 ANS | PLUS DE 15 A 20 ANS | PLUS DE 20 A 30 ANS | PLUS DE 30 ANS |
| 50 ans | 65 % | 70 % | 75 % | 80 % |
| 51 ans | 57,5 % | 62,5 % | 67,5 % | 72,5 % |
| 52 ans | 50 % | 55 % | % | % |
| 53 ans | 42,5 % | 47,5 % | 52,5 % | 57,5 % |
| 54 ans | 37,5 % | 42,5 % | 47,5 % | 52,5 % |
| 55 ans et plus | 30 % | 35 % | 40 % | 45 % |

TITRE IX

DES DISPOSITIONS DIVERSES

Article 83 : Annexes à la convention

Après la signature de la présente Convention, des annexes seront élaborées pour les diverses branches professionnelles exerçant des activités connexes, en vue de déterminer leurs conditions particulières d'emploi.

Les dispositions de ces annexes seront relatives notamment :

- ▶ à la classification professionnelle des emplois ;
- ▶ à la fixation des salaires minima par catégorie ;
- ▶ à la fixation des indemnités et primes diverses prévues aux articles 68 et suivants de la présente convention ;
- ▶ aux voyages et transports des travailleurs ;
- ▶ aux conditions d'attribution de logement, de véhicules et de vêtements de travail ;
- ▶ à l'institution d'œuvres sociales à réaliser en faveur des travailleurs, etc.

Article 84 : Prise d'effet

La présente convention prend effet dès qu'elle est signée par les parties contractantes.

Fait à Cotonou, le 30 décembre 2005

Ont signé :

Pour les Employeurs représentant le Conseil National du Patronat,



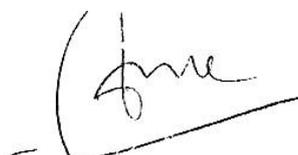
Sylvère C. AKLE



Youssef OUABI



Constant MIGAN



Désiré ZOUNON



Omer Justin MONTCHO



Emile GANGBO

Pour les Travailleurs,



Marius AHYI
Confédération des Syndicats
Autonomes du Bénin



Robert HOUNON
Confédération Générale des
Travailleurs du Bénin

François G. HOUSSOU
Centrale des Syndicats de Secteurs
Privés et Informel du Bénin

Maximin TOLO
Confédération des Syndicats
Autonomes du Bénin

Raphaël ZOMAHOUN
Confédération Syndicale
des Travailleurs du Bénin

Emmanuel ZOUNON
Union Nationale des Syndicats
de Travailleurs du Bénin

Vu :

Le Directeur Général du Travail

Jules M. ONI

Approuvé

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

Boubacar AROUNA

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

I- AGENTS D'EXECUTION

| CATEGORIES | DEFINITION DES CATEGORIES | EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS |
|----------------------|--|---|
| E₁ | Travailleur exécutant des tâches élémentaires ne nécessitant aucune connaissance particulière ni aucune adaptation préalable. | Manœuvre ordinaire |
| E₂ | Travailleur exécutant des travaux simples n'exigeant pas de connaissances professionnelles et nécessitant une initiation de courte durée. | <ul style="list-style-type: none"> - Gardien - Agent de sécurité - Agent d'entretien - Agent de liaison - Manutentionnaire - Meunier - Porcher - Bouvier - Portier - Valet - Agent de la catégorie E₁ promu |
| E₃ | Travailleur possédant un minimum d'instruction et des connaissances élémentaires de la profession acquises par l'apprentissage ou la pratique. | <ul style="list-style-type: none"> - Aide ouvrier - Vendeur-auxiliaire - Photocopieur - Pointeur - pompiste - Blanchisseur - Jardinier - Standardiste - Agent de la catégorie E₂ promu |
| E₄ | Travailleur d'habileté et de rendement courant exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines. | <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier spécialisé (maçon, électricien, menuisier, peintre, cuisinier...) - Caissier - Vendeur - Dactylographe - Opérateur de saisie - Aide-soignant - Conducteur de véhicule (permis catégorie B ou C) - Commis de magasin - Employé de bureau - Concierge - Agent de la catégorie E₃ Promu |

| | | |
|----------------------|--|---|
| E₅ | Travailleur ayant des connaissances professionnelles, capable d'exécuter des travaux qualifiés. | <ul style="list-style-type: none"> - Employé de bureau titulaire du CEPE plus deux ans d'expérience professionnelle - Agent de transit (magasinage, consignation, déclaration en douane) - Conducteur de véhicule (permis D ou E) - Agent de la catégorie E₄ promu |
| E₆ | Travailleur capable d'exécuter des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles approfondies. | <ul style="list-style-type: none"> - Archiviste - Aide comptable - Employé de bureau titulaire du CAP - CEPE + 3 ans de formation professionnelle (diplôme de l'ENIAB) - Titulaire du BEPC - Agent de la catégorie E₅ promu |

II. AGENTS DE MAÎTRISE

| CATEGORIES | DEFINITION DES CATEGORIES | EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS |
|----------------------|--|---|
| M₁ | Travailleur occupé à des travaux dont l'exécution ne nécessite pas des connaissances professionnelles spéciales. | <ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du BAC A, B, C ou D - Agent de la catégorie E₆ Promu. |
| M₂ | Travailleur d'habileté professionnelle exécutant des travaux de haute valeur professionnelle et pouvant exercer un commandement sur les ouvriers ou d'autres types d'agents. | <ul style="list-style-type: none"> - BEPC + 3 ans de formation professionnelle (diplôme de l'INMES) ou diplôme équivalent - Secrétaire titulaire du BAC G₁ - Comptable Titulaire du BAC G₂ ou diplôme équivalent - Technicien titulaire du BAC G₃ ou diplôme équivalent - Technicien titulaire du DTI ou diplôme équivalent - Agent de la catégorie M₁ promu. |

| | | |
|----------------------|--|---|
| M₃ | Travailleur capable d'exercer d'une façon permanente un commandement sur plusieurs agents de catégories inférieures. Il assure le rendement de son équipe, soit sous la direction d'un agent de maîtrise de catégorie supérieure, soit sur les directives de l'employeur ou de son représentant. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres. | <ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du DUEL ou du DEUG - Agent de la catégorie M₂ promu. |
| M₄ | Travailleur pouvant exercer sur les directives de l'employeur ou de son représentant et ayant sous ses ordres des agents de maîtrise de catégorie inférieure. Il a le contrôle et la responsabilité des travaux qui lui sont confiés. Il prend des initiatives dans le cadre de ses fonctions. | <ul style="list-style-type: none"> - BAC + 3 ans de formation académique (licence) ou diplôme équivalent - BAC + 2 ans de formation professionnelle (BTS, DUT ou diplôme équivalent) - Agent de la catégorie M₃ Promu |

III - CADRES ET ASSIMILES

| CATEGORIES | DEFINITION DES CATEGORIES | EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS |
|----------------------|--|--|
| C₁ | Travailleur de formation technique, administrative, économique, financière, juridique, comptable, commerciale possédant des connaissances approfondies de la profession acquises par les études supérieures, par une formation technique ou une longue expérience professionnelle appuyée sur des connaissances générales. | <ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du diplôme de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature niveau 1 (ENAM 1) ou diplôme équivalent - Titulaire du diplôme de l'Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management niveau 1 (ENEAM 1) ou diplôme équivalent - Titulaire d'une maîtrise ou tout autre diplôme équivalent (BAC + 4 ans d'études académiques) - Agent de la catégorie M₄ promu |

| | | |
|----------------|--|---|
| C ₂ | Travailleur possédant les aptitudes pour occuper des fonctions techniques, administratives ou juridiques ou ayant une qualification professionnelle acquise par une formation technique ou universitaire appréciable. | <ul style="list-style-type: none"> - Titulaire d'un BAC + 4 ans de formation professionnelle (ingénieur des travaux) ou diplôme équivalent - Agent de la catégorie C₁ promu |
| C ₃ | <p>Travailleur technique, administratif ou commercial chargé de la supervision d'un service important dont les fonctions exigent une délégation de pouvoir.</p> <p>Travailleur possédant des connaissances approfondies de la profession acquises par des études adéquates au moyen d'une formation technique ou d'une longue expérience professionnelle appuyée sur des connaissances générales étendues.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du diplôme de l'ENAM 2 ou diplôme équivalent - Titulaire du diplôme de l'ENEAM 2 ou diplôme équivalent - Titulaire du DESS - Titulaire du diplôme d'ingénieur - Agent de la catégorie C₂ Promu |
| C ₄ | <p>Travailleur détenant du Conseil d'Administration des pouvoirs généraux en vue d'en user pour la Direction Générale de l'Entreprise.</p> <p>Travailleur ayant une autorité sur l'ensemble de l'Entreprise et sur toutes les activités qui y sont exécutées.</p> <p>Travailleur titulaire d'une qualification post universitaire.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Titulaire d'un doctorat ou diplôme équivalent - Directeur Général - Agent de la catégorie C₃ promu |

D - LES CONVENTIONS INTERNATIONALES

(Ratifiées par le Bénin)

| <u>SOMMAIRE</u> | <u>PAGE</u> |
|--|--------------------|
| 1- CONVENTION (N°4) CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES (ratifiée le 12 décembre 1960) | 305 |
| 2- CONVENTION (N°6) CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS DANS L'INDUSTRIE (Ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960) | 307 |
| 3- CONVENTION (N° 11) CONCERNANT LES DROITS D'ASSOCIATION ET DE COALITION DES TRAVAILLEURS AGRICOLES (ratifiée le 12 décembre 1960) | 309 |
| 4- CONVENTION (N° 13) CONCERNANT LA CERUSE(PEINTURE) (ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960) | 310 |
| 5- CONVENTION (N°14) CONCERNANT L'APPLICATION DU REPOS HEBDOMADAIRE DANS LES ETABLISSEMENTS INDUSTRIELS (ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960)..... | 312 |
| 6- CONVENTION (N°18) CONCERNANT LA REPARATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES (ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960) | 314 |
| 7- CONVENTION (N°26) CONCERNANT L'INSTITUTION DE METHODES DE FIXATION DES SALAIRES MINIMAL (ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960) | 317 |
| 8- CONVENTION (N°29) CONCERNANT LE TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE (ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960) | 319 |
| 9- CONVENTION (N°41) CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES (REVISEE EN 1934). (ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960) | 327 |
| 10- CONVENTION (N°81) CONCERNANT L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE. (ratifiée par le Bénin le 11 juin 2001) | 329 |
| 11- CONVENTION (N°87) CONCERNANT LA LIBERTE SYNDICALE ET LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL (ratifiée le 12 décembre 1960) | 335 |
| 12- CONVENTION (N°95) CONCERNANT LA PROTECTION DU SALAIRE (ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960) | 337 |
| 13- CONVENTION (N°98) CONCERNANT L'APPLICATION DES PRINCIPES DU DROIT D'ORGANISATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE (ratifiée par le Bénin le 16 mai 1968) | 341 |

| | |
|--|-----|
| 14- CONVENTION (N°100) CONCERNANT L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LA MAIN-D'ŒUVRE MASCULINE ET LA MAIN-D'ŒUVRE FEMININE POUR UN TRAVAIL DE VALEUR EGALE (ratifiée par le Bénin le 16 mai 1968) | 343 |
| 15- CONVENTION (N°105) CONCERNANT L'ABOLITION DU TRAVAIL FORCE (ratifiée par le Bénin le 22 mai 1961) | 345 |
| 16- CONVENTION (N°111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION (ratifiée par le Bénin le 22 mai 1961) | 346 |
| 17- CONVENTION (N°135) CONCERNANT LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS (ratifiée par le Bénin le 11 Juin 2001) | 348 |
| 18- CONVENTION (N°138) CONCERNANT L'AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI (ratifiée par le Bénin le 11 juin 2001) | 351 |
| 19- CONVENTION (N°143) SUR LES MIGRATIONS DANS LES CONDITIONS ABUSIVES ET SUR LA PROMOTION DE L'EGALITE DE CHANCES ET DE TRAITEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS (ratifiée par le Bénin le 11 juin 1980) | 357 |
| 20- CONVENTION (N°144) CONCERNANT LES CONSULTATIONS TRIPARTITES DESTINEES A PROMOUVOIR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL (ratifiée le par le Bénin le 11 juin 2001) | 362 |
| 21- CONVENTION (N°150) CONCERNANT L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL : ROLE, FONCTION ET ORGANISATION (ratifiée par le Bénin le 11 janvier 2001) | 364 |
| 22- CONVENTION (N°160) CONCERNANT LES STATISTIQUES DU TRAVAIL (ratifiée par le Bénin le 06 mars 2000) | 367 |
| 23- CONVENTION (N°161) CONCERNANT LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL (ratifiée par le Bénin le 10 Novembre 1998) | 370 |
| 24- CONVENTION (N°182) CONCERNANT L'INTERDICTION DES PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS ET L'ACTION IMMEDIATE EN VUE DE LEUR ELIMINATION (ratifiée par le Bénin le 11 novembre 2001) | 375 |

1. CONVENTION (N°4) CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES

(Ratifiée le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à « l'emploi des femmes pendant la nuit », question comprise dans le troisième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington ;

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale, adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit (femmes), 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1 :

1- Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme « établissements industriels », notamment :

a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

b) les industries dans lesquelles les produits sont manufacturés, modifiés nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;

c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques 01 téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autre travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et fondation précédant les travaux ci-dessus.

2- Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Article 2 :

1- Pour l'application de la présente convention, le terme « nuit » signifie un période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle écoulé entre 1 heure du soir et 5 heures du matin.

2- Dans les pays où aucun règlement public ne s'applique à l'emploi des femmes pendant la nuit dans les établissements industriels, le terme « nuit » pourra provisoirement, et pendant une période maximum de trois années, désigner, à la discrétion du gouvernement, une période de dix heures seulement, laquelle comprendra l'intervalle écoulé entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

Article 3 : Les femmes sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucun établissement industriel, public ou privé, ni dans aucune dépendance d'un de ces établissements, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille.

Article 4 : L'article 3 ne sera pas appliqué :

- a) en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique ;
- b) dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable.

Article 5 : Dans l'Inde et au Siam, l'application de l'article 3 de la présente convention pourra être suspendue par le gouvernement, sauf en ce qui concerne les manufactures (factories) telles qu'elles sont définies par la loi nationale. Notification de chacune des industries exemptées sera faite au Bureau International du Travail.

Article 6 : Dans les établissements industriels soumis à l'influence des saisons, et dans les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent, la durée de la période de nuit indiquée à l'article 3 pourra être réduite à dix heures pendant soixante jours par an.

Article 7 : Dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, la période de nuit peut être plus courte que celle fixée par les articles ci-dessus, à la condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 8-15 : Ratifications : dispositions finales type.

2. CONVENTION (N°6) CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS DANS L'INDUSTRIE

(Ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à « l'emploi des enfants pendant la nuit », question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington ;

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale, adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1 :

1- Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme « établissements industriels », notamment :

a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;

c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus.

d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2- Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Article 2 :

1- Il est interdit d'employer pendant la nuit les enfants de moins de dix-huit ans dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, sauf dans les cas prévus ci-après.

2- L'interdiction du travail de nuit ne s'applique pas aux enfants au-dessus de seize ans qui sont employés, dans les industries énumérées ci-après, à des travaux qui, en raison de leur nature, doivent nécessairement être continués jour et nuit :

- a) usines de fer et d'acier ; travaux où l'on fait emploi des fours à réverbère ou à régénération, en raison de leur nature, et galvanisation de la tôle et du fil de fer (excepté les ateliers de décapage) ;
- b) verreries ;
- c) papeteries ;
- d) sucreries où l'on traite le sucre brut ;
- e) réduction du minerai d'or.

Article 3 :

1- Pour l'application de la présente convention, le terme « nuit » signifie une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle écoulé entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

2- Dans les mines de charbon et de lignite, une dérogation pourra être prévue en ce qui concerne la période de repos visée au paragraphe précédent, lorsque l'intervalle entre les deux périodes de travail comporte ordinairement quinze heures, mais jamais lorsque cet intervalle comporte moins de treize heures.

3- Lorsque la législation du pays interdit le travail de nuit à tout le personnel dans la boulangerie, on pourra substituer, dans cette industrie, la période comprise entre 9 heures du soir et 4 heures du matin, à la période de 10 heures du soir à 5 heures du matin.

4- Dans les pays tropicaux où le travail est suspendu pendant un certain temps au milieu de la journée, la période de repos de nuit pourra être inférieure à onze heures, pourvu qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 4 : Les dispositions des articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas au travail de nuit des enfants âgés de seize à dix-huit ans lorsqu'un cas de force majeure qui ne pouvait être prévu ou empêché, et qui ne présente pas un caractère périodique, met obstacle au fonctionnement normal d'un établissement industriel.

Articles 5 et 6 : Modifications dans l'application de la présente convention en ce qui concerne le Japon et l'Inde.

Article 7 : Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt public l'exigera, l'interdiction du travail de nuit pourra être suspendue par une décision de l'autorité publique, en ce qui concerne les enfants âgés de seize à dix-huit ans.

Article 8-15 : Ratifications : disposition finale type.

3. CONVENTION (N° 11) CONCERNANT LES DROITS D'ASSOCIATION ET DE COALITION DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

(Ratifiée le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1 : Tout membre de l'Organisation Internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à assurer à toutes personnes occupées dans l'agriculture les mêmes droits d'association et de coalition qu'aux travailleurs de l'industrie, et à abroger toute disposition législative ou autre ayant pour effet de restreindre ces droits à l'égard des travailleurs agricoles.

Article 2 : Ratifications : disposition finale type 2.

Article 3 : Entrée en vigueur immédiatement après l'enregistrement de deux ratifications. Par la suite, entrée en vigueur pour les autres Membres à la date à laquelle leur ratification est enregistrée.

Article 4 : Notifications des ratifications aux Membres : disposition finale type 2

Article 5 : Les Etats qui ratifient la convention doivent en appliquer les dispositions au plus tard le 1er janvier 1924.

Article 6 : Application aux territoires non métropolitains conformément à l'article 35 de la Constitution.

Article 7 : Dénonciation : voir paragraphe 1 de la disposition finale type sur la dénonciation.

Article 8 : Examen en vue d'une révision : disposition finale type 2.

Article 9 : Textes faisant foi : disposition finale type 2.

4. CONVENTION (N° 13) CONCERNANT L'EMPLOI DE LA CERUSE DANS LA PEINTURE

(Ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'interdiction de l'emploi de la céruse dans la peinture, question formant le sixième point de l'ordre du jour de la session, et après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la céruse (peinture), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1 :

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à interdire, sous réserve des dérogations prévues à l'article 2, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux de peinture intérieure des bâtiments, à l'exception des gares de chemins de fer et des établissements industriels dans lesquels l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments est déclaré nécessaire par les autorités compétentes, après consultation des organisations patronales et ouvrières.

2. L'emploi de pigments blancs contenant au maximum 2 pour cent de plomb, exprimé en plomb métal, reste néanmoins autorisé.

Article 2 :

1. Les dispositions de l'article 1 ne seront applicables ni à la peinture décorative ni aux travaux de filage et de rechampissage.

2. Chaque gouvernement déterminera la ligne de démarcation entre les différents genres de peinture et réglera l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments en vue de ces travaux, conformément aux dispositions des articles 5, 6 et 7 de la présente convention.

Article 3

1. Il est interdit d'employer les jeunes gens de moins de dix-huit ans et les femmes aux travaux de peinture industrielle comportant l'usage de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments.

2. Les autorités compétentes ont le droit, après consultation des organisations patronales et ouvrières, de permettre que les apprentis de la peinture soient employés pour leur éducation professionnelle aux travaux interdits au paragraphe précédent.

Article 4 :

Les interdictions prévues aux articles 1 et 3 entreront en vigueur six ans après la date de clôture de la troisième session de la Conférence internationale du Travail.

Article 5 :

Tout Membre de l'Organisation Internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à réglementer, sur la base des principes suivants, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux pour lesquels cet emploi n'est pas interdit:

I.

- a) La céruse, le sulfate de plomb ou les produits contenant ces pigments ne peuvent être manipulés dans les travaux de peinture que sous forme de pâte ou de peinture prête à l'emploi;
- b) des mesures seront prises pour écarter le danger provenant de l'application de la peinture par pulvérisation;
- c) des mesures seront prises, toutes les fois que cela sera possible, en vue d'écarter le danger des poussières provoquées par le ponçage et le grattage à sec.

II.

- a) Des dispositions seront prises afin que les ouvriers peintres puissent prendre tous soins de propreté nécessaires au cours et à l'issue du travail;
- b) des vêtements de travail devront être portés par les ouvriers peintres pendant toute la durée du travail;
- c) des dispositions appropriées seront prévues pour éviter que les vêtements quittés pendant le travail soient souillés par les matériaux employés pour la peinture.

III.

- a) Les cas de saturnisme et les cas présumés de saturnisme feront l'objet d'une déclaration et d'une vérification médicale ultérieure par un médecin désigné par l'autorité compétente;
- b) l'autorité compétente pourra exiger un examen médical des travailleurs lorsqu'elle l'estimera nécessaire.

IV. Des instructions relatives aux précautions spéciales d'hygiène concernant leur profession seront distribuées aux ouvriers peintres.

Article 6 :

En vue d'assurer le respect de la réglementation prévue aux articles précédents, l'autorité compétente prendra toutes mesures qu'elle jugera nécessaires, après avoir consulté les organisations patronales et ouvrières intéressées.

Article 7 :

Des statistiques relatives au saturnisme chez les ouvriers peintres seront établies:

- a) pour la morbidité, au moyen de la déclaration et de la vérification de tous les cas de saturnisme;
- b) pour la mortalité, suivant une méthode approuvée par le service officiel de statistique dans chaque pays.

Article 8 :

Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 9 :1. La présente convention entrera en vigueur dès que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées par le Directeur général.

2. Elle ne liera que les Membres dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre à la date où sa ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 10 :

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau International du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 11 :

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer les dispositions des articles 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 au plus tard le 1er janvier 1924 et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 12 :

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à ses colonies, possessions et protectorats, conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 13 :

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 14 :

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra, au moins une fois tous les dix ans, présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de la révision ou de la modification de ladite convention.

Article 15 :

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

5. CONVENTION (N° 14) CONCERNANT L'APPLICATION DU REPOS HEBDOMADAIRE DANS LES ETABLISSEMENTS INDUSTRIELS

(Ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 25 octobre 1921, en sa troisième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au repos hebdomadaire dans l'industrie, question comprise dans le septième point de l'ordre du jour de la session ;

après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1 :

1- Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme « établissements industriels », notamment :

- a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;
- b) les industries dans lesquelles les produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;
- c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus ;
- d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2- L'énumération ci-dessus est faite sous réserve des exceptions spéciales d'ordre national prévues dans la Convention de Washington tendant à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels, dans la mesure où ces exceptions sont applicables à la présente convention.

3- En sus de l'énumération qui précède, s'il est reconnu nécessaire, chaque Membre pourra déterminer la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Article 2 :

1- Tout le personnel occupé dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, devra, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après,

jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

2- Ce repos sera accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement.

3- coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

Article 3 : Chaque Membre pourra excepter de l'application des dispositions de l'article 2 les personnes occupées dans les établissements industriels dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille.

Article 4 :

1- Chaque Membre peut autoriser des exceptions totales ou partielles (y compris des suspensions et des diminutions de repos) aux dispositions de l'article 2, en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et humanitaires appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des ouvriers, là où il en existe.

2- Cette consultation ne sera pas nécessaire dans le cas d'exceptions qui auront été déjà accordées par application de la législation en vigueur.

Article 5 : Chaque Membre devra autant que possible établir des dispositions prévoyant des périodes de repos en compensation des suspensions ou des diminutions accordées en vertu de l'article 4, sauf dans les cas où les accords ou les usages locaux auront déjà prévus de tels repos.

Article 6 :

1- Chaque Membre établira une liste des exceptions accordées conformément aux articles 3 et 4 de la présente convention et la communiquera au Bureau International du Travail. Chaque Membre communiquera ensuite, tous les deux ans, toutes les modifications qu'il aura apportées à cette liste.

2- Le Bureau International du Travail présentera un rapport à ce sujet à la Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail.

Article 7 : En vue de faciliter l'application des dispositions de la présente convention, chaque patron, directeur ou gérant sera soumis aux obligations ci-après :

a) faire connaître, dans le cas où le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, les jours et heures de repos collectif au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable ou selon tout autre mode approuvé par le gouvernement ;

b) faire connaître, lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, au moyen d'un registre dressé selon le mode approuvé par la législation du pays ou par un règlement de l'autorité compétente, les ouvriers ou employés soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime.

Article 8-15 : Ratifications : disposition finale type.

6. CONVENTION (N°18) CONCERNANT LA REPARATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES

(Ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 mai 1925, en sa septième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la réparation des maladies professionnelles, question comprise dans le premier point de l'ordre du jour de la session ;

après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce dixième jour de juin mil neuf cent vingt-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les maladies professionnelles, 1925, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1 :

1- Tout Membre de l'Organisation Internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à assurer aux victimes de maladies professionnelles ou à leurs ayants droit une réparation basée sur les principes généraux de sa législation nationale concernant la réparation des accidents du travail.

2- Elle a été adoptée le 09 juin 1925 et ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960.

3- Le taux de cette réparation ne sera pas inférieur à celui que prévoit la législation nationale pour les dommages résultant d'accidents du travail. Sous réserve de cette disposition, chaque Membre sera libre, en déterminant dans sa législation nationale les conditions réglant le paiement de la réparation des maladies dont il s'agit, et en appliquant à ces maladies sa législation relative à la réparation des accidents du travail, d'adopter les modifications et adaptations qui lui sembleraient expédientes.

Article 2 :

Tout Membre de l'Organisation Internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à considérer comme maladies professionnelles les maladies ainsi que les intoxications produites par les substances inscrites sur le tableau ci-après, lorsque ces maladies ou intoxications surviennent à des travailleurs appartenant aux industries ou professions qui y correspondent dans ledit tableau et résultent du travail dans une entreprise assujettie à la législation nationale.

Liste des maladies et des substances toxiques

Intoxication par le plomb, ses alliages ou ses composés, avec les conséquences directes de cette intoxication.

Liste des industries ou professions correspondantes

Traitements des minerais contenant du plomb, y compris les cendres plumbeuses d'usines à zinc.

Fusion du vieux zinc et du plomb en saumon.

Fabrication d'objets en plomb fondu ou en alliages

plombifères.

Industries polygraphiques.

Fabrication des composés de plomb.

Fabrication et réparation des accumulateurs.

Préparation et emploi des émaux contenant du plomb.

Polissage au moyen de la limaille de plomb ou de potée plombifère.

Travaux de peinture comportant la préparation ou la manipulation d'enduits, de mastics ou de teintes contenant des pigments de plomb.

Intoxication par le mercure, ses amalgames et ses composés avec les conséquences directes de cette intoxication.

Traitement des minerais de mercure.

Fabrication des composés de mercure.

Fabrication des appareils de mesure ou de laboratoire.

Préparation des matières premières pour la chapellerie.

Dorure au feu.

Emploi des pompes à mercure pour la fabrication des lampes à incandescence.

Fabrication des amorces au fulminate de mercure.

Infection charbonneuse

Ouvriers en contact avec les animaux charbonneux.

Manipulation de débris d'animaux.

Chargement, déchargement ou transport de marchandises.

Articles 3-10 : Ratifications : dispositions finales types.

7. CONVENTION (N°26) CONCERNANT L'INSTITUTION DE METHODES DE FIXATION DES SALAIRES MINIMA.

(Ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 30 mai 1928, en sa onzième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux méthodes de fixation des salaires minima, question constituant le premier point à l'ordre du jour de la session ;

après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce seizième jour de juin mil neuf cent vingt-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1 :

1. Tout Membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaire pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.

2. le mot « industries » aux fins de la présente convention comprend les industries de transformation et le commerce.

Article 2 :

Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté de décider, après consultation des organisations patronales et ouvrières, s'il en existe pour l'industrie ou partie d'industrie en question, à quelles industries ou partie d'industries, et en particulier à quelles industries à domicile ou parties de ces industries, seront appliquées les méthodes de fixation des salaires minima prévues à l'article 1.

Article 3 :

1. Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires minima ainsi que les modalités de leur application.

2. Toutefois :

1) avant d'appliquer les méthodes à une industrie ou partie d'industrie déterminée, les représentants des employeurs et travailleurs intéressés, y compris les représentants de leurs organisations respectives si de telles organisations existent, devront être consultés, ainsi que toutes autres personnes, spécialement qualifiées à cet égard par leur profession ou leurs fonctions, auxquelles l'autorité compétente jugerait opportun de s'adresser ;

2) les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à l'application des méthodes, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la

législation nationale, mais, dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité ;

3) les taux minima de salaire qui auront été fixés seront obligatoires pour les employeurs et travailleurs intéressés ; ils ne pourront être abaissés par eux ni par accord individuel, ni, sauf autorisation générale ou particulière de l'autorité compétente, par contrat collectif.

Article 4 :

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre les mesures nécessaires, au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, pour que, d'une part, les employeurs et travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima des salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement versés ne soient pas inférieurs aux taux minima applicables.

2. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit, par voie judiciaire ou autre voie légale de recouvrer le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourrait être fixé par la législation nationale.

Article 5 : Tout membre qui ratifie la présente convention doit communiquer chaque année au Bureau International du Travail un exposé général donnant la liste des industries ou parties d'industries dans lesquelles ont été appliquées des méthodes de fixation de salaires minima et faisant connaître les modalités d'application de ces méthodes ainsi que leurs résultats. Cet exposé comprendra des indications sommaires sur les nombres approximatifs de travailleurs soumis à cette réglementation, les taux de salaire minima fixés et, le cas échéant, les autres mesures les plus importantes relatives aux salaires minima.

Articles 6 à 11 : Dispositions finales types.

8. CONVENTION (N°29) CONCERNANT LE TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE

(Ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 1930, en sa quatorzième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail forcé ou obligatoire, question comprise dans le premier point de l'ordre du jour de la session, et

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

Adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent trente, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail forcé, 1930, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1 :

1. Tout Membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.

2. En vue de cette suppression totale, le travail forcé ou obligatoire pourra être employé, pendant la période transitoire, uniquement pour des fins publiques et à titre exceptionnel, dans les conditions et avec les garanties stipulées par les articles qui suivent.

3. A l'expiration d'un délai de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention et à l'occasion du rapport prévu à l'article 31 ci-dessous, le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail examinera la possibilité de supprimer sans nouveau délai le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et décidera s'il y a lieu d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la conférence.

Article 2 :

1. Aux fins de la présente convention, le terme « travail forcé ou obligatoire » désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ;

2. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente convention :

a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ;

b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;

c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particulier, compagnie ou personne morale privée .

d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menace de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;

e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Article 3 : Aux fins de la présente convention, le terme « autorités compétentes » désignera soit les autorités métropolitaines, soit les autorités supérieures du territoire intéressé.

Article 4 :

1- Les autorités compétentes ne devront pas imposer ou laisser imposer le travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées.

2- Si une telle forme de travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées existe à la date à laquelle la ratification de la présente convention par un Membre est enregistrée par le Directeur Général du Bureau International du Travail, ce Membre devra supprimer complètement ledit travail forcé ou obligatoire dès la date de l'entrée en vigueur de la présente convention à son égard.

Article 5 :

1- Aucune concession accordée à des particuliers, à des compagnies ou à des personnes morales privées ne devra avoir pour conséquence l'imposition d'une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire en vue de produire ou de recueillir les produits que ces particuliers, compagnies ou personnes morales privées utilisent ou dont ils font le commerce.

2- Si des concessions existantes comportent des dispositions ayant pour conséquence l'imposition d'un tel travail forcé ou obligatoire, ces dispositions devront être rescindées aussitôt que possible afin de satisfaire aux prescriptions de l'article premier de la présente convention.

Article 6 : Les fonctionnaires de l'administration, même lorsqu'ils devront encourager les populations dont ils ont la charge à s'adonner à une forme quelconque de travail, ne devront pas exercer sur ces populations une contrainte collective ou individuelle en vue de les faire travailler pour des particuliers, compagnies ou personnes morales privées.

Article 7 :

1- Les chefs qui n'exercent pas des fonctions administratives ne devront pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire.

2- Les chefs exerçant les fonctions administratives pourront, avec l'autorisation expresse des autorités compétentes, avoir recours au travail forcé ou obligatoire dans les conditions visées à l'article 10 de la présente convention.

3- Les chefs légalement reconnus et ne recevant pas une rémunération adéquate sous d'autres formes pourront bénéficier de la jouissance de services personnels dûment réglementés, toutes mesures utiles devant être prises pour prévenir les abus.

Article 8 :

1- La responsabilité de toute décision de recourir au travail forcé ou obligatoire incombera aux autorités civiles supérieures du territoire intéressé.

2- Toutefois, ces autorités pourront déléguer aux autorités locales supérieures le pouvoir d'imposer du travail forcé ou obligatoire dans les cas où ce travail n'aura pas pour effet d'éloigner les travailleurs de leur résidence habituelle. Ces autorités pourront également déléguer aux autorités locales supérieures, pour les périodes et dans les conditions qui seront stipulées par la réglementation prévue à l'article 23 de la présente convention, le pouvoir d'imposer un travail forcé ou obligatoire pour l'exécution duquel les travailleurs devront s'éloigner de leur résidence habituelle, lorsqu'il s'agira de faciliter le déplacement de fonctionnaires de l'administration dans l'exercice de leurs fonctions et le transport du matériel de l'administration.

Article 9 : Sauf dispositions contraires stipulées à l'article 10 de la présente convention, toute autorité ayant le droit d'imposer du travail forcé ou obligatoire ne devra permettre le recours à cette forme de travail que si elle s'est d'abord assurée :

a)- que le service ou travail à exécuter est d'un intérêt direct et important pour la collectivité appelée à l'exécuter ;

b)- que le service ou le travail est d'une nécessité actuelle ou imminente;

c)- qu'il a été impossible de se procurer la main-d'œuvre volontaire pour l'exécution de ce service ou travail malgré l'offre de salaires et de conditions de travail au moins égaux à ceux qui sont pratiqués dans le territoire intéressé pour des travaux ou services analogues ;

d)- qu'il ne résultera pas du travail ou service un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'œuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question.

Article 10 :

1- Le travail forcé ou obligatoire demandé à titre d'impôt et le travail forcé ou obligatoire imposé, pour des travaux d'intérêt public, par des chefs qui exercent des fonctions administratives devront être progressivement supprimés.

2- En attendant cette abolition, lorsque le travail forcé ou obligatoire sera demandé à titre d'impôt et lorsque le travail forcé ou obligatoire sera imposé par des chefs qui exercent des fonctions administratives, en vue de l'exécution de travaux d'intérêt public, les autorités intéressées devront s'assurer préalablement :

a)- que le service ou travail à exécuter est d'un intérêt direct et important pour la collectivité appelée à l'exécuter ;

b)- que ce service ou travail est d'une nécessité actuelle ou imminente ;

c)- qu'il ne résultera pas du travail ou service un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'œuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question ;

d)- que l'exécution de ce travail ou service n'obligera pas les travailleurs à s'éloigner du lieu de leur résidence habituelle;

e)- que l'exécution de ce travail ou service sera dirigée conformément aux exigences de la religion, de la vie sociale ou de l'agriculture.

Article 11 :

1- Seuls les adultes valides du sexe masculin dont l'âge ne sera pas présumé inférieur à dix-huit ans ni supérieur à quarante-cinq pourront être assujettis au travail forcé ou obligatoire. Sauf pour les catégories de travail visées à l'article 10 de la présente convention, les limitations et conditions suivantes devront être observées :

a)- reconnaissance préalable dans tous les cas où cela sera possible, par un médecin désigné par l'administration, de l'absence de toute maladie contagieuse et de l'aptitude physique des intéressés à supporter le travail imposé et les conditions où il sera exécuté ;

b)- exemption du personnel des écoles, élèves et professeurs, ainsi que du personnel administratif en général ;

c)- maintien dans chaque collectivité du nombre d'hommes adultes et valides indispensables à la vie familiale et sociale;

d)- respect des liens conjugaux et familiaux.

2- Aux fins indiquées par l'alinéa c) ci-dessus, la réglementation prévue à l'article 23 de la présente convention fixera la proportion d'individus de la population permanente mâle et valide qui pourra faire l'objet d'un prélèvement déterminé, sans toutefois que cette proportion puisse, en aucun cas, dépasser 25 pour cent de cette population. En fixant cette proportion, les autorités compétentes devront tenir compte de la densité de la population, du développement social et physique de cette population, de l'époque de l'année et de l'année des travaux à effectuer par les intéressés sur les nécessités sur place et à leur propre compte ; d'une manière générale, elles devront respecter les nécessités économiques et sociales de la vie normale de la collectivité envisagée.

Article 12 :

1- La période maximum pendant laquelle un individu quelconque pourra être astreint au travail forcé ou obligatoire sous ces diverses formes ne devra pas dépasser soixante Jours par période de douze mois, les jours de voyages nécessaires pour aller au lieu de travail et pour en revenir devant être compris dans ces soixante jours.

2- Chaque travailleur astreint au travail forcé ou obligatoire devra être muni d'un certificat indiquant les périodes de travail forcé ou obligatoire qu'il aura effectuées.

Article 13 :

1- Les heures normales de travail de toute personne astreinte au travail forcé ou obligatoire devront être les mêmes que celles en usage pour le travail libre et les heures

de travail effectuées en sus de la durée normale devront être rémunérées aux mêmes taux que les taux en usage pour les heures supplémentaires des travailleurs libres.

2- Un jour de repos hebdomadaire devra être accordé à toutes les personnes soumises à une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire et ce jour devra coïncider autant que possible avec le jour consacré par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

Article 14 :

1- A l'exception du travail prévu à l'article 10 de la présente convention, le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes devra être rémunéré en espèces et à des taux qui, pour le même genre de travail, ne devront être inférieurs ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs sont employés, ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs ont été recrutés.

2- Dans le cas de travail imposé par des chefs dans l'exercice de leurs fonctions administratives, le paiement de salaires dans les conditions prévues au paragraphe précédent devra être introduit aussitôt que possible.

3- Les salaires devront être versés à chaque travailleur individuellement et non à son chef de tribu ou à toute autre autorité.

4- Les jours de travail pour aller au lieu de travail et pour en revenir devront être comptés pour le paiement des salaires comme journées de travail.

5- Le présent article n'aura pas pour effet, d'interdire la fourniture aux travailleurs des rations alimentaires habituelles comme partie du salaire, ces rations devant être au moins équivalentes à la somme d'argent qu'elles sont censées représenter ; mais aucune réduction ne devra être opérée sur le salaire, ni pour l'acquittement des impôts, ni pour la nourriture, les vêtements et le logement spéciaux qui seront fournis aux travailleurs pour les maintenir en état de continuer leur travail eu égard aux conditions spéciales de leur emploi, ni pour la fourniture d'outils.

Article 15 :

1- Toute législation concernant la réparation des accidents ou des maladies résultant du travail et toute législation prévoyant l'indemnisation des personnes à la charge de travailleurs décédés ou invalides, qui sont ou seront en vigueur sur le territoire intéressé, devront s'appliquer aux personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs libres.

2- De toute façon, toute autorité employant un travailleur au travail forcé ou obligatoire devra avoir l'obligation d'assurer la subsistance dudit travailleur sur un accident ou une maladie résultant de son travail a pour effet de le rendre totalement ou partiellement incapable de subvenir à ses besoins. Cette autorité devra également avoir l'obligation de prendre des mesures pour assurer l'entretien de toute personne effectivement à la charge dudit travailleur en cas d'incapacité ou de décès résultant du travail.

Article 16 :

1- Les personnes soumises au travail forcé ou obligatoire ne devront pas, sauf dans les cas de nécessité exceptionnelle, être transférées dans des régions où les conditions de nourriture et de climat seraient tellement différentes de celles auxquelles elles ont été accoutumées qu'elles offriraient un danger pour leur santé.

2- Dans aucun cas, un tel transfert de travailleurs ne sera autorisé sans que toutes les mesures d'hygiène et d'habitat qui s'imposent pour leur installation et pour la sauvegarde de leur santé n'aient été strictement appliquées.

3- Lorsqu'un tel transfert ne pourra être évité, des mesures assurant l'adaptation progressive des travailleurs aux nouvelles conditions de nourriture et de climat devront être adoptées après avis du service médical compétent.

4- Dans les cas où ces travailleurs sont appelés à exécuter un travail régulier auquel ils ne sont pas accoutumés, des mesures devront être prises pour assurer leur adaptation à ce genre de travail, notamment en ce qui concerne l'entraînement progressif, les heures de travail, l'aménagement de repos intercalaires et les améliorations ou accroissements de rations alimentaires qui pourraient être nécessaires.

Article 17 : Avant d'autoriser tout recours au travail forcé ou obligatoire pour des travaux de construction ou d'entretien qui obligeront les travailleurs à séjourner sur des lieux de travail pendant une période prolongée, les autorités compétentes devront s'assurer :

1. que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour assurer l'hygiène des travailleurs et leur garantir les soins médicaux indispensables, et que, en particulier :

a) ces travailleurs subissent un examen médical avant de commencer les travaux et de nouveaux examens à des intervalles déterminés durant la durée de l'emploi,

b) il a été prévu un personnel médical suffisant ainsi que les dispensaires, infirmeries hôpitaux et matériels nécessaires pour faire face à tous les besoins, et

c) la bonne hygiène des lieux de travail, l'approvisionnement des travailleurs en eau, en vivres, en combustibles et matériel de cuisine ont été assurés d'une manière satisfaisante et des vêtements et un logement satisfaisants ont été prévus s'il est nécessaire ;

2- que des mesures appropriées ont été prises pour assurer la subsistance de la famille du travailleur, notamment en facilitant l'envoi d'une durée, le rapatriement du travailleur sera assuré aux frais de l'administration ;

5- que tout travailleur qui désirerait rester sur place comme travailleur libre, à l'expiration de sa période de travail forcé ou obligatoire, aura la faculté de le faire sans être déchu, pendant une période de deux ans, de ses droits au rapatriement gratuit.

Article 18 :

1. Le travail forcé ou obligatoire pour le transport de personnes ou de marchandises, par exemple pour le portage et le payage, devra être supprimé dans le plus bref délai possible et, en attendant cette suppression, les autorités compétentes devront édicter des règlements fixant notamment :

a) l'obligation de n'utiliser ce travail que pour faciliter le déplacement de fonctionnaires de l'administration dans l'exercice de leurs fonctions, ou le transport du matériel de l'administration, ou, en cas de nécessité absolument urgente, le transport d'autres personnes que des fonctionnaires ;

b) l'obligation de n'employer à de tels transports que des hommes reconnus physiquement aptes à ce travail par un examen médical préalable, dans tous les cas où cet examen est possible ; dans les cas où il ne sera pas possible, la personne employant cette main-d'œuvre devra s'assurer, sous sa responsabilité, que les travailleurs employés ont l'aptitude physique requise et ne souffrent pas d'une maladie contagieuse ;

c) la charge maximum à porter par les travailleurs ;

d) le parcours maximum qui pourra être imposé à ces travailleurs du lieu de leur résidence ;

e) le nombre maximum de jours par mois ou par toute autre période, pendant lesquels ces travailleurs pourront être réquisitionnés, en comprenant dans ce nombre les Journées du voyage de retour ;

f) les personnes qui sont autorisées à faire appel à cette forme de travail forcé ou obligatoire ainsi que la mesure dans laquelle elles ont le droit d'y recourir.

2. En fixant les maxima dont il est question sous les lettres c), d), e) du paragraphe précédent, les autorités compétentes devront tenir compte des divers éléments à considérer, notamment de l'aptitude physique de la population qui devra subir la réquisition, de la nature de l'itinéraire à parcourir, ainsi que des conditions climatiques.

3. Les autorités compétentes devront, en outre, prendre des dispositions pour que le trajet quotidien des porteurs ne dépasse pas une distance correspondant à la durée moyenne d'une journée de travail de huit heures, étant étendu que, pour la déterminer, on devra tenir compte non seulement de la charge à porter et de la distance à parcourir, mais encore de l'état de la route, de l'époque de l'année et de tous autres éléments à considérer ; s'il était nécessaire d'imposer aux porteurs des heures de marche supplémentaires, celles-ci devront être rémunérées à des taux plus élevés que les taux normaux.

Article 19 :

1. Les autorités compétentes ne doivent autoriser le recours aux cultures obligatoires que dans le but de prévenir la famine ou une disette de produits alimentaires et toujours sous la réserve que les denrées ou les produits ainsi obtenus devront rester la propriété des individus ou de la collectivité qui les auront produits.

2. Le présent article ne devra pas avoir pour effet, lorsque la production se trouve organisée suivant la loi et la coutume, sur une base communale et lorsque les produits ou les bénéfices provenant de la vente de ces produits restent la propriété de la collectivité, de supprimer l'obligation pour les membres de la collectivité de s'acquitter du travail ainsi imposé.

Article 20 : Les législations prévoyant une répression collective applicable à une collectivité entière pour les délits commis par quelques-uns de ses membres ne devront pas comporter le travail forcé ou obligatoire pour une collectivité comme une des méthodes de répression.

Article 21 : Il ne sera pas fait appel au travail forcé ou obligatoire pour les travaux souterrains à exécuter dans les mines.

Article 22 : Les rapports annuels que les Membres qui ratifient la présente convention s'engagent à présenter au Bureau International du Travail, conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, sur les mesures prises par eux pour donner effet aux dispositions de la présente convention, devront contenir des informations aussi complètes que possible, pour chaque territoire intéressé, sur la mesure dans laquelle il aura été fait appel au travail forcé ou obligatoire dans ce territoire, ainsi que sur les points suivants : fins auxquelles ce travail aura été effectué ; taux de morbidité et de mortalité ; heures de travail ; méthodes de paiement des salaires et taux de ces derniers ; ainsi que tous autres renseignements pertinents.

Article 23 :

1. Pour donner effet aux dispositions de la présente convention, les autorités compétentes devront promulguer une réglementation complète et précise sur l'emploi du travail forcé ou obligatoire.
2. Cette réglementation devra comporter, notamment, des règles permettant à chaque personne assujettie au travail forcé ou obligatoire de présenter aux autorités toutes réclamations relatives aux conditions de travail qui lui sont faites et lui donnant des garanties que ces réclamations seront examinées et prises en considération.

Article 24 : Des mesures appropriées devront être prises dans tous les cas pour assurer la stricte application des règles concernant l'emploi du travail forcé ou obligatoire, soit par l'extension au travail forcé ou obligatoire des attributions de tout organisme d'inspection déjà créé pour la surveillance du travail libre, soit par tout autre système convenable. Des mesures devront également être prises pour que ces règlements soient portés à la connaissance des personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire.

Article 25 : Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanction pénale et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

Article 26 :

1. Tout Membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires soumis à sa souveraineté, juridiction, protection, suzeraineté, tutelle ou autorité dans la mesure où il a le droit de souscrire des obligations touchant à des questions de juridiction intérieure. Toutefois, si ce membre veut se prévaloir des dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, il devra accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître :
 - 1) les territoires dans lesquels il entend appliquer intégralement les dispositions de la présente convention ;
 - 2) les territoires dans lesquels il entend appliquer les dispositions de la présente convention avec des modifications et en quoi consiste lesdites modifications ;
 - 3) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.
2. La déclaration susmentionnée sera réputée partie intégrante de la ratification et portera des effets identiques. Tout membre qui formulera une telle déclaration aura la faculté de renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues, en vertu des alinéas 2 et 3 ci-dessus, dans sa déclaration antérieure.

Articles 27-33 : Ratifications : disposition finale.

9. CONVENTION (N°41) CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES (REVISEE EN 1934)

(Ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 04 juin 1934, en sa dix-huitième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision partielle de la convention concernant le travail de nuit des femmes adoptée par la Conférence à sa première session, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session ;

Considérant que ces propositions doivent prendre la forme d'une convention internationale,

Adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent trente-quatre, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934.

Article 1 :

1- Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme « établissements industriels », notamment :

a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation de la force motrice en général et de l'électricité ;

c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, port, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus.

2- Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Article 2 :

1. Pour l'application de la présente convention, le terme « nuit » signifie une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle écoulé entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

2. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles affectant les travailleurs employés dans une industrie ou dans une région déterminée, l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, décider que, pour les femmes occupées dans cette industrie ou dans cette région, l'intervalle entre 11 heures du soir et 6 heures du matin pourra être substitué à l'intervalle entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

3. Dans les pays où aucun règlement ne s'applique, à l'emploi des femmes pendant la nuit dans les établissements industriels, le terme « nuit » pourra provisoirement, et pendant une période maximum de trois années, désigner, à la discrétion du gouvernement, une période de dix heures seulement, laquelle comprendra l'intervalle écoulé entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

Article 3 : Les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucun établissement, public ou privé, ni dans aucune dépendance d'un de ces établissements, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille.

Article 4 : L'article 3 ne sera pas appliqué :

a) en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique ;

b) dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable.

Article 5 : Dans l'Inde et au Siam, l'application de l'article 3 de la présente convention pourra être suspendue par le gouvernement, sauf en ce qui concerne les manufactures (factories) telles qu'elles sont définies par la loi nationale.

Notification de chacune des industries exemptées sera faite au Bureau International du Travail.

Article 6 : Dans les établissements industriels soumis à l'influence des saisons, et dans tous les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent, la durée de la période de nuit indiquée à l'article 2 pourra être réduite à dix heures pendant soixante jours par an.

Article 7 :

Dans les pays où le climat rend le travail de Jour particulièrement pénible, la période de nuit peut être plus courte que celle fixée par les articles ci-dessus, à la condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 8 :

La présente convention ne s'applique pas aux femmes qui occupent des postes de direction impliquant une responsabilité et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Articles 9-15 : Dispositions finales types.

10. CONVENTION (N°81) CONCERNANT L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE

(Ratifiée par le Bénin le 11 juin 2001)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 juin 1947, en sa trentième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, question qui constitue le quatrième point de l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

Adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail 1947 :

PARTIE 1 :

INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE

Article 1 : Chaque membre de l'Organisation Internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

Article 2 :

1- Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

2- La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

Article 3 :

1- Le système d'inspection du travail sera chargé :

a)- d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée de travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions ;

b)- de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;

c)- de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

2- Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaire aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 4 :

1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.
2. S'il s'agit d'un Etat fédéral, le terme « autorité centrale » pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

Article 5 : L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser :

- a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part ;
- b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

Article 6 : Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite.

Article 7 :

1. Sous réserves des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.
2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.
3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

Article 8 : Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection ; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices, respectivement.

Article 9 : Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Article 10 : Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte :

- a) de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment :
 - i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection ;
 - ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements ;

- iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée ;
- b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs ;
- c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

Article 11 :

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail :
 - a) des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés ;
 - b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.
2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 12 :

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés :
 - a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection ;
 - b) à pénétrer de Jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;
 - c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment :
 - i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ;
 - ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits ;
 - iii)- à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ;
 - iv)- à prélever et à en emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 13 :

1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner :

a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les conditions qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs ;

b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

3. Si la procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

Article 14 : L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

Article 15 : Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail :

a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle ;

b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;

c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Article 16 : Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions en question.

Article 17 :

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra

prévoir des exceptions pour le cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventive soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 18 : Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 19 :

1- les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

2- Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale ; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 20 :

1- L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.

2- Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3- Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur Général du Bureau International du Travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois

Article 21 : Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants :

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail ;
- b) personnel de l'inspection du travail ;
- c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements ;
- d) statistiques des visites d'inspection ;
- e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées ;
- f) statistiques des accidents du travail ;
- g) statistiques des maladies professionnelles, ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale.

PARTIE II :

INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE COMMERCE

Article 22 : Chaque Membre de l'Organisation Internationale du Travail pour lequel la présente partie de la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux.

Article 23 : Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Article 24 : Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux devra satisfaire aux dispositions des articles 3 à 21 de la présente convention, pour autant qu'ils sont applicables.

Articles 25 à 39 : Dispositions finales types.

11. CONVENTION (N°87) CONCERNANT LA LIBERTE SYNDICALE ET LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

(Ratifiée le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à San-Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session,

Après avoir décidé d'adopter sous forme d'une convention diverses propositions relatives à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail énonce, parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer la paix, « l'affirmation du principe de la liberté syndicale »,

Considérant que la Déclaration de Philadelphie a proclamé de nouveau que « la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu »,

Considérant que la Conférence internationale du Travail, à sa trentième session, a adopté à l'unanimité les principes qui doivent être à la base de la réglementation internationale,

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa deuxième session, a fait siens ces principes et a invité ses efforts afin qu'il soit possible d'adopter une ou plusieurs conventions internationales,

Adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 :

PARTIE I :

LIBERTE SYNDICALE

Article 1 : Tout membre de l'organisation internationale du travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Article 2 : Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux Statuts de ces dernières.

Article 3 :

1- Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2- Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver l'exercice légal.

Article 4 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 6 : Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 7 : L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

Article 8 :

1- Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2- La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

Article 9 :

1- La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux Forces Armées et à la Police sera déterminée par la législation nationale.

2- Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'organisation internationale de travail, la ratification de cette convention par un membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des Forces Armées et de la Police des garanties prévues par la présente convention.

Article 10 : Dans la présente convention, le terme « organisation » signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

PARTIE II :

PROTECTION DU DROIT SYNDICAL.

Article 11 : Tout membre de l'organisation internationale du travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice de droit syndical.

PARTIE III :

MESURES DIVERSES

Articles 12 et 13 : Déclarations d'application aux territoires non métropolitains.

PARTIE IV :

DISPOSITIONS FINALES

Articles 14-21 : Dispositions finales types.

12. CONVENTION (N°95) CONCERNANT LA PROTECTION DU SALAIRE

(Ratifiée par le Bénin le 12 décembre 1960)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 08 juin 1949, en sa trente-deuxième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection du salaire, question qui constitue le septième point de l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection du salaire, 1949.

Article 1 : Aux fins de la présente convention, le terme « salaire » signifie, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

Article 2 :

1. La présente convention s'applique à toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable.

2. L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent et y sont directement intéressées, pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories de personnes qui travaillent dans des circonstances et des conditions d'emploi telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait pas, et qui ne sont pas employées à des travaux manuels ou qui sont employées à des services domestiques ou à des occupations analogues.

3. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, toutes catégories de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la convention conformément aux termes du paragraphe précédent. Par la suite, aucun Membre ne pourra procéder à des exclusions, sauf en ce qui concerne les catégories de personnes ainsi indiquées.

4. Tout Membre ayant indiqué dans son premier rapport annuel les catégories de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la présente convention doit indiquer, dans ses rapports ultérieurs, les catégories de personnes pour lesquelles il renonce au droit de recourir aux dispositions du paragraphe 2 du présent article, et tout progrès qui pourrait avoir été effectué en vue de l'application de la présente convention à ces catégories de personnes.

Article 3 :

1. Les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal, et le paiement sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal sera interdit.

2. L'autorité compétente pourra permettre ou prescrire le paiement du salaire par chèque tiré sur une banque ou par chèque ou mandat postal, lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou est nécessaire en raison de circonstances spéciales, lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale le prévoit ou lorsque, à défaut de telles dispositions, le travailleur intéressé y consent.

Article 4 :

1. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature dans les industries ou professions où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause. Le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne sera admis en aucun cas.

2. Dans les cas où le paiement partiel du salaire en nature est autorisé, des mesures appropriées seront prises pour que :

- a) les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conforme à leur intérêt ;
- b) la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable.

Article 5 : Le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé.

Article 6 : Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Article 7 :

1. Lorsqu'il est créé, dans le cadre d'une entreprise, des économats pour vendre des marchandises aux travailleurs ou des services destinés à leur fournir des prestations, aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs intéressés pour qu'ils fassent usage de ces économats ou services.

2. Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, l'autorité compétente prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables, ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

Article 8 :

1. Des retenues sur les salaires ne sont autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Les travailleurs devront être informés, de la façon que l'autorité compétente considérera comme la plus appropriée, des conditions et des limites dans lesquelles de telles retenues pourront être effectuées.

Article 9 : Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

Article 10 :

1. Le salaire ne pourra faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par la législation nationale.

2. La salaire doit être protégé contre la saisie ou la cession dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille.

Article 11 :

1. En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, les travailleurs employés dans celle-ci auront rang de créanciers privilégiés soit pour les salaires qui leur sont dus au titre de services fournis au cours d'une période antérieure à la faillite ou à la liquidation et qui sera prescrite par la législation nationale, soit pour les salaires qui ne dépassent pas un montant prescrit par la législation nationale.

2. Le salaire constituant une créance privilégiée sera payé intégralement avant que les créanciers ordinaires ne puissent revendiquer leur quote-part.

3. L'ordre de priorité de la créance privilégiée constituée par le salaire, par rapport aux autres créances privilégiées, doit être déterminé par la législation nationale.

Article 12 :

1. Le salaire sera payé à intervalles réguliers. A moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, des intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale, ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat.

Article 13 :

1. Le paiement du salaire, lorsqu'il est fait en espèces, sera effectué les jours ouvrables seulement, et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement pour que d'autres arrangements dont les travailleurs intéressés auront eu connaissance paraissent plus appropriés.

2. Le paiement de salaire est interdit dans les débits de boissons ou autres établissements similaires et, si la prévention des abus l'exige, dans les magasins de vente au détail et dans les lieux de divertissement, sauf lorsqu'il s'agit de personnes J occupées dans lesdits établissements.

Article 14 : S'il y a lieu, des mesures efficaces seront prises en vue d'informer des travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible :

a) des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions ;

b) lors de chaque paiement de salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.

Article 15 : La législation donnant effet aux dispositions de la présente convention doit :

a) être portée à la connaissance des intéressés ;

b) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution ;

- c) prescrire des sanctions appropriées en cas d'infraction ;
- d) prévoir, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriées.

Article 16 : Les rapports annuels qui doivent être présentés aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail contiendront les renseignements complets sur les mesures donnant effet aux dispositions de la présente convention.

Article 17 :

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certaines entreprises ou de certains travaux.

Articles 18, 19, 22-27 : Dispositions finales types.

Articles 20 et 21 : Déclarations d'application aux territoires non métropolitains.

13. CONVENTION (N°98) CONCERNANT L'APPLICATION DES PRINCIPES DU DROIT D'ORGANISATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE

(Ratifiée par le Bénin le 16 mai 1968)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 08 juin 1949, en sa trente-deuxième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Article 1 :

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :

a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat ;

b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2 :

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeur, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3 : Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4 : Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5 :

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux Forces Armées ou à la Police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la Police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6 : La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

Articles 7-16 : Dispositions finales types.

14. CONVENTION (N°100) CONCERNANT L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LA MAIN-D'ŒUVRE MASCULINE ET LA MAIN-D'ŒUVRE FEMININE POUR UN TRAVAIL DE VALEUR EGALE

(Ratifiée par le Bénin le 16 mai 1968)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 06 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 1 : Aux fins de la présente convention :

a) le terme « rémunération » comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur ou travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ;

b) l'expression « égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour le travail de valeur égale » se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2 :

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation de taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen :

a) soit de la législation nationale ;

b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation ;

c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs ;

d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3 :

1- Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

2- Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

3- Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4 : Chaque membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

Articles 5 - 14 : Dispositions finales types.

15. CONVENTION (N°105) CONCERNANT L'ABOLITION DU TRAVAIL FORCÉ

(Ratifiée par le Bénin le 22 mai 1961)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 05 juin 1957, en sa quarantième session ;

Après avoir examiné la question du travail forcé, qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir pris note des dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930 ;

Après avoir noté que la convention de 1926 relative à l'esclavage prévoit que des mesures utiles doivent être prises pour éviter que le travail forcé ou obligatoire n'amène des conditions analogues à l'esclavage et que la convention supplémentaire de 1956 relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage vise à obtenir l'abolition complète de la servitude pour dettes et du servage ;

Après avoir noté que la convention sur la protection du salaire, 1949, énonce que le salaire sera payé à intervalles réguliers et interdit les modes de paiement qui privent le travailleur de toute possibilité réelle de quitter son emploi ;

Après avoir décidé d'adopter d'autres propositions relatives à l'abolition de certaines formes de travail forcé ou obligatoire constituant une violation des droits de l'homme tels qu'ils sont visés par la Charte des Nations Unies et énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Article 1 : Tout membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme :

a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ;

b) en tant que méthode de mobilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;

c) en tant que mesure de discipline du travail ;

d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves ;

e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Article 2 : Tout membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1 de la présente convention.

Articles 3-10 : Dispositions finales types.

16. CONVENTION (N°111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

(Ratifiée par le Bénin le 22 mai 1961)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 04 juin 1958, en sa quarante-deuxième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale ;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 1 :

1- Aux fins de la présente convention, le terme « discrimination » comprend :

a) toute discrimination, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2- Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme discriminations.

3- Aux fins de la présente convention, les mots « emploi » et « profession » recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2 : Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3 : Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux :

a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique ;

b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application ;

c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique ;

d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale ;

e) assurer l'application de ladite politique dans les activités de services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale.

f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4 : Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Article 5 :

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévue dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence Internationale du Travail ne sont pas considérées comme discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour les raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, des charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Article 6 : Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail.

Articles 7-14 : Dispositions finales types.

17. CONVENTION (N°135) CONCERNANT LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE ET LES FACILITES A LEURS ACCORDER

(Ratifiée par le Bénin le 11 Juin 2001)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 02 juin 1971, en sa cinquante-sixième session ;

Notant les dispositions de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui protège les travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi ;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter des dispositions complémentaires en ce qui concerne les représentants des travailleurs ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et aux facilités à leur accorder, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Article 1 : Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement , et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs leur affiliation syndicale , ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

Article 2 :

1- Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

2- A cet égard, il doit être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

3- L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

Article 3 : Aux fins de la présente convention, les termes représentants des travailleurs désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient :

- des représentants élus, à savoir des représentants nommés ou élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

Article 4 : La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui doivent avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente convention.

Article 5 : Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants, et pour encourager la situation des syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part.

Article 6 : L'application des dispositions de la convention pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale.

Article 7 : Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau du Travail et par lui enregistrées.

Article 8 :

1- la présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation Internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2- Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3- Par la suite , cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée .

Article 9 :

1- Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2- Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié par une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article .

Article 10 : Le Directeur général du Bureau International du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du travail l'enregistrement de toutes les ratifications qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11 : Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12 : Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau International du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13 :

1- au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention , et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a)- la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b)- à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2- La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14 : Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

18. CONVENTION (N°138) CONCERNANT L'AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI

(Ratifiée par le Bénin le 11 juin 2001)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 06 juin 1973, en sa cinquante-huitième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

Notant les termes de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959 et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965 ;

Considérant que le moment est venu d'adopter un instrument général sur ce sujet, qui devrait graduellement remplacer les instruments existants applicables à des secteurs économiques limités, en vue de l'abolition totale du travail des enfants ;

Après avoir décidé que cet instrument prendrait la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum, 1973.

Article 1 : Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

Article 2 :

1- Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire ;

Sous réserve des dispositions des articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque.

2- Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra, par la suite, informer le Directeur Général du Bureau International du Travail, par de nouvelles déclarations, qu'il relève l'âge minimum spécifié précédemment.

3- L'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du présent article ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tous cas à quinze ans.

4- Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du présent article, tout membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans.

5- Tout membre qui aura spécifié un âge minimum de quatorze ans en vertu du paragraphe précédent devra, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, déclarer :

- a) soit que le motif de sa décision persiste ;
- b) soit qu'il renonce à se prévaloir du paragraphe 4 ci-dessus à partir d'une date déterminée.

Article 3 :

1. L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans.

2. Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 ci-dessus seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe.

3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

Article 4 :

1. Pour autant que cela soit nécessaire et après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, l'autorité compétente pourra ne pas appliquer la présente convention à des catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque l'application de la présente convention à ces catégories soulèverait des difficultés d'exécution spéciales et importantes.

2. Tout membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories d'emploi qui auraient été l'objet d'une exclusion au titre du paragraphe 1 du présent article, et exposer, dans ses rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant à ces catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la présente convention à l'égard desdites catégories.

3. Le présent article n'autorise pas à exclure du champ d'application de la présente convention les emplois ou travaux visés à l'article 3.

Article 5 :

1. Tout Membre dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, limiter, en une première étape, le champ d'application de la présente convention.

2. Tout membre qui se prévaut du paragraphe 1 du présent article devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, les branches d'activité économique ou les types d'entreprises auxquels s'appliquent les dispositions de la présente convention

3. Le champ d'application de la présente convention devra comprendre au moins : les industries extractives ; les industries manufacturières ; le bâtiment et les travaux publics ; l'électricité, le gaz et l'eau ; les services sanitaires ; les transports ; entrepôts et communications ; les plantations et autres entreprises agricoles exploitées principalement à des fins commerciales, à l'exclusion des entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

4. tout membre ayant limité le champ d'application de la convention en vertu du présent article :

a) devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, la situation générale de l'emploi ou du travail des adolescents et des enfants dans les branches d'activité qui sont exclues du champ d'application de la présente convention ainsi que tout progrès réalisé en vue d'une plus large application des dispositions de la convention ;

b) pourra, en tout temps, étendre le champ d'application de la convention par une déclaration adressée au Directeur Général du Bureau International du Travail.

Article 6 : La présente convention ne s'applique ni au travail effectué par des enfants ou des adolescents dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle, ni au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions prescrites par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, et qu'il fait partie intégrante :

a) soit dans un enseignement ou d'une formation professionnelle dont la responsabilité incombe au premier chef à une école ou à un institution de formation professionnelle ;

b) soit d'un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente et exécuté principalement ou entièrement dans une entreprise ;

c) soit d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle.

Article 7 :

1. La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci :

a) ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement ;

b) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

2. La législation nationale pourra aussi, sous réserve des conditions prévues aux alinéas a et b du paragraphe 1 ci-dessus, autoriser l'emploi ou le travail des personnes d'au moins quinze ans qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire.

3. L'autorité compétente déterminera les activités dans lesquelles l'emploi ou le travail pourra être autorisé conformément aux paragraphes 1 et 2 du présent article et prescrira la durée, en heures, et les conditions de l'emploi ou du travail dont il s'agit.

4. Nonobstant les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, un membre qui a fait usage des dispositions du paragraphe 4 de l'article 2 peut, tant qu'il s'en prévaut, substituer les âges de douze et quatorze ans aux âges de treize et quinze ans indiqués au paragraphe 1 et l'âge de quatorze ans à l'âge de quinze ans indiqué au paragraphe 2 du présent article.

Article 8 :

1. Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, l'autorité compétente pourra, en dérogation à l'interdiction d'emploi ou de travail prévue à l'article 2 de la présente convention, autoriser, dans des cas individuels, la participation à des activités telles que des spectacles artistiques.

2. Les autorisations ainsi accordées devront limiter la durée en heures de l'emploi ou du travail autorisé et en prescrire les conditions.

Article 9 :

1. L'autorité compétente devra prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

2. La législation nationale ou l'autorité compétente devra déterminer les personnes tenues de respecter les dispositions donnant effet à la convention

3. La législation nationale ou l'autorité compétente devra prescrire les registres ou autres documents que l'employeur devra tenir et conserver à disposition ;

Ces registres ou documents devront indiquer le nom et l'âge ou la date de naissance, dûment attestés dans la mesure du possible, des personnes occupées par lui ou travaillant pour lui et dont l'âge est inférieur à dix-huit ans.

Article 10 :

1. La présente convention porte révision de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920 ; de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921 ; de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921 ; de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 ; de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936 ; de la convention (révisée) sur l'âge minimum (industrie), 1937 ; de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937 ; de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, dans les conditions fixées ci-après.

2. L'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas à une ratification ultérieure la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936 ; la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937 ; la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.

3. La convention sur l'âge minimum (industrie), 1919 ; la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920 ; la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, et la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs) , 1921, seront fermées à toute ratification ultérieure lorsque tous les Etats Membres parties à ces conventions consentiront à cette fermeture, soit en ratifiant la présente convention, soit par une déclaration communiquée au Directeur Général du Bureau International du Travail.

Dès l'entrée en vigueur de la présente convention :

a) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, accepte les obligations de la présente convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937 ;

b) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 ;

c) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937 ;

d) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, accepte les obligations de la présente convention pour le travail maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique au travail maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936 ;

e) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, accepte les obligations de la présente convention pour la pêche maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique à la pêche maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959 ;

f) le fait qu'un Membre partie à la convention en vigueur de la présente convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, accepte les obligations de la présente convention et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum au moins égal à celui qu'il avait spécifié en exécution de la convention de 1965, soit précise qu'un tel âge s'applique, conformément à l'article 3 de la présente convention aux travaux souterrains, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.

2. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention :

a) l'acceptation des obligations de la présente convention entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, en application de son article 12 ;

b) l'acceptation des obligations de la présente convention pour l'agriculture entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, en application de son article 9 ;

c) l'acceptation des obligations de la présente convention pour le travail maritime entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, en application de son article 10, et de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, en application de son article 12.

Articles 11-18 : Dispositions finales types.

**19. CONVENTION (N°143) SUR LES MIGRATIONS DANS
LES CONDITIONS ABUSIVES ET SUR LA PROMOTION DE L'EGALITE
DE CHANCES ET DE TRAITEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS**

(Ratifiée par le Bénin le 11 juin 1980)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 04 juin 1975, en sa soixantième session,

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail assigne à celle-ci la tâche de défendre les « intérêts des travailleurs occupés à l'étranger » ;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie réaffirme parmi les principes sur lesquels est fondée l'organisation internationale du travail que « le travail n'est pas une marchandise » et que « la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous » et reconnaît l'obligation solennelle de l'Organisation de seconder la mise en œuvre de programmes propres à réaliser notamment le plein emploi grâce, en particulier, à des « moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre... » ;

Considérant le Programme mondial de l'emploi de l'OIT ainsi que la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et soulignant la nécessité d'éviter l'augmentation excessive et non contrôlée ou non assistée des mouvements migratoires, à cause de leurs conséquences négatives sur le plan social et humain ;

Considérant en outre qu'afin de surmonter le sous-développement et le chômage structurel et chronique les gouvernements de nombreux pays insistent toujours davantage sur l'opportunité d'encourager les déplacements des capitaux et des technologies plutôt que ceux des travailleurs en fonction des besoins et des demandes de ces pays et dans l'intérêt réciproque des pays d'origine et des pays d'emploi ;

Considérant également le droit de toute personne de quitter tout pays, y compris le sien, et d'entrer dans son propre pays, tel qu'établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ;

Rappelant les dispositions contenues dans la convention et la recommandation sur les travailleurs migrants (révisées), 1949 ; dans la recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955 ; dans la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964 ; dans la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948 ; dans la convention sur les bureaux de placement payant (révisée), 1949, qui traitent de questions telles que la réglementation du recrutement, de l'introduction et du placement des travailleurs migrants, de la mise à leur disposition d'informations précises sur les migrations, des conditions minima dont devraient bénéficier les migrants, en cours de voyage et à leur arrivée, de l'adoption d'une politique active de l'emploi ainsi que de la collaboration internationale dans ces domaines ;

Considérant que l'émigration de travailleurs due aux conditions du marché de l'emploi devrait se faire sous la responsabilité des organismes officiels de l'emploi conformément aux accords multilatéraux et bilatéraux pertinents, notamment ceux qui permettent la libre circulation des travailleurs ;

Considérant qu'en raison de l'existence de trafics illicites ou clandestins de main-d'œuvre de nouvelles normes spécialement dirigées contre ces abus seraient souhaitables ;

Rappelant que la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, demande à tout Membre l'ayant ratifiée d'appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne diverses matières qu'elle énumère, dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives ;

Rappelant que la définition du terme « discrimination » dans la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, n'inclut pas obligatoirement les distinctions fondées sur la nationalité ;

Considérant que de nouvelles normes seraient souhaitables, y compris en matière de sécurité sociale, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants et, en ce qui concerne les questions qui sont réglementées par la législation ou dépendant des autorités administratives, assurer un traitement au moins égal à celui des nationaux ;

Notant que les activités relatives aux problèmes très divers concernant les travailleurs migrants ne peuvent atteindre pleinement leurs objectifs que s'il existe une coopération étroite avec les Nations Unies et les institutions spécialisées ;

Notant que, lors de l'élaboration des présentes normes, il a été tenu compte des travaux des Nations Unies et des institutions spécialisées et qu'en vue d'éviter les doubles emplois et d'assurer une coordination appropriée une coopération continue se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes ;

Ayant décidé d'adopter diverses propositions relatives aux travailleurs migrants, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention complétant la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

PARTIE I :

MIGRATIONS DANS DES CONDITIONS ABUSIVES

Article 1 : Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants.

Article 2 :

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit s'attacher à déterminer systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale.

2. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être pleinement consultées et avoir la possibilité de fournir leurs propres informations à ce sujet.

Article 3 : Tout membre doit prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, qu'elles relèvent de sa compétence propre ou qu'elles appellent une collaboration avec d'autres membres :

a) pour supprimer les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants ;

b) à l'encontre des organisateurs de mouvements illicites ou clandestins et migrants aux fins d'emploi, en provenance ou à destination de son territoire, ou en transit par celui-ci, et à l'encontre de ceux qui emploient des travailleurs ayant immigré dans des conditions illégales, afin de prévenir et d'éliminer les abus visés à l'article 2 de la présente convention.

Article 4 : Les membres doivent notamment adopter, sur le plan national et international, les mesures nécessaires pour établir à ce sujet des contrats et des échanges systématiques d'informations avec les autres Etats, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 5 : Les mesures prévues aux articles 3 et 4 doivent notamment viser à ce que les auteurs de trafics de main-d'œuvre puissent être poursuivis quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités.

Article 6 :

1. Des dispositions doivent être prises aux termes de la législation nationale pour une détection efficace de l'emploi illégal de travailleurs migrants et pour la définition et l'application des sanctions administratives, civiles et pénales allant jusqu'à emprisonnement, en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs migrants, organisation de migrations aux fins d'emploi définies comme impliquant les abus visés à l'article 22 de la présente convention et l'assistance sciemment apportée, à des fins lucratives ou non, à de telles migrations.

2. Lorsqu'un employeur fait l'objet de poursuites en application des dispositions prises en vertu du présent article, il doit avoir le droit d'apporter la preuve de sa bonne foi.

Article 7 : Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées à propos de la législation et des autres mesures prévues par la présente convention en vue de prévenir ou d'éliminer les abus mentionnés ci-dessus et la possibilité de prendre des initiatives à cet effet doit leur être reconnue.

Article 8 :

1. A la condition qu'il ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi, le travailleur migrant ne pourra pas être considéré en situation illégale ou irrégulière du fait même de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de son autorisation de séjour ou, le cas échéant, de son permis de travail ;

2. Il devra, en conséquence, bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, spécialement en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation.

Article 9 :

1. Sans porter préjudice aux mesures destinées à contrôler les mouvements migratoires aux fins d'emploi en assurant que les travailleurs migrants entrent sur le territoire national et y sont employés en conformité avec la législation pertinente, le travailleur migrant doit, dans les cas où cette législation n'a pas été respectée et dans lesquels sa situation ne peut pas être régularisée, bénéficier pour lui-même et pour sa famille de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois intérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages.

2. En cas de contestation sur les droits visés au paragraphe ci-dessus, le travailleur doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.

3. En cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devront pas en supporter le coût.

4. Rien dans la présente convention n'empêche les Membres d'accorder aux personnes qui résident ou travaillent de manière illégale dans le pays le droit d'y rester et d'y être légalement employées.

PARTIE II :

EGALITE DE CHANCES ET DE TRAITEMENT.

Article 10 : Tout membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire.

Article 11 :

1. Aux fins de l'application de la présente partie de la convention, le terme « travailleur migrant » désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte ; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

2. La présente partie ne s'applique pas :

- a) aux travailleurs frontaliers ;
- b) aux artistes et aux personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période ;
- c) aux gens de mer ;
- d) aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation ;
- e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises oeuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

Article 12 : Tout membre doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux :

- a) après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, régler les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger ;
- b) restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

PARTIE III :

DISPOSITIONS FINALES

Article 15 : La présente convention n'empêche pas des membres de conclure des accords multilatéraux ou bilatéraux en vue de résoudre les problèmes découlant de son application.

Article 16 :

1. Tout membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration annexée à sa ratification, exclure de son acceptation la partie I ou la partie II de la convention ;

2. tout membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure ;

3. Tout membre pour lequel une déclaration au titre du paragraphe 1 du présent article est en vigueur devra indiquer, dans ses rapports sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie exclue de son acceptation, en précisant la mesure dans laquelle il a été donné suite ou il est proposé de donner suite à ces dispositions ainsi que les raisons pour lesquelles il ne les a pas encore incluses dans son acceptation de la convention.

Article 17-24 : Dispositions finales types.

20. CONVENTION (N°144) CONCERNANT LES CONSULTATIONS TRIPARTITES DESTINEES A PROMOUVOIR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

(Ratifiée le par le Bénin le 11 juin 2001)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 02 juin 1976, en sa soixante et unième session ;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1948, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 – qui affirment le droit des employeurs et des travailleurs d'établir des organisations libres et indépendantes et demandent que des mesures soient prises pour promouvoir des consultations efficaces au niveau national entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui prévoient la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les mesures à prendre pour leur donner effet ;

Après avoir examiné la quatrième question à l'ordre du jour de la session, qui est intitulée : « Création de mécanismes tripartites chargés de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail », et après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Article 1 : Dans la présente convention, les termes « organisations représentatives » signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.

Article 2 :

1. Tout membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'organisation internationale du travail, énoncées à l'article 5, paragraphe 1, ci-dessous.

2. La nature et la forme des procédures prévues au paragraphe 1 du présent article seront déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, s'il en existe et si de telles procédures n'ont pas encore été établies.

Article 3 :

1. Aux fins des procédures visées par la présente convention, les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives, s'il en existe.

2. Les employeurs et les travailleurs seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.

Article 4 :

1. L'autorité compétente assumera la responsabilité du support administratif des procédures visées par la présente convention.

2. Des arrangements appropriés seront pris entre l'autorité compétente et les organisations représentatives, s'il en existe, pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures.

Article 5 :

1. Les procédures visées par la présente convention devront avoir pour objet des consultations sur :

a) les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence Internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence ;

b) les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail ;

c) le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant ;

d) les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'organisation internationale du travail ;

e) les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.

2. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées au paragraphe 1 du présent article, des consultations auront lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

Article 6 : Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, s'il en existe, l'autorité compétente produira un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente convention.

Articles 7-14 : Dispositions finales types.

21. CONVENTION (N°150) CONCERNANT L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL : ROLE, FONCTION ET ORGANISATION

(Ratifiée par le Bénin le 11 janvier 2001)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 07 juin 1978, en sa soixante-quatrième session ;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – notamment de la convention sur l'inspection du travail, 1947, de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et de la convention sur le service de l'emploi, 1948 – qui demandent la mise en œuvre de certaines activités particulières relevant de l'administration du travail ;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter des instruments formulant des directives relatives au système d'administration du travail dans son ensemble ;

Rappelant les termes de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, et de la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 ; rappelant aussi l'objectif du plein emploi convenablement rémunéré, et convaincue de la nécessité d'adopter une politique d'administration du travail qui soit de nature à permettre la poursuite de cet objectif et à donner effet aux buts desdites conventions ;

Reconnaissant la nécessité de respecter pleinement l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs ; rappelant à cet égard les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui garantissent la liberté et les droits syndicaux et d'organisation et de négociation collective – particulièrement la convention sur la liberté syndicales et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – et qui interdisent tous actes d'ingérence de la part des autorités publiques de nature à limiter ces droits ou à en entraver l'exercice légal ; considérant également que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la poursuite des objectifs du progrès économique, social et culturel ;

Après avoir décidé d'adapter certaines propositions relatives à l'administration du travail : rôle, fonction et organisation, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'administration du travail, 1978 :

Article 1 : Aux fins de la présente convention :

a) les termes « administration du travail » désignent les activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail ;

b) les termes « système d'administration du travail » visent tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail - qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes para-étatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d'administration - ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

Article 2 : Tout membre qui ratifie la présente convention peut déléguer ou confier, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, certaines activités d'administration du travail à ces

organisations non gouvernementales, notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, ou le cas échéant - à des représentants d'employeurs et de travailleurs.

Article 3 : Tout membre qui ratifie la présente convention peut considérer certaines activités, relevant de sa politique nationale du travail, comme faisant partie des questions qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, sont réglées par le recours à la négociation directe entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Article 4 : Tout membre qui ratifie la présente convention devra, de façon appropriée aux conditions nationales, faire en sorte qu'un système d'administration du travail soit organisé et fonctionne de façon efficace sur son territoire, et que les tâches et les responsabilités qui lui sont assignées soient convenablement coordonnées.

Article 5 :

1. Tout membre qui ratifie la présente convention devra prendre des dispositions adaptées aux conditions nationales en vue d'assurer, dans la cadre du système d'administration du travail, des consultations, une coopération et des négociations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou - le cas échéant - des représentants d'employeurs et de travailleurs.

2. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationale, ces dispositions devront être prises aux niveaux national, régional et local ainsi que des divers secteurs d'activité économique.

Article 6 :

1. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devront, selon le cas, être chargés de la préparation, de la mise en oeuvre, de la coordination, du contrôle et de l'évaluation de la politique nationale du travail ou participer à chacune de ces phases, et être, dans le cadre de l'administration publique, les instruments de la préparation et de l'application de la législation qui la concrétise.

2. Ils devront notamment, tenant compte des normes internationales du travail pertinentes :

a) participer à la préparation, à la mise en oeuvre, à la coordination, au contrôle et à l'évaluation de la politique nationale de l'emploi selon les modalités prévues par la législation et la pratique nationales ;

b) étudier d'une manière suivie la situation des personnes qui ont un emploi, aussi bien que des personnes qui sont sans emploi ou sous-employés, au vu de la législation et de la pratique nationales relatives aux conditions de travail, d'emploi et de vie professionnelle, appeler l'attention sur les insuffisances et les abus constatés dans ce domaine et soumettre des propositions sur les moyens d'y remédier ;

c) offrir leurs services aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations respectives, dans les conditions permises par la législation ou la pratique nationales, en vue de favoriser, aux niveaux national, régional et local ainsi que des divers secteurs d'activité économique, des consultations et une coopération effectives entre les autorités et organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations ;

d) répondre aux demandes d'avis techniques des employeurs et des travailleurs, ainsi que de leurs organisations respectives.

Article 7 : Si les conditions nationales l'exigent pour satisfaire les besoins du nombre le plus large possible de travailleurs et dans la mesure où de telles activités ne sont pas encore assurées, tout membre qui ratifie la présente convention devra encourager l'extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d'administration du travail de façon à y inclure des activités qui seront exercées en collaboration avec les autres organismes compétents et qui concerneront les conditions de travail et de vie professionnelle de catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salaires, notamment :

a) les fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles ;

b) les travailleurs indépendants n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, occupés dans le secteur non structuré tel qu'on l'entend dans la pratique nationale ;

c) les coopérateurs et les travailleurs des entreprises autogérées ;

d) les personnes travaillant dans un cadre établi par la coutume ou les traditions communautaires.

Article 8 : Dans la mesure où la législation et la pratique nationales le permettent, les organes compétents au sein du système d'administration du travail devront participer à la préparation de la politique nationale dans le domaine des relations internationales du travail et à la représentation de l'Etat dans ce domaine ainsi qu'à la préparation des mesures qui doivent être prises à cet effet à l'échelon national.

Article 9 : En vue d'assurer une coordination appropriée des tâches et des responsabilités du système d'administration du travail, de la manière déterminée conformément à la législation ou à la pratique nationales, le ministère du travail ou tout autre organe semblable devra avoir les moyens de vérifier que les organismes para-étatiques chargés de certaines activités dans le domaine de l'administration du travail et les organes régionaux ou locaux auxquels de telles activités auraient été déléguées agissent conformément à la législation nationale et respectent les objectifs qui leur ont été fixés.

Article 10 :

1. Le personnel affecté au système d'administration du travail devra être composé de personnes convenablement qualifiées pour exercer les fonctions qui leur sont assignées, ayant accès à la formation nécessaire à l'exercice de ces fonctions et indépendantes de toute influence extérieure indue.

2. Ce personnel bénéficiera du statut, des moyens et des ressources financières nécessaires à l'exercice efficace de ces fonctions.

Articles 11-18 : Dispositions finales types.

22. CONVENTION (N°160) CONCERNANT LES STATISTIQUES DU TRAVAIL

(Ratifiée par le Bénin le 06 mars 2000)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 07 juin 1985, en sa soixante et onzième session ;

Après avoir décidé d'adapter diverses propositions relatives à la révision de la convention (n°63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les statistiques du travail, 1985.

PARTIE I :

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à régulièrement recueillir, compiler et publier des statistiques de base du travail qui devront en tenant compte de ses ressources, progressivement s'étendre aux domaines suivants :

- a) la population active, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible ;
- b) la structure et la répartition de la population active, afin de pouvoir procéder à des analyses approfondies et de disposer de données de calage ;
- c) les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) et, quand cela est approprié, les taux de salaire au temps et la durée normale du travail ;
- d) la structure et la répartition des salaires ;
- e) le coût de la main-d'œuvre ;
- f) les indices des prix à la consommation ;
- g) les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses des familles et, si possible, les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles ;
- h) les lésions professionnelles et, autant que possible, les maladies professionnelles ;
- i) les conflits du travail.

Article 2 : Lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques requises en vertu de la présente convention, les membres doivent prendre en considération les normes et les directives les plus récentes établies sous les auspices de l'Organisation Internationale du Travail.

Article 3 : Lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques requises en vertu de la présente convention, les organisations représentatives des employeurs, lorsqu'elles existent, doivent être consultées, pour que leurs besoins soient pris en compte et que leur collaboration soit assurée.

Article 4 : Rien dans la présente convention n'impose l'obligation de publier ou de révéler des données qui entraîneraient, d'une quelconque façon, la divulgation de renseignements relatifs à une unité statistique individuelle telle qu'une personne, un ménage, un établissement ou une entreprise.

Article 5 : Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à communiquer au bureau international du travail, dès que cela est réalisable, les statistiques compilées et publiées en vertu de la convention, et des informations concernant leur publication, et en particulier :

a) les renseignements appropriés aux moyens de diffusion utilisés (titres et numéros de référence dans le cas de publication imprimée ou descriptions équivalentes dans le cas de données diffusées sous toute autre forme) ;

b) les dates ou les périodes les plus récentes pour lesquelles les différentes sortes de statistiques sont disponibles et les dates de leur publication ou diffusion.

Article 6 : Des descriptions détaillées des sources, des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés lors de la collecte et de la compilation des statistiques conformément à la présente convention doivent être :

a) produites et mises à jour pour refléter les changements significatifs ;

b) communiquées au bureau international du travail dès que cela est réalisable ;

c) publiées par l'organisme national compétent.

PARTIE II :

STATISTIQUES DE BASE DU TRAVAIL.

Article 7 : Des statistiques courantes sur la population active, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

Article 8 : Pour pouvoir procéder à des analyses approfondies et disposer des données de calage, des statistiques sur la structure et la réparation active doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

Article 9 :

1. Des statistiques courantes sur les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) doivent être compilées pour toutes les catégories importantes de salariés et toutes les branches d'activité économique importantes, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

2. Quand cela est approprié, des statistiques sur les taux de salaire au temps et la durée normale du travail doivent être compilées pour des professions ou des groupes de professions importants dans des branches d'activité économique importantes, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

Article 10 : Des statistiques sur la structure et la répartition des salaires doivent être compilées pour des branches d'activité économique importantes.

Article 11 : Des statistiques sur le coût de la main-d'œuvre doivent être compilées pour des branches d'activité économique importantes. Ces statistiques doivent, si possible, être compatibles avec les données sur l'emploi et la durée du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) couvrant le même champ.

Article 12 : Des indices des prix à la consommation doivent être calculés afin de mesurer les variations dans le temps des prix d'articles représentatifs des habitudes de consommation de groupes de population significatifs ou de l'ensemble de la population.

Article 13 : Des statistiques sur les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles doivent être compilées pour toutes les catégories et tailles de ménages privés ou de familles, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

Article 14 :

1. Des statistiques sur les lésions professionnelles doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays et, si possible, pour toutes les branches d'activité économique.

2. Des statistiques sur les maladies professionnelles doivent, autant que possible, être compilées pour toutes les branches d'activité économique, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

Article 15 : Des statistiques sur les conflits du travail doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays et, si possible, pour toutes les branches d'activité économique.

Articles 16-26 : Dispositions finales types.

23. CONVENTION (N°161) CONCERNANT LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

(Ratifiée par le Bénin le 10-11-98)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 07 juin 1985, en sa soixante et onzième session ;

Notant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail constitue l'une des tâches qui incombent à l'Organisation internationale du travail en vertu de sa Constitution ;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail en la matière, en particulier la recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953 ; la recommandations sur les services de médecine du travail, 1959 ; la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, ainsi que la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui établissent les principes d'une politique nationale et d'une action au niveau national ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux services de médecine du travail, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les services de santé au travail, 1985.

Article 1 : Aux fins de la présente convention :

a) l'expression « services de santé au travail » désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne :

- les exigences requises pour établir et maintenir un milieu sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ;

- l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale ;

- l'expression « représentants des travailleurs dans l'entreprise » désigne des personnes reconnues comme telles en vertu de la législation ou de la pratique nationales.

Article 2 : A la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, tout Membre doit définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente relative aux services de santé au travail.

Article 3 : Tout Membre s'engage à instituer progressivement des services de santé au travail pour tous les travailleurs y compris ceux du secteur public et les coopérateurs des coopératives et toutes les entreprises ; les dispositions prises devraient être adéquates et appropriées aux risques spécifiques prévalant dans les entreprises.

1- Si des services de santé au travail ne peuvent être institués immédiatement pour toutes les entreprises, tout Membre concerné doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, élaborer des plans en vue de leur institution.

2- Tout Membre concerné doit, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, indiquer les plans qu'il a élaborés en vertu du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs tout progrès accompli sur la voie de leur application.

Article 4 : L'autorité compétente doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 5 : Sans préjudices de la responsabilité de chaque employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il emploie, et en tenant dûment compte de la nécessité pour les travailleurs de santé de participer en matière de santé et de sécurité au travail, les services de santé au travail doivent assurer celles des fonctions suivantes qui seront adéquates et appropriées aux risques de l'entreprise pour la santé au travail :

- identifier et évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail ;
- surveiller les facteurs du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, y compris les installations sanitaires, les cantines et le logement, lorsque ces facilités sont fournies par l'employeur ;
- donner des conseils sur la planification et l'organisation du travail, y compris la conception des lieux de travail, sur le choix, l'entretien et l'état des machines et des équipements ainsi que sur les substances utilisés dans le travail ;
- participer à l'élaboration des programmes d'amélioration des pratiques de travail ainsi qu'aux essais et à l'évaluation des nouveaux équipements quant aux aspects de santé ;
- donner des conseils dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'hygiène, de l'ergonomie ainsi qu'en matière d'équipements de protection individuelle et collective ;
- surveiller la santé des travailleurs en relation avec le travail ;
- promouvoir l'adaptation du travail aux travailleurs ;
- contribuer aux mesures de réadaptation professionnelle ;
- collaborer à la diffusion de l'information, à la formation et à l'éducation dans les domaines de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que de l'ergonomie ;
- organiser les premiers secours et les soins d'urgence ;
- participer à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles.

PARTIE III :

ORGANISATION

Article 6 : Des dispositions doivent être prises en vue de l'institution de services de santé au travail :

- par voie de législation ;
- par des conventions collectives ou par d'autres accords entre les employeurs et les travailleurs intéressés ;
- par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.

Article 7 : Les services de santé au travail peuvent être organisés, selon le cas, soit en tant que services desservant une seule entreprise, soit en tant que services desservant plusieurs entreprises.

Conformément aux conditions et à la pratique nationales, les services de santé au travail peuvent être organisés par :

- les entreprises ou groupes d'entreprises intéressés ;

- les pouvoirs publics ou les services officiels ;
- les institutions de sécurité sociale ;
- tout autre organisme habilité par l'autorité compétente ;
- toute combinaison des formules précédentes.

Article 8 : L'employeur, les travailleurs et leurs représentants, lorsqu'il en existe, doivent coopérer et participer à la mise en œuvre de l'organisation des services de santé au travail et des autres mesures les concernant, sur une base équitable.

PARTIE IV :

CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT

Article 9 : Conformément à la législation et à la pratique nationales, les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires. La composition du personnel doit être déterminée en fonction de la nature des tâches à exécuter.

Les services de santé au travail doivent remplir leurs fonctions en collaboration avec les autres services de l'entreprise.

Des mesures doivent être prises, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour assurer une coopération et une coordination adéquates entre les services de santé au travail et, dans la mesure où cela est approprié, avec les autres services concernés par l'octroi des prestations de santé.

Article 10 : Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail doit jouir d'une indépendance professionnelle complète à l'égard de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants, lorsqu'il en existe, en relation avec les fonctions stipulées à l'article 5.

Article 11 : L'autorité compétente doit déterminer les qualifications requises du personnel appelé à fournir des services en matière de santé au travail en fonction de la nature des tâches à exécuter et conformément à la législation et à la pratique nationales.

Article 12 : La surveillance de la santé des travailleurs en relation avec le travail ne doit entraîner pour ceux-ci aucune perte de gain ; elle doit être gratuite et avoir lieu autant que possible pendant les heures de travail.

Article 13 : Tous les travailleurs doivent être informés des risques pour la santé inhérents à leur travail.

Article 14 : Les services de santé au travail doivent être informés par l'employeur et les travailleurs de tout facteur connu et de tout facteur suspect du milieu de travail susceptible d'avoir des effets sur la santé des travailleurs.

Article 15 : Les services de santé au travail doivent être informés des cas de maladie parmi les travailleurs et des absences du travail pour des raisons de santé, afin d'être en mesure d'identifier toute relation qu'il pourrait y avoir entre les causes de cette maladie ou de cette absence et les risques pour la santé qui pourraient se présenter sur les lieux de travail. Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail ne doit pas être requis par les employeurs de vérifier le bien-fondé des raisons de l'absence du travail.

PARTIE V :

DISPOSITIONS GENERALES

Article 16 : La législation doit désigner l'autorité ou les autorités chargées de surveiller le fonctionnement des services de santé au travail et de les conseiller, une fois qu'ils auront été institués.

Article 17 : Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistrées.

Article 18 : La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

Elle entrera en vigueur douze mois, après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19 : Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau International du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20 : Le Directeur général du Bureau International du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation Internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21 : Le Directeur général du Bureau International du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22 : Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau International du Travail présentera à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de la révision totale ou partielle.

Article 23 : Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifierait pas la convention portant révision.

Article 24 : Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

24. CONVENTION (N° 182) CONCERNANT L'INTERDICTION DES PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS ET L'ACTION IMMEDIATE EN VUE DE LEUR ELIMINATION

(Ratifiée par le Bénin le 11 novembre 2001)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 1999, en sa quatre-vingt-septième session ;

Considérant la nécessité d'adopter de nouveaux instruments visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants en tant que priorité majeure de l'action nationale et internationale, notamment de la coopération et de l'assistance internationales, pour compléter la convention et la recommandation concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973, qui demeurent des instruments fondamentaux en ce qui concerne le travail des enfants ;

Considérant que l'élimination effective des pires formes de travail des enfants exige une action d'ensemble immédiate, qui tienne compte de l'importance d'une éducation de base gratuite et de la nécessité de soustraire de toutes ces formes de travail les enfants concernés et d'assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, tout en prenant en considération les besoins de leurs familles ;

Rappelant la résolution concernant l'élimination du travail des enfants adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-troisième session, en 1996 ;

Reconnaissant que le travail des enfants est pour une large part provoqué par la pauvreté et que la solution à long terme réside dans la croissance économique soutenue menant au progrès social, et en particulier à l'atténuation de la pauvreté et à l'éducation universelle ;

Rappelant la Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée le 20 novembre 1989 par l'Assemblée générale des Nations Unies ;

Rappelant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-sixième session, en 1998 ;

Rappelant que certaines des pires formes de travail des enfants sont couvertes par d'autres instruments internationaux, en particulier la convention sur le travail forcé, 1930, et la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1956 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail des enfants, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce dix-septième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Article 1 : Tout membre qui ratifie la présente convention doit prendre les mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence.

Article 2 : Aux fins de la présente convention, le terme "enfant" s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.

Article 3 : Aux fins de la présente convention, l'expression « les pires formes de travail des enfants » comprend :

a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;

c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions pertinentes ;

d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Article 4 :

1- Les types de travail visés à l'article 3 d) doivent être déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, en prenant en considération des normes internationales pertinentes, et en particulier les paragraphes 3 et 4 de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

2- L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, doit localiser les types de travail ainsi déterminés.

3- La liste des types de travail déterminés conformément au paragraphe 1 du présent article doit être périodiquement examinée et, au besoin, révisée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés.

Article 5 : Tout membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, établir ou désigner les mécanismes appropriés pour surveiller l'application des dispositions donnant effet à la présente convention.

Article 6 :

1- Tout membre doit élaborer et mettre en œuvre des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants.

2- Ces programmes d'action doivent être élaborés et mis en œuvre en consultation avec les institutions publiques compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs, le cas échéant en prenant en considération les vues d'autres groupes intéressés.

Article 7 :

1- Tout membre doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre effective et le respect des dispositions donnant effet à la présente convention, y compris par l'établissement et l'application de sanctions pénales ou, le cas échéant, d'autres sanctions

2- Tout membre doit, en tenant compte de l'importance de l'éducation en vue de l'élimination du travail des enfants, prendre les mesures efficaces dans un délai déterminé pour :

a) empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants ;

b) prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale ;

c) assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants;

d) identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux ;

e) tenir compte de la situation particulière des filles ;

3. Tout membre doit désigner l'autorité compétente chargée de la mise en œuvre des dispositions donnant effet à la présente convention.

Article 8 : Les membres doivent prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la présente convention par une coopération et / ou une assistance internationale renforcées y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

Articles 9-16 : Dispositions finales type.

II - SECURITE SOCIALE

PORTANT CODE DE SECURITE SOCIALE EN REPUBLIQUE DU BENIN

DISPOSITIONS GENERALES ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE PREMIER : Il est institué sur le territoire de la République du Bénin :

- Un régime général de sécurité sociale en faveur des travailleurs du secteur structuré soumis aux dispositions du code de travail.
- Un régime spécial en faveur des travailleurs indépendants, agricoles et du secteur informel ;

ARTICLE 2 : La loi détermine les principes fondamentaux de la sécurité sociale.

ARTICLE 3 : Le régime général de sécurité sociale est chargé du service :

- des prestations familiales et de maternité (branche des prestations familiales) ;
- des prestations d'accident de travail et de maladies professionnelles (branche des risques professionnels) ;
- de prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants (branche des pensions) ;
- des prestations d'assurance maladie et autres prestations de sécurité sociale à instituer par la loi après avis du conseil national du travail.

ARTICLE 4 :

1- Sont assujettis au régime général de sécurité sociale, tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail, sans distinction de sexe, de race, de nationalité ou d'origine lorsqu'ils ont employé à titre principal sur le territoire national pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs publics ou privés quels que soient la nature, la forme, la validité du contrat ou la nature et le montant de la rémunération.

2- Bénéficient également des dispositions de la présente loi les gérants des sociétés à responsabilité limitée et ceux des sociétés de personnes. Toutefois les gérants des sociétés de personnes détenant plus de 50 % des parts sociales sont exclus du champ d'application de la présente loi. Dans ce cas les parts sociales possédées par les conjoints ou les enfants mineurs non émancipés du gérant sont assimilées à celles de ce dernier.

3- Peuvent être assimilés aux travailleurs visés au premier paragraphe du présent article, pour ce qui concerne uniquement les risques professionnels suivant les modalités fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale :

- les élèves des écoles professionnelles, les stagiaires et les apprentis même non rémunérés.
- les membres des sociétés coopératives de production ainsi que les gérants non salariés des coopératives et leurs préposés.

ARTICLE 5 : Les travailleurs relevant des différents statuts particuliers de la fonction publique et en position de détachement dans les sociétés et autres organismes d'Etat à budget autonome sont soumis aux dispositions d'assujettissement du présent code en ce qui concerne les risques professionnels et les prestations familiales.

ARTICLE 6 : Toute personne qui, ayant été affiliée au régime général de Sécurité sociale pendant au moins six (6) mois consécutifs, cesse de remplir les conditions d'assujettissement obligatoire, a la faculté de demeurer volontairement affiliée pour une durée limitée à la branche des pensions dans les conditions et modalités fixées par décret pris en conseil des ministres.

ARTICLE 7 : L'organisation et le fonctionnement du régime spécial en faveur des travailleurs indépendants, agricoles et du secteur informel sont fixés par une loi spécifique.

LIVRE PREMIER :

DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE

TITRE PREMIER :

DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE

ARTICLE 8 :

1- La gestion de toutes les branches de la sécurité sociale prévues à l'article 3 de la présente loi est confiée à la Caisse nationale de sécurité sociale ci après dénommée "la Caisse".

2- La Caisse est un établissement public à caractère social, jouissant de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Elle est gérée par une direction générale et administrée par un conseil d'administration.

Elle est placée sous la tutelle du ministre chargé de la sécurité sociale.

3- Le siège social de la Caisse est fixé à Cotonou et pourra être transféré en tout autre lieu du territoire sur recommandation du conseil d'administration et par décret pris en conseil des ministres.

4- La Caisse peut être décentralisée au niveau des départements.

CHAPITRE PREMIER :

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

ARTICLE 9 : Le conseil d'administration de la Caisse est investi des pouvoirs les plus étendus dans la limite de l'objet social.

Le conseil d'administration comprend neuf (9) membres répartis comme suit :

- trois (3) représentants des travailleurs ;
- trois (3) représentants des employeurs ;
- trois (3) représentants de l'Etat émanant des ministères chargés des finances, de la sécurité sociale et de la santé.

Les modalités de désignation des représentants des employeurs et des travailleurs sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

Les représentants des employeurs et des travailleurs doivent satisfaire aux conditions exigées des membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel par les dispositions contenues dans le code du travail.

ARTICLE 10 :

1- Le conseil d'administration est chargé d'élaborer, de faire appliquer et de contrôler la politique générale de la Caisse.

2- Les administrateurs désignés conformément aux dispositions de l'article 9 ci-dessus sont nommés par décret pris en conseil des ministres.

3- Le bureau du conseil d'administration comprend un président, un vice président et un secrétaire élus au scrutin secret parmi les membres du conseil d'administration.

Les membres du bureau élu sont nommés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

La présidence est rotative entre les employeurs et les travailleurs.

4- La durée du mandat des administrateurs est fixée à trois ans renouvelable sans limitation.

Tout administrateur qui cesse d'appartenir à l'organisation qu'il représente est considéré comme démissionnaire d'office.

En cas d'empêchement d'un membre, celui-ci donne mandat à l'un de ses pairs ou au président pour le représenter.

Sont déclarés démissionnaires d'office par le ministre chargé de la sécurité sociale, après avis du conseil d'administration, les administrateurs qui sans motif valable n'assistent pas à trois séances consécutives.

5- Le conseil siège valablement lorsque plus de la moitié des membres qui le composent assistent à la séance. Si le quorum n'est pas atteint, un constat de carence est aussitôt adressé au ministre de tutelle. Si après deux convocations successives conformément aux dispositions de l'article 13 alinéa premier ci-dessous, le conseil ne peut être réuni pour délibérer valablement, le ministre de tutelle est saisi pour la dissolution dudit conseil et son renouvellement.

ARTICLE 11 : En cas d'irrégularité ou de carence caractérisée, le conseil d'administration peut être dissout ou suspendu dans les conditions fixées par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre de tutelle.

Un nouveau conseil d'administration doit être installé au plus tard dans les deux mois qui suivent la dissolution.

Le décret de dissolution précise les conditions dans lesquelles l'administration de la Caisse est assurée Jusqu'à l'installation du nouveau conseil.

Les actes pris éventuellement pendant la durée de dissolution du conseil d'administration et qui relèvent normalement de la compétence dudit conseil, sont soumis à la délibération du nouveau conseil d'administration aussitôt après son installation.

Dès que les irrégularités ou la mauvaise gestion de la Caisse sont imputables à un ou à plusieurs membres du conseil d'administration, ces derniers sont révoqués par décret pris en conseil des ministres après avis du conseil d'administration.

Cette révocation, sans préjudice des poursuites judiciaires, entraîne l'incapacité définitive d'exercer les fonctions d'administrateurs de la Caisse.

ARTICLE 12 : Le conseil d'administration examine et approuve notamment :

- le règlement intérieur et la convention collective de la Caisse ;
- les comptes d'exploitation prévisionnels et les budgets d'investissement prévisionnels établis par la direction générale ;
- les documents de fin d'exercice (inventaire, comptes de résultats et bilan, rapport des commissaires aux comptes, rapport annuel du directeur de la Caisse etc...) ;
- les achats, ventes, échanges d'immeubles, baux, constitution et cessions de droits réels immobiliers, transactions ;
- l'acceptation des dons et legs ;
- l'organigramme de la Caisse ;
- Le programme d'action sanitaire et social

ARTICLE 13 : Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président adressée par écrit 15 jours à l'avance :

- en séance ordinaire au moins une fois par semestre ;
- en séance extraordinaire, chaque fois que l'intérêt de la Caisse l'exige. soit à l'initiative du président, soit à la demande de la moitié de ses membres, soit à la demande des commissaires aux comptes ou du ministre de tutelle.

En cas d'urgence, le délai de convocation peut être réduit et ramené à trois jours au minimum par décision du président.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage des voix celle du président est prépondérante.

Les membres du conseil d'administration sont tenus au secret professionnel.

Le directeur général de la Caisse et les commissaires aux comptes assistent aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative.

Le directeur général se fait assister en cas de besoin par ses collaborateurs.

Les délibérations du conseil d'administration sont confidentielles. Elles sont consignées dans des procès-verbaux signés par tous les membres présents.

ARTICLE 14 :

1- Le texte des décisions prises par le conseil d'administration est signé par le président du conseil. Il doit être communiqué au ministre chargé de la sécurité sociale dans les meilleurs délais par le président du conseil, en tout cas dix (10) jours au plus tard après la fin de la séance,

2- Le ministre chargé de la sécurité sociale peut renvoyer au conseil d'administration pour un nouvel examen obligatoirement inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion, les décisions qu'il estime contraires aux lois et règlements ou de nature à compromettre l'équilibre financier du régime de sécurité sociale.

Dans ce cas le conseil d'administration ne peut maintenir sa décision première que si les 3/4 des membres présents et votants l'exigent. Le conflit est alors arbitré par le Chef de l'Etat en conseil des ministres.

3- Si aucune décision ministérielle n'est intervenue dans un délai de quinze jours à compter de la communication du texte, celui-ci devient définitif et exécutoire.

4- Le secrétariat des séances du conseil d'administration, leur préparation et la responsabilité des archives sont confiés au directeur général.

ARTICLE 15 : Les membres du conseil d'administration perçoivent, en rémunération de leurs activités à titre de jetons de présence, une indemnité annuelle fixée par le ministre de tutelle sur proposition du conseil d'administration.

Le montant des jetons de présence est fixé en fonction des résultats des activités de la Caisse. Il est porté aux charges d'exploitation et versé aux administrateurs qui ont effectivement participé aux réunions.

Les fonctions de membre du conseil d'administration sont incompatibles avec tout emploi rémunéré par la Caisse et toute activité lucrative en rapport avec le fonctionnement et l'objet de la Caisse.

ARTICLE 16 :

1- Le conseil d'administration désigne chaque année en son sein à bulletins secrets, les membres des commissions suivantes auxquelles il peut déléguer une partie de ses pouvoirs :

- la commission permanente ;
- la commission de contrôle.

2- La commission permanente dirigée par le président comprend trois administrateurs au moins.

Elle peut recevoir délégation du conseil pour donner son avis sur un point particulier ou régler une question particulière. Elle étudie les réclamations des employeurs ou des assurés et propose la décision à la sanction du conseil. Le directeur général peut soumettre à son avis toute difficulté résultant de l'application des lois et règlements régissant le service des prestations,

Elle peut être consultée par le président en cas d'urgence. Dans ce dernier cas l'avis émis est soumis au conseil lors de sa plus prochaine réunion pour approbation.

3- La commission de contrôle est composée de trois (3) administrateurs parmi lesquels figure obligatoirement le représentant du ministre des finances qui en est le président.

Le conseil d'administration et le ministre des finances désignent en outre chacun pour être adjoint à cette commission, un commissaire aux comptes non administrateur.

La commission de contrôle a la charge de vérifier la comptabilité, d'examiner les comptes annuels de gestion de la Caisse, de présenter au conseil un rapport sur les opérations effectuées au cours de l'année et sur la situation financière annuelle de l'organisme, de procéder à tout moment jugé nécessaire à une vérification à l'improviste de la caisse et de la comptabilité.

CHAPITRE II :

DE LA DIRECTION GENERALE

ARTICLE 17 : Le directeur général de la Caisse est nommé après avis du conseil d'administration sur proposition du ministre de tutelle par décret pris en conseil des ministres.

Le directeur général ne peut exercer des fonctions rémunérées ou non dans aucune autre société à but lucratif dans laquelle la Caisse ou l'Etat n'aurait pas de participation.

Le directeur général rend compte de ses activités par un rapport annuel qu'il soumet au conseil d'administration. Le conseil, après délibération transmet ledit rapport au ministre de tutelle.

Sous réserve des attributions du conseil d'administration et des commissaires aux comptes, le directeur général, en tant que responsable du fonctionnement de la Caisse, exerce tous pouvoirs de direction et de gestion de ladite Caisse.

Le directeur général a pouvoir de gérer la Caisse, d'agir au nom de cette dernière, de la représenter, d'accomplir ou d'autoriser les actes et opérations relatifs à son objet.

Le directeur général nomme et révoque le personnel conformément à la convention collective qui le régit.

Sous réserve de l'inaliénabilité des immeubles et du matériel fixe apportés par l'Etat à titre de dotation, il a les pouvoirs les plus étendus pour la gestion de la Caisse. Ces pouvoirs sont fixés par décret pris en conseil des ministres.

ARTICLE 18 : Le directeur général peut être assisté d'un directeur général adjoint nommé par arrêté du ministre de tutelle sur proposition du directeur général parmi les cadres les plus élevés en grade des administrations du travail et de la sécurité sociale. Il remplace le directeur général en cas d'absence ou d'empêchement.

Il est créé des postes de directeurs techniques dont les attributions sont fixées par décision du directeur général.

Les directeurs techniques, hormis l'agent comptable, sont nommés par décision du directeur général après approbation du conseil d'administration.

Le directeur général peut déléguer une partie de ses attributions au directeur général adjoint et aux directeurs techniques.

L'agent comptable est nommé par le ministre des finances sur requête du ministre chargé de la sécurité sociale.

ARTICLE 19 : Toute convention intervenant entre la Caisse et l'un des administrateurs doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration.

Il en est de même des conventions auxquelles un administrateur, Le directeur général ou un cadre exerçant dans ladite structure est indirectement intéressé ou dans lesquelles il traite avec la Caisse par personne interposée.

Sont également soumises à autorisation préalable les conventions intervenant entre la Caisse et une entreprise, si l'un des administrateurs, le directeur général ou un cadre de la Caisse est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur ou directeur général

TITRE II :

DE L'ORGANISATION FINANCIERE

CHAPITRE PREMIER :

DES RESSOURCES

ARTICLE 20 :

- 1- Les ressources de la Caisse sont constituées par :
- a) les cotisations des employeurs et des travailleurs destinées au financement des différentes branches du régime de sécurité sociale ;
 - b) les majorations encourues pour cause de retard dans le paiement des cotisations ou dans la production des déclarations nominatives de salaires et les intérêts moratoires ;
 - c) les subventions éventuelles de l'Etat ;
 - d) le produit des placements des fonds ;
 - e) les dons, legs et autres subventions ;
 - f) toutes autres ressources attribuées à la Caisse par un texte législatif ou réglementaire.

2- Les ressources de la Caisse ne peuvent être utilisées qu'aux fins prévues par la présente loi. Aucune prestation ne peut être instituée si son financement n'est pas garanti.

Les deniers de la Caisse sont insaisissables.

ARTICLE 21 : La Caisse jouit pour toutes ses activités sociales liées à son objet d'un régime privilégié et est exempté de tous impôts et taxes.

Les prestations prévues par le présent code sont exonérées de tous impôts et les pièces de toute nature requises pour l'obtention de ces prestations sont exonérées de tous droits de timbre.

CHAPITRE II :

DES COTISATIONS

SECTION 1 :

L'ASSIETTE DES COTISATIONS

ARTICLE 22 : Les cotisations dues à la Caisse sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par les personnes assujetties, y compris les indemnités, primes, gratifications, commissions et tous autres avantages en espèces, ainsi que la contre-valeur des avantages en nature, mais à l'exclusion des remboursements de frais et de prestations sociales versées en vertu des dispositions de la présente loi.

L'évaluation des avantages en nature est faite conformément aux règles prescrites par le code général des impôts.

ARTICLE 23 : Lorsque les rémunérations servant de base au calcul des cotisations n'ont pas été déclarées à la Caisse, ou lorsque les déclarations se révèlent inexactes, le montant des rémunérations est fixé comme suit :

1- dans le cas où l'employeur n'a jamais fait de déclaration de rémunération, l'évaluation est fonction du taux de salaire pratiqué dans la profession ; la durée de l'emploi est déterminée d'après les déclarations des intéressés ou par tout autre moyen de preuve ;

2- dans le cas où l'employeur a déjà fait des déclarations de rémunérations, la déclaration antérieure la plus récente est majorée de 50 % pour la détermination des cotisations dues, jusqu'à ce qu'il soit possible d'effectuer le décompte sur des bases réelles ;

3- la Caisse se fait communiquer au moins une fois l'an, par les services fiscaux ou toutes autres structures de l'Etat, tous renseignements susceptibles de faciliter le contrôle des salaires servant de base au calcul des cotisations.

SECTION II :

LA LIQUIDATION DES COTISATIONS

ARTICLE 24 :

1- Les taux de cotisations sont fixés en pourcentage des rémunérations soumises à cotisation, de manière que les recettes totales de chaque branche permettent de couvrir l'ensemble des dépenses de prestations de cette branche, la partie des frais d'administration qui s'y rapporte, et de disposer du montant nécessaire à la constitution d'une réserve de sécurité, du fonds de roulement et d'une réserve technique.

2- Les taux de cotisations sont fixés par décret pris en conseil des ministres après avis du conseil d'administration.

La révision intervient par décret pris en conseil des ministres obligatoirement dans les cas visés aux articles 36 et 37 de la présente loi.

3- Si les recettes provenant des cotisations et du placement des fonds d'une branche sont inférieures aux dépenses courantes de prestations et d'administration de cette branche, le taux de cotisation est relevé, selon la procédure décrite à l'alinéa 2 du présent article, de manière à garantir de façon permanente l'équilibre financier du régime.

Toutefois, si le taux de cotisation se révèle déjà trop élevé, il peut être procédé à un rééquilibrage des prestations au niveau de la branche concernée.

ARTICLE 25 : La cotisation de la branche des prestations familiales et celle de la branche des risques professionnels sont à la charge exclusive de l'employeur. La cotisation de la branche des pensions est répartie entre le travailleur et l'employeur selon les taux qui sont déterminés par le décret prévu au paragraphe 2 de l'article 24. La part incombant au travailleur ne peut en aucun cas dépasser 50 % du montant de cette cotisation.

Les cotisations de l'employeur restent définitivement à sa charge ; toute convention contraire étant nulle de plein droit. Si un travailleur est occupé au service de deux ou plusieurs employeurs, chacun des employeurs est responsable du versement des cotisations afférentes à la rémunération qu'il paie à l'intéressé.

L'employeur est débiteur vis-à-vis de la Caisse de la cotisation totale y compris la part mise à la charge du travailleur qui est précomptée sur la rémunération de celui-ci lors de chaque paie. Il en est responsable du versement à la Caisse. Aucun travailleur soumis aux dispositions de la présente loi n'a le droit de s'opposer au prélèvement de la cotisation ouvrière.

Les cotisations dues à la Caisse sont portables et non quérables.

ARTICLE 26 : L'employeur verse les cotisations aux dates et suivant les modalités fixées par un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

ARTICLE 27 :

1- Lorsque les cotisations dues par un employeur n'ont pas été acquittées dans le délai prescrit, il est appliqué une majoration de retard dont le taux et le mode de calcul sont fixés par décret pris en conseil des ministres.

2- La Caisse dispose pour le recouvrement de ses créances, d'un privilège analogue à celui du trésor, et qui prend rang immédiatement après celui des gens de service et celui des ouvriers tels que fixés par la législation en vigueur.

En cas de faillite ou de redressement Judiciaire et liquidation des biens, le privilège s'exerce à compter de la date du jugement de faillite ou de celle admettant le débiteur au bénéfice de la liquidation judiciaire.

3- Avant d'engager une action en recouvrement de cotisations ou de majorations de retard, le directeur général de la Caisse doit adresser, par lettre recommandée avec accusé de réception, une mise en demeure invitant l'employeur à régulariser sa situation dans un délai de 15 jours.

4- Si la mise en demeure reste sans effet, le directeur général de la Caisse peut délivrer une contrainte qui est visée et rendue exécutoire par le président du tribunal compétent, laquelle contrainte comportant tous les effets d'un jugement est signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, par les agents assermentés de la Caisse ou par exploit d'huissier dont les frais sont à la charge du débiteur.

Toutefois, l'exécution de la contrainte peut être interrompue par le recours introduit par le débiteur devant le tribunal compétent pour contester la réalité ou le montant de la dette dans un délai de huit jours.

5- La procédure de recouvrement visée à l'alinéa 4 du présent article, s'applique à la taxation provisoire- Si l'employeur produit la déclaration des salaires réellement versés durant la période considérée, les poursuites sont interrompues.

ARTICLE 28 : Les employeurs doivent fournir en justification de leurs versements de cotisations, une déclaration nominative trimestrielle des salaires versés à leur personnel. Cette déclaration est établie sur un imprimé spécial délivré par la Caisse ou sur des documents produits par le cotisant et comportant les informations exigées par la Caisse.

Tout employeur qui ne se serait pas conformé à cette obligation doit payer à la Caisse, sous réserve des dispositions de l'article 27 relatif à la mise en demeure, une astreinte prononcée par le juge des référés.

L'astreinte prévue au paragraphe 2 du présent article est liquidée par le directeur général de la Caisse qui la recouvre dans les mêmes conditions que les cotisations.

ARTICLE 29 : Les employeurs peuvent, en cas de force majeure ou de bonne foi dûment prouvée, formuler auprès du conseil d'administration de la Caisse, une demande gracieuse en réduction des majorations de retard encourues en application de l'alinéa (1) de l'article 27 de la présente loi.

Il pourra être statué sur cette requête qui n'est recevable qu'après règlement de la totalité des cotisations ayant donné lieu aux dites majorations.

ARTICLE 30 : Sans préjudice de l'application des dispositions communes sur la responsabilité en droit de sociétés, tout débiteur de la Caisse, propriétaire, gérant, mandataire ou responsable à quelque titre que ce soit d'une entreprise, peut se voir opposer des saisies-arrêts pratiquées à la requête de la Caisse sur son salaire ou sur toutes sommes qui lui seraient dues par des tiers.

Le directeur général de la Caisse pourra procéder, dans les formes et conditions prévues pour le recouvrement des contributions directes et taxes assimilées, à concurrence du montant des créances dues, par voie de sommation ou d'avis à tiers détenteur contre tout établissement bancaire, employeur fermier, locataires, d'une façon générale, tout débiteur des personnes redevables de créances ou tout tiers détenteur de deniers leur appartenant.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, les titres de créances émis par le directeur général de la Caisse, sont assimilés aux rôles et autres titres de créances de l'Etat.

Le renouvellement des licences et patentes des commerçants et transporteurs de personnes ou de marchandises ne peut être effectué que sur présentation d'une attestation de la Caisse indiquant qu'ils sont à jour de leurs obligations vis-à-vis de la sécurité sociale.

Les soumissionnaires des marchés publics ou de fournitures et leurs sous-traitants doivent être porteurs d'un quitus de la Caisse, attestant qu'ils sont à jour de leurs obligations vis-à-vis de la sécurité sociale.

Tout adjudicataire de marchés publics est responsable du non versement des cotisations de son sous-traitant.

CHAPITRE III :

DE LA GESTION DES RESSOURCES

ARTICLE 31 : Chacune des branches du régime de sécurité sociale fait l'objet d'une gestion financière distincte dans le cadre de l'organisation financière générale de la Caisse.

La part des frais communs d'administration imputée à chacune des branches du régime de sécurité sociale est fixée chaque année par le conseil administration.

Le financement du fonds d'action sanitaire et sociale est assuré par une dotation prélevée sur les cotisations de la branche des prestations familiales.

ARTICLE 32 : Les opérations de la Caisse font l'objet d'un budget annuel équilibré en recettes et en dépenses préparé par le directeur général et adopté par le conseil d'administration.

ARTICLE 33 : Les règles relatives à la comptabilité de la Caisse sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

ARTICLE 34 : Il est institué un fonds de roulement commun à l'ensemble des branches du régime ; son montant ne peut être inférieur à trois fois et supérieur à six fois la moyenne mensuelle des dépenses de la Caisse constatée au cours de l'exercice précédent.

ARTICLE 35 :

1- La Caisse établit et maintient pour chacune des branches du régime général de sécurité sociale qu'elle gère, une réserve technique ou une réserve de sécurité comme suit :

a) pour la branche des prestations familiales, une réserve de sécurité égale à la différence entre les recettes et les dépenses de cette branche, jusqu'à concurrence du tiers des dépenses techniques de l'exercice précédent ;

b) pour la branche des risques professionnels :

- une réserve technique égale à la somme des capitaux constitutifs des rentes allouées, déterminée selon les règles fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, après avis du conseil d'administration ;

- une réserve de sécurité au moins égale à la moitié du montant total des dépenses moyennes annuelles des prestations constatées dans cette branche au cours des deux derniers exercices à l'exclusion de celles afférentes aux rentes ;

c) pour la branche des pensions, une réserve technique constituée par la différence entre les recettes et les dépenses de cette branche. Elle ne peut être inférieure au montant total des dépenses constatées dans cette branche au cours des trois derniers exercices.

2- Les réserves techniques et les réserves de sécurité ne peuvent être utilisées qu'aux fins prévues par la réglementation relative à la sécurité sociale.

- Les réserves de sécurité sont placées à court terme, de façon à être aisément mobilisables.

Les réserves techniques sont placées à moyen ou long terme selon le plan financier établi par le conseil d'administration et approuvé par le ministre chargé de la sécurité sociale. Ce plan doit réaliser en premier lieu la sécurité réelle des fonds. Il doit viser en outre à obtenir un rendement optimum dans le placement des fonds, afin de concourir le plus possible à la réalisation des objectifs de la Caisse.

3- Le produit des placements des réserves techniques et de sécurité prévues aux alinéas précédents, est comptabilisé séparément et sert à l'amélioration des prestations, de chaque branche, après avis conforme du conseil d'administration.

ARTICLE 36 : Si le montant de la réserve technique ou de sécurité est inférieur à celui fixé conformément à l'article 35 de la présente loi, le ministre chargé de la sécurité sociale propose la fixation, selon la procédure définie à l'article 24 d'un nouveau taux de cotisation susceptible de rétablir l'équilibre et de relever dans un délai de trois ans au plus, le montant de la réserve technique au niveau prévu.

ARTICLE 37 : La Caisse effectue au moins une fois tous les cinq ans, l'analyse des opérations financières et des estimations actuarielles des différentes branches du régime de sécurité sociale. Si l'analyse révèle un danger de déséquilibre financier dans une branche déterminée, il est procédé au réajustement du taux de cotisation de cette branche, selon la procédure prévue à l'article 24 de la présente loi, sans préjudice de toutes autres mesures appropriées.

LIVRE II :

DES PRESTATIONS FAMILIALES ET DE MATERNITE

TITRE PREMIER :

DES PRESTATIONS FAMILIALES

ARTICLE 38 : Les prestations familiales et de maternité instituées par la présente loi comprennent :

- les allocations prénatales ;
- les allocations familiales ;
- les indemnités journalières en faveur des femmes salariées en couches ;
- les prestations en nature relatives à l'action sanitaire et sociale.

ARTICLE 39 : Aux termes de la présente loi, sont :

- allocataires les personnes physiques du chef desquelles les prestations sont dues.
- attributaires, les personnes physiques ou morales entre les mains desquelles, il est prescrit d'effectuer le paiement des prestations.

Les allocataires peuvent être distincts des attributaires.

ARTICLE 40 : Lorsque le père et la mère d'un enfant peuvent prétendre chacun de son côté aux prestations familiales soit à la charge du régime de sécurité sociale, soit à la charge du budget d'une collectivité publique, celles-ci sont établies et liquidées au nom de celui qui bénéficie des prestations les plus avantageuses. Aucun cumul n'est admis.

CHAPITRE PREMIER :

DES ALLOCATIONS PRENATALES

ARTICLE 41 : Les allocations prénatales sont destinées à généraliser la surveillance médicale des grossesses et assurer aux futures mères de meilleures conditions d'hygiène et de santé.

ARTICLE 42 : Toute femme salariée en état de grossesse ou conjoint d'un travailleur salarié a droit à des allocations prénatales.

Le bénéfice de ces prestations est subordonné à des examens médicaux périodiques.

CHAPITRE II :

DES ALLOCATIONS FAMILIALES

ARTICLE 43 : Les allocations familiales ont pour but d'apporter un complément de ressources aux familles, d'encourager la surveillance médicale systématique des enfants et la fréquentation

scolaire. Elles aident les familles à appliquer à leurs enfants les conseils d'hygiène et d'éducation qui leur sont donnés par les personnes compétentes.

ARTICLE 44 : Les allocations familiales sont attribuées aux travailleurs pour chacun des enfants à charge tels qu'ils sont définis aux articles 114 et 115 de la présente loi et pour compter de leur date de naissance.

ARTICLE 45 : Le droit aux allocations familiales est subordonné à la justification par le travailleur d'une activité salariée de 18 jours ou de 120 heures dans le mois.

Sont considérées comme périodes de salariat :

- a) les absences pour congé régulier ;
- b) les absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé;
- c) les périodes de repos des femmes salariées en couches prévues par le code du travail ;
- d) les absences pour activités syndicales sur attestation du secrétaire général de l'organisation ;
- e) les absences pour cause d'incapacité temporaire résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- f) les absences pour cas de force majeure dûment constatée par l'attestation des services compétents du ministère chargé du travail et n'excédant pas un mois.

Les périodes précitées sont validées pour l'octroi des prestations à condition que les cotisations y afférentes soient versées.

ARTICLE 46 : Le taux, les modalités de liquidation et de paiement des allocations familiales sont fixés par décret pris en conseil des ministres.

ARTICLE 47 : Les allocations familiales sont maintenues pendant les périodes d'interruption d'études ou d'apprentissage pour cause de maladie.

L'attribution des bourses d'enseignement ou d'apprentissage ne fait pas obstacle au droit aux allocations familiales sauf lorsque le boursier bénéficie d'une bourse entière d'entretien et que l'apprenti perçoit une rémunération au moins égale à la moitié du montant du salaire minimum interprofessionnel garanti.

ARTICLE 48 : En cas de nécessité et après enquête, la Caisse peut autoriser le paiement des allocations familiales à la mère ou à toute autre personne ayant la garde effective des enfants.

TITRE II :

DE L'INDEMNITE DE CONGE DE MATERNITE

ARTICLE 49 : Toute femme salariée perçoit à l'occasion du congé de maternité une indemnité journalière de maternité telle qu'elle est définie par le code du travail.

ARTICLE 50 : L'indemnité de congé de maternité aux femmes salariées constitue une indemnité journalière destinée à compenser la perte de salaire pendant la durée de congé de maternité.

Cette indemnité journalière est égale à la totalité du salaire perçu par l'intéressée au moment de la suspension de travail.

Elle est versée par l'employeur à la femme salariée durant son congé de maternité. La Caisse rembourse dans la limite de 50 % cette indemnité à l'employeur.

Les modalités de liquidation et de paiement de cette indemnité sont déterminées par arrêté du ministre de tutelle.

TITRE III :

DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE

ARTICLE 51 : L'action sanitaire et sociale est constituée essentiellement par les prestations en nature que la Caisse sert à ses assurés dans ses centres médico-sociaux.

ARTICLE 52 : Sont considérées comme prestations en nature de l'action sanitaire et sociale : les consultations médicales, les soins médicaux, les expertises médicales, la fourniture des produits pharmaceutiques, les analyses médicales, les vaccinations, les séances de formation et d'information sur l'hygiène nutritionnelle et familiale et tout autre service ayant un intérêt pour l'amélioration de la santé des bénéficiaires.

ARTICLE 53 : Bénéficient de l'action sanitaire et sociale :

- les femmes des travailleurs et les femmes salariées en état de grossesse ou ayant donné naissance, sous contrôle médical à un enfant;
- les enfants de ces femmes régulièrement inscrits au livret familial d'allocataire.

LIVRE III :

DES RISQUES PROFESSIONNELS

ARTICLE 54 : Sont considérés comme risques professionnels au titre de la présente loi les accidents du travail et les maladies professionnelles.

TITRE PREMIER :

DE LA REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

ARTICLE 55 : Est considéré comme accident du travail quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tous les travailleurs visés à l'article 4 de la présente loi.

Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur :

- pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi ;
- pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des dispositions prévues par le code du travail.

CHAPITRE PREMIER :

DE LA DECLARATION ET DE L'ENQUETE

ARTICLE 56 : La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès.

ARTICLE 57 : L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.

ARTICLE 58 : Même en cas de déclaration tardive de l'employeur, la Caisse assure la réparation de l'accident conformément aux dispositions de la présente loi. Toutefois, elle est habilitée à intenter un recours contre l'employeur pour récupérer ses débours, ce qui n'exclut pas les sanctions pénales prévues à l'article 139 de la présente loi.

ARTICLE 59 : La déclaration doit être faite dans la forme et selon les modalités qui seront déterminées par arrêté.

ARTICLE 60 : Lorsque l'accident du travail est survenu sur le territoire d'un pays qui est lié au Bénin par un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale, la déclaration et l'enquête sur cet accident sont effectuées dans les conditions prescrites par cet accord.

ARTICLE 61 : Lorsque l'accident du travail est survenu sur le territoire d'un pays qui n'est pas lié au Bénin par un accord en matière de sécurité sociale, le délai imparti à l'employeur pour faire la déclaration ne commence à courir que du jour où il a été informé de l'accident.

ARTICLE 62 : Les services compétents du ministère chargé du travail ou de la Caisse doivent faire diligence auprès des autorités compétentes pour que soit effectuée une enquête sur les circonstances et les causes de l'accident. Ils peuvent toutes les fois que cela est nécessaire inviter la victime directement ou par l'intermédiaire de son employeur à faire viser selon le cas soit par les autorités locales soit par les autorités consulaires, soit par les institutions de sécurité sociale les certificats médicaux relatifs à l'accident.

ARTICLE 63 : Dans le cas prévu à l'article 61 ci-dessus et en raison de l'éloignement, l'employeur peut faire des avances pour le paiement afférent aux soins de toute nature, à la fourniture de médicaments ainsi qu'aux frais d'hospitalisation qui lui seront remboursés par la caisse sur production des pièces justificatives dans la limite du taux qui aurait été appliqué si la victime avait été soignée sur le territoire national sauf dérogations exceptionnelles justifiées sans que le remboursement puisse excéder les dépenses réellement engagées.

CHAPITRE II :

DES PRESTATIONS

ARTICLE 64 : Les prestations ont pour but de réparer les dommages subis par les travailleurs victimes d'accidents du travail. Elles comprennent :

- a) les prestations en nature,
- b) les prestations en espèces.

SECTION 1 :

LES PRESTATIONS EN NATURE

ARTICLE 65

1- Les prestations en nature comprennent :

- a) l'assistance médicale, chirurgicale et dentaire y compris les examens radiologiques, ou radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses ;
- b) la fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires ;
- c) l'entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin-conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- e) la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime.
- f) le transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- g) les frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

2- A l'exception des soins de première urgence qui sont à la charge de l'employeur, les soins médicaux sont à la charge de la Caisse.

Le montant des frais est versé directement aux praticiens, pharmaciens, auxiliaires médicaux, fournisseurs ainsi qu'aux établissements ou centres médicaux publics ou privés agréés par le Ministère de la Santé Publique et par la Caisse.

Le remboursement s'effectue sur la base d'un tarif établi selon les modalités fixées par arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité sociale et de la santé publique.

Les frais de transport liés à l'accident donnent lieu à remboursement à la personne qui en aurait fait l'avance.

3- les frais funéraires de la victime sont remboursés par la Caisse dans la limite de cinq (5) fois la rémunération mensuelle minimale servant de base au calcul de l'indemnité journalière telle qu'elle est définie à l'article 68 de la présente loi.

SECTION II :

LES PRESTATIONS EN ESPECES

ARTICLE 66 : Les prestations en espèces comprennent :

- les indemnités journalières ;
- les allocations et rentes d'incapacité ;
- les rentes de survivants.

PARAGRAPHE I :

L'INDEMNITE JOURNALIERE

ARTICLE 67 :

1- En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par l'autorité médicale, la victime a droit à une indemnité journalière pour chaque jour d'incapacité, ouvrable ou non suivant celui de l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

L'indemnité est payable pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède la guérison, la consolidation de la lésion ou le décès du travailleur. Cette durée ne doit pas dépasser douze mois.

Si l'incapacité temporaire doit excéder douze mois, l'indemnité journalière est remplacée par une rente provisoire d'incapacité calculée sur la base d'un taux provisoire d'incapacité fixé par le médecin de la caisse.

2- La rémunération de la Journée complète de travail au cours de laquelle le travail a cessé est intégralement à la charge de l'employeur.

3- L'indemnité journalière peut être maintenue en tout ou partie en cas de reprise d'un travail léger autorisé par le médecin traitant, si cette reprise est de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure. Le montant total de l'indemnité maintenue et du salaire ne peut dépasser le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle ou, s'il est plus élevé, le salaire sur lequel a été calculé l'indemnité journalière. En cas de dépassement, l'indemnité est réduite en conséquence.

ARTICLE 68 : L'indemnité Journalière est égale au 2/3 du salaire journalier du travailleur.

Le montant du salaire journalier s'obtient en divisant par trente (30) le total des rémunérations ou gains perçus par l'intéressé et soumis à cotisations au cours du mois précédant celui pendant lequel l'accident est survenu.

Au cas où la victime n'a pas travaillé pendant toute la durée du mois ou que le début du travail dans l'entreprise où l'accident est survenu remonte à moins d'un mois, la rémunération servant au calcul de l'indemnité journalière est celle que l'accidenté aurait perçue s'il avait travaillé dans les mêmes conditions pendant la période de référence.

Il en est de même si la victime n'a pas travaillé pendant la durée des 30 jours précédant l'accident en raison soit de maladie, d'accident, de maternité ou de chômage indépendant de sa volonté, de congés payés ou d'absence autorisée.

L'indemnité journalière est réglée au même intervalle régulier que le salaire. Cet intervalle ne peut toutefois pas être inférieur à une semaine, ni supérieur à un mois.

ARTICLE 69 : L'employeur est tenu de servir à la victime le salaire en cas d'incapacité temporaire dans tous les cas.

Le montant des indemnités journalières dues à la victime est alors remboursé par la Caisse à l'employeur.

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale détermine les modalités de paiement de ces indemnités.

ARTICLE 70 : Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité Journalière due au travailleur âgé de moins de 18 ans ne peut être inférieur au salaire minimum de sa catégorie

ARTICLE 71 : Le salaire servant de base à la fixation de l'indemnité journalière due à l'apprenti ne peut être inférieur au salaire minimum de la catégorie, de l'échelon ou de l'emploi qualifié où l'apprenti aurait normalement été classé à la fin de l'apprentissage.

PARAGRAPHE II :

LES ALLOCATIONS ET LES RENTES D'INCAPACITE

ARTICLE 72 : En cas d'incapacité permanente dûment constatée par le médecin de la Caisse, la victime a droit :

a) à une allocation d'incapacité versée en une seule fois lorsque le taux est inférieur à 20 %;

b) à une rente d'incapacité permanente si le taux d'incapacité permanente correspond au moins à 20 %.

ARTICLE 73 : Le degré d'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et qualifications professionnelles sur la base d'un barème indicatif d'invalidité établi par arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité sociale et de la santé publique.

ARTICLE 74 : En cas d'incapacité permanente, la victime a droit à une rente égale au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 % et augmenté de moitié pour la partie qui excède 50 %.

ARTICLE 75 : Le montant de l'allocation d'incapacité est égal à cinq fois le montant annuel de la rente fictive correspondant au degré d'incapacité.

ARTICLE 76 : Les rentes dues pour la réparation d'un accident mortel ou entraînant une réduction de capacité au moins égale à 20 % ne peuvent être calculées sur un salaire annuel inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti multiplié par le coefficient 1,40.

Si le salaire annuel de la victime est supérieur au salaire annuel minimum visé à l'alinéa précédent, il n'entre intégralement en compte pour le calcul des rentes que s'il ne dépasse pas trois fois le salaire minimum.

S'il le dépasse, l'excédent n'est compté que pour la moitié. Il n'est pas tenu compte de la fraction dépassant dix fois le montant du salaire minimum annuel visé à l'alinéa précédent.

ARTICLE 77 : Les prestations sont supprimées lorsque l'accident résulte de la faute intentionnelle de la victime.

ARTICLE 78 : Les conditions de détermination des taux d'incapacité en cas de lésions multiples provenant d'un accident du travail ou d'accidents successifs seront définies par décret pris en conseil des ministres.

PARAGRAPHE III :

LES RENTES DE SURVIVANTS

ARTICLE 79 : Lorsque l'accident du travail est suivi du décès de la victime, les survivants ont droit au remboursement des frais funéraires et aux rentes de survivants.

ARTICLE 80 : Sont considérés comme survivants :

a) Le conjoint survivant non divorcé à condition que le mariage ait été contracté antérieurement à l'accident. Le conjoint condamné pour abandon de famille est déchu de tous ses droits au titre de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

b) les enfants à charge de la victime tels qu'ils sont définis aux articles 114 et 115 de la présente loi ;

c) les ascendants de la victime qui étaient à sa charge au moment de l'accident ou qui, au moment ou postérieurement à ce dernier ne disposent pas ou ne disposent plus de ressources suffisantes.

L'ascendant reconnu coupable d'abandon de famille ou déchu de la puissance paternelle ne peut prétendre à aucune rente;

d) dans le cas où le conjoint survivant divorcé ou séparé de corps a obtenu une pension alimentaire, la rente viagère lui est due, mais elle est ramenée au montant de cette pension sans pouvoir dépasser 20 % du salaire annuel de la victime. Toutefois en cas de remariage ou de concubinage notoire dûment constaté, cette rente est supprimée.

ARTICLE 81 :

1- Les rentes de survivants sont fixées en pourcentage de la fraction de la rémunération servant de base au calcul de la rente d'incapacité permanente, à raison de ;

a) 30 % pour le conjoint survivant. En cas de pluralité de veuves, le montant est réparti définitivement entre elles par parts égales ;

b) pour les orphelins de père ou de mère, 15 % s'il n'y a qu'un enfant, 30 % s'il y en a deux et 10 % par enfant à partir du troisième ;

c) 10 % pour chaque ascendant à charge.

2- Le montant total des rentes auxquelles ont droit les survivants de la victime ne peut dépasser 85 % de la rente d'incapacité permanente totale à laquelle celle-ci avait ou aurait eu droit. Si le total des rentes calculées conformément aux dispositions du présent article devait dépasser cette limite, chacune des rentes serait réduite en proportion. Cette réduction est définitive.

3- Le droit à la rente de conjoint s'éteint en cas de remariage ou de concubinage notoire dûment constaté. Toutefois, une allocation de remariage égale à six fois sa rente mensuelle lui est attribuée.

SECTION III :

LES CONDITIONS PARTICULIERES DE REPARATION

PARAGRAPHE 1 :

REGIMES SPECIAUX

ARTICLE 82 : Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale fixe les conditions dans lesquelles des services publics ou certaines entreprises privées pourront être autorisés à assurer eux-mêmes, sous le contrôle des services compétents de la Caisse, le service des prestations afférentes aux soins et à l'indemnité journalière.

Cet arrêté détermine également le montant de l'abattement du taux de cotisation correspondant.

ARTICLE 83 : Les arrérages des rentes courent au lendemain du décès ou de la consolidation de la blessure.

En cas de contestations autres que celle portant sur le caractère professionnel de l'accident, la Caisse peut accorder à la victime ou à ses ayants droit, sur leur demande, des avances sur rente.

Les modalités d'attribution et de récupération de ces avances sont déterminées par arrêté.

PARAGRAPHE II :

LA FAUTE INTENTIONNELLE DE LA VICTIME OU DE L'EMPLOYEUR

ARTICLE 84 : Ne donne lieu à aucune indemnité en vertu de la présente loi, l'accident résultant de la faute intentionnelle de la victime.

ARTICLE 85 : Si l'accident est dû à une faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit conservent contre l'auteur de l'accident le droit de demander réparation du préjudice causé, conformément aux règles du droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application de la présente loi.

Toutefois, la Caisse est tenue de servir à la victime ou à ses ayants droit les prestations et indemnités prévues aux articles ci-dessus. Elle est admise de plein droit à intenter contre l'auteur de l'accident une action en remboursement des sommes payées par elle.

PARAGRAPHE III :

LA FAUTE INEXCUSABLE DE LA VICTIME OU DE L'EMPLOYEUR.

ARTICLE 86 :

1- Lors de la fixation de la rente, la Caisse peut, si elle estime que l'accident est dû à une faute inexcusable de la victime, diminuer la rente sauf recours du bénéficiaire devant la juridiction compétente.

2- Lorsque l'accident est dû à une faute inexcusable de l'employeur ou de ses préposés, les indemnités dues à la victime ou à ses ayants droit en vertu de la présente loi sont majorées.

Les modalités de réduction ou de majoration de la rente sont fixées par arrêté.

3- Les différentes fautes sont déterminées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale après avis du conseil national du travail.

ARTICLE 87 : Sans préjudice des sanctions pénales prévues par la présente loi, les employeurs non déclarés, les employeurs qui ne cotisent pas à la Caisse, les employeurs qui ne déclarent pas leurs travailleurs sont astreints :

- à supporter l'ensemble des frais occasionnés par l'accident du travail ou la maladie professionnelle tels qu'ils sont déterminés par les présentes dispositions.

- à verser à la Caisse, le montant du capital constitutif des rentes.

La Caisse doit en tout état de cause assurer au travailleur accidenté ou à ses ayants droit les prestations qui lui ou leur sont dues en vertu des dispositions de la présente loi.

TITRE II :

DES MALADIES PROFESSIONNELLES

ARTICLE 88 : Les dispositions relatives aux accidents du travail sont applicables aux maladies professionnelles. Un décret pris en conseil des ministres sur proposition des ministres chargés de la sécurité sociale et de la santé, après avis du conseil national du travail, établit la liste des maladies professionnelles avec en regard, la liste des travaux, procédés et professions comportant la manipulation et l'emploi des agents nocifs ou s'effectuant dans les conditions ou régions insalubres qui exposent le travailleur de façon habituelle au risque de contracter ces maladies.

Il est procédé périodiquement à la mise à jour de cette liste selon la procédure visée au précédent paragraphe pour tenir compte des nouvelles techniques de production et des progrès dans la connaissance médicale des maladies professionnelles.

La date de la première constatation de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque de les contracter ouvrent droit aux prestations si elles se déclarent dans les délais indiqués sur la liste prévue au paragraphe 1er du présent article.

TITRE III :

DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

ARTICLE 89 : Dans le cadre de la politique générale de prévention des risques professionnels, la Caisse doit :

- recueillir, au niveau des diverses catégories d'établissements, tous renseignements permettant d'établir les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles en tenant compte de leurs causes et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus, de leur fréquence et de leurs effets, notamment de la durée et de l'importance des incapacités qui en résultent ;

- définir, en liaison avec tous les services compétents en la matière, les normes de sécurité applicables aux différentes branches de l'activité professionnelle et de participer à la mise au point des mesures destinées à en assurer l'application ;

- élaborer, en collaboration avec les services compétents des ministères chargés du travail, de la santé et de tous autres ministères dont les activités sont en rapport avec la prévention des risques professionnels, sur la base des données recueillies à la suite des activités mentionnées ci-dessus, une politique de la sécurité au travail et étudier toutes les mesures propres à en assurer la diffusion dans les entreprises et dans la population;

- assister les comités d'hygiène et de sécurité.

ARTICLE 90 : La Caisse peut consentir aux entreprises qui en font la demande, des avances en vue d'encourager toute initiative en matière de prévention des risques professionnels.

Les conditions d'application du présent article et notamment le mode de remboursement des avances consenties par la caisse sont fixés pour chaque cas particulier par le conseil d'administration de la Caisse.

ARTICLE 91 : Les employeurs et les travailleurs d'une même branche d'activité doivent s'organiser en comités techniques chargés d'élaborer une politique de prévention propre à leur branche d'activité. L'organisation et le fonctionnement de ces comités qui assistent le conseil d'administration de la Caisse dans la gestion des risques professionnels sont fixés par arrêté.

LIVRE IV :

DES PENSIONS

ARTICLE 92 : Les prestations de la branche des pensions comprennent:

- les pensions de vieillesse, d'invalidité et les allocations de vieillesse d'une part
- les pensions et allocations de survivants d'autre part.

TITRE PREMIER :

DES PENSIONS ET ALLOCATIONS DE VIEILLESSE

ARTICLE 93 :

1- L'assuré qui atteint l'âge de 55 ans a droit à une pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes :

- a) avoir totalisé au moins 180 mois d'assurance effective à la Caisse ;
- b) avoir cessé toute activité salariée.

2- L'assuré qui a accompli au moins 12 mois d'assurance et qui ayant atteint l'âge prévu à l'alinéa 1 du présent article, cesse toute activité salariée alors qu'il ne satisfait pas aux conditions requises pour avoir droit à une pension de vieillesse, reçoit une allocation de vieillesse sous forme d'un versement unique.

ARTICLE 94 : L'assuré en activité qui devient invalide avant d'atteindre l'âge de 55 ans a droit à une pension d'invalidité s'il a accompli au moins 60 mois d'assurance dont obligatoirement six au cours des 12 mois civils précédant le début de l'incapacité conduisant à l'invalidité.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1, au cas où l'invalidité est due à un accident, l'assuré a droit à une pension d'invalidité à condition d'occuper un emploi assujéti à l'assurance à la date de l'accident et d'avoir été immatriculé à la Caisse.

Est considéré comme invalide, l'assuré qui, par suite de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle a subi une diminution permanente de ses capacités physiques ou mentales dûment constatée par un médecin désigné ou agréé par la Caisse, le rendant incapable de gagner plus du tiers de la rémunération qu'un travailleur ayant la même formation peut se procurer par son travail.

La pension d'invalidité est toujours concédée à titre temporaire et peut être révisée dans les conditions prescrites aux articles 111 et 112 du présent code.

La pension d'invalidité est remplacée par une pension de vieillesse de même montant lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 55 ans.

ARTICLE 95 :

1- Le montant mensuel minimum de la pension de vieillesse ou d'invalidité est égal à 20% de la rémunération mensuelle moyenne. Si le total des mois d'assurance ou assimilés dépasse 180, le pourcentage est majoré de 2 % pour chaque période d'assurance ou assimilée de 12 mois au-delà de 180 mois.

2- Le montant de la pension de vieillesse ou d'invalidité et de l'allocation de vieillesse est fixé en fonction de la rémunération mensuelle moyenne définie comme la 120ème partie des rémunérations ayant le caractère d'une contrepartie du travail et soumises à cotisations au cours des 10 dernières années d'assurance.

3- Si le total des mois d'assurance est inférieur à 120 la rémunération mensuelle moyenne s'obtient en divisant le total des rémunérations soumises à cotisations depuis l'immatriculation par le nombre de mois d'assurance compris entre cette date et celle d'admissibilité à pension.

4- Le montant de l'allocation de vieillesse est égal à autant de fois la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré que celui-ci compte de période de 12 mois d'assurance.

5- Pour le calcul du montant de la pension d'invalidité, les années comprises entre l'âge de 55 ans et l'âge de l'invalide à la date où la pension d'invalidité prend effet sont assimilées à des périodes d'assurance à raison de six mois par période de 12 mois.

6- Le montant mensuel de la pension de vieillesse ou d'invalidité ne peut être inférieur à 60% du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et ne peut être supérieur à 60% de la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré.

Le plafond de la pension de vieillesse ou d'invalidité est fixé périodiquement par décret pris en conseil des ministres et doit être en rapport avec le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

TITRE II :

DES PENSIONS ET ALLOCATIONS DE SURVIVANTS

ARTICLE 96 : En cas de décès du titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ainsi qu'en cas de décès d'un assuré qui, à la date de son décès, remplissait les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou d'une pension d'invalidité ou justifiait d'au moins 180, mois d'assurance, les survivants ont droit à une pension de survivants.

1- Sont considérés comme survivants :

a) la veuve mariée un an au moins avant le décès du conjoint ;

* la veuve ayant au moins un enfant du conjoint décédé ;

* la veuve se trouvant en état de grossesse à la date du décès du conjoint.

b) le veuf invalide ou à la charge de l'assurée au titre de l'épouse salariée décédée la première à condition que le mariage ait été contracté un an au moins avant le décès du conjoint ;

c) les enfants à charge de l'assuré décédé tels qu'ils sont définis à l'article 114 de la présente loi.

2- les pensions de survivants sont calculées en pourcentage de la pension de vieillesse ou d'invalidité à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit à la date de son décès à raison de :

a) 40 % pour le conjoint survivant ; en cas de pluralité de veuves, le montant est réparti entre elles par parts égales, cette répartition étant définitive.

En cas de polygamie, le veuf ne peut bénéficier de la pension qu'au titre de l'épouse salariée décédée la première.

b) 40 % pour les orphelins qui sont au moins au nombre de deux :

- 20 % pour l'enfant unique orphelin de père ou de mère et 30% pour l'enfant unique orphelin de père et de mère.

La répartition de la pension de survivant orphelin n'est pas définitive. Elle varie en fonction du nombre des enfants n'ayant pas atteint la majorité.

3- Le droit à la pension du conjoint survivant s'éteint en cas de remariage. Dans ce cas il lui est versé une allocation de remariage égale à six mensualités de la pension à laquelle il a droit.

4- La pension des orphelins doit être considérée comme une majoration de la pension de veuve et est obligatoirement versée à cette dernière.

En cas de décès de la veuve ou si elle n'a pas la garde effective des orphelins, la pension est versée au tuteur légal.

ARTICLE 97 :

1- Si l'assuré ne pouvait prétendre à une pension d'invalidité et comptait moins de 180 mois d'assurance à la date de son décès, ses survivants bénéficient d'une allocation de survivant

versée en une seule fois, d'un montant égal à autant de mensualités de la pension de vieillesse à laquelle l'assuré aurait pu prétendre au terme de 180 mois d'assurance qu'il avait accompli de périodes de six mois d'assurance à la date de son décès.

2- Cette allocation de survivant se répartit comme suit :

50 % pour le veuf ou la (les) veuve(s) et 50 % pour les enfants à charge. Au cas où il n'y a pas d'enfants à charge, l'allocation de survivant est servie à 100 % au veuf ou à la (aux) veuve(s). En cas d'inexistence de veuf ou veuves, l'allocation de survivants est servie à 100 % aux enfants à charge. En cas d'inexistence de conjoints survivants et d'enfants à charge, l'allocation de survivants est servie à 100 % aux ascendants.

ARTICLE 98 : Est privé de tout droit aux prestations de survivants, le veuf, la veuve ou l'orphelin convaincu par décision de justice d'avoir pris une part quelconque dans le décès de l'assuré.

ARTICLE 99 : Le droit à pension de conjoint n'existe pas s'il est de notoriété publique et établi que le conjoint a abandonné le domicile conjugal plus de 12 mois avant le décès de l'assuré.

ARTICLE 100 : Les pensions peuvent être révisées à tout moment en cas d'erreur ou d'omission quelle que soit la nature de celle-ci. Elles peuvent être modifiées ou supprimées si l'attribution des droits a été faite dans des conditions contraires aux prescriptions de la présente loi.

La restitution des sommes indûment perçues est obligatoire si la mauvaise foi du pensionné est établie.

ARTICLE 101 :

1- L'expression "mois d'assurance" désigne tout mois civil au cours duquel l'assuré a occupé pendant 18 Jours au moins ou 120 heures un emploi assujetti à l'assurance.

2- Pour l'ouverture du droit aux prestations, est assimilée à une période d'assurance, toute période pendant laquelle l'assuré a perçu des indemnités journalières au titre des risques professionnels ou de la maternité ou a été indemnisé soit dans les conditions prévues aux dispositions du code du travail, soit pendant la durée du congé payé, dans la limite fixée par les dispositions du code du travail.

3- Dans le cas où la rémunération des services est calculée à la pièce ou à la tâche, est considéré comme mois d'assurance le mois civil au cours duquel la rémunération servie est au moins égale à 18 fois la rémunération Journalière minimale légale.

4- Les périodes d'assurance validables pour le calcul de la pension sont celles accomplies de 18 ans à 55 ans. Pour les périodes accomplies entre 55 ans et 60 ans, les cotisations personnelles versées au titre de l'assurance vieillesse sont remboursées.

Au delà de 60 ans, aucun remboursement ne peut être effectué.

ARTICLE 102 : Dans la détermination de la rémunération mensuelle moyenne toute augmentation de salaire supérieure à 10 % par an au cours des 10 dernières années de la carrière n'est pas prise en considération.

ARTICLE 103 : Pour le travailleur dont l'état civil ne mentionne que l'année de naissance, l'admission à la retraite ne peut être prononcée qu'à compter du 1^{er} Janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle l'intéressé est présumé avoir atteint la limite d'âge.

ARTICLE 104 : Le travailleur de nationalité étrangère assujetti au régime de pension qui quitte définitivement le territoire national alors qu'il n'a pas atteint l'âge d'admissibilité à pension, pourra, s'il n'existe pas de convention de coordination entre le Bénin et son pays d'origine, demander le remboursement des cotisations personnelles au titre de l'assurance vieillesse.

ARTICLE 105 : Une coordination est instituée entre le fonds national des retraites du Bénin et la caisse nationale de sécurité sociale. Tout travailleur béninois passant d'un régime à l'autre conserve l'intégralité des droits acquis qui seront validés et liquidés par chaque régime au prorata du temps passé sous son système de pension.

Les modalités d'application des présentes dispositions seront déterminées par décret pris en conseil des ministres.

LIVRE V :

DES DISPOSITIONS COMMUNES

TITRE PREMIER :

DES DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE PREMIER :

DES GENERALITES

ARTICLE 106 : Un décret pris en conseil des ministres détermine les modalités d'affiliation des employeurs, d'immatriculation des travailleurs, de perception des cotisations, de liquidation et du service des prestations ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs et aux travailleurs dans le fonctionnement du régime de sécurité sociale.

Le décret précise notamment la nature et la forme des inscriptions à porter au livret d'assurance ou à tout autre document en tenant lieu, l'établissement de bordereaux de salaires mensuels, trimestriels ou annuels conçus de manière à servir tant au calcul des cotisations des différentes branches qu'à la détermination des périodes d'assurance entrant en ligne de compte pour l'ouverture du droit aux prestations et le calcul de leur montant.

ARTICLE 107 : Un arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et de la santé fixe les conditions et les modalités des accords que la Caisse peut conclure avec les formations sanitaires publiques et les formations sanitaires privées agréées par les autorités médicales, les habilitant à donner des soins et à procéder aux visites et examens médicaux prévus par le code du travail et les textes législatifs et réglementaires régissant la sécurité sociale.

ARTICLE 108 : En dehors des cas prévus aux articles 101 et 104, les cotisations versées au titre de la présente loi ne sont pas remboursables.

ARTICLE 109 : Les prestations sont suspendues sauf accord de réciprocité ou de convention internationale lorsque le titulaire ou ses ayants droit ne résident pas sur le territoire national.

ARTICLE 110 : Pour la liquidation des prestations, l'âge à prendre en considération est celui inscrit sur l'acte de naissance ou le jugement supplétif communiqué par l'assuré lors de son affiliation. Il en est de même de l'âge de ses ayants droit.

ARTICLE 111 : Nonobstant les dispositions de l'article 95 de la présente loi, les montants des paiements périodiques en cours au titre des rentes ou des pensions ne peuvent être modifiés que si les possibilités financières de la branche intéressée le permettent.

Cette modification est faite par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé de la sécurité sociale en raison des variations du niveau général des salaires résultant des variations du coût de la vie et en fonction de l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Dans les mêmes conditions, il est procédé, lors de la liquidation des rentes d'accidents du travail, des pensions de vieillesse et d'invalidité, à la majoration des salaires pris en compte pour la détermination de la rémunération mensuelle moyenne servant de base au calcul du montant de ces prestations.

ARTICLE 112 :

1- Les pensions d'invalidité et les rentes d'incapacité sont toujours concédées à titre temporaire. Toute modification dans l'état de la victime par aggravation ou par atténuation de l'infirmité dûment constatée par le médecin de la Caisse, donne lieu, à l'initiative de la Caisse ou à la demande de la victime à une révision de la pension ou de la rente qui sera majorée à partir de la date de constatation de l'aggravation, réduite ou suspendue à partir du Jour de l'échéance suivant la notification de la décision de réduction ou de suspension. Les modalités d'application de cette mesure sont déterminées par arrêté.

2- La rechute consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne peut être acceptée qu'après avis du médecin conseil de la Caisse.

Cet avis ne peut être donné plus de cinq ans après la dernière constatation de la consolidation.

ARTICLE 113 :

1- Les prestations de sécurité sociale ne peuvent être saisies et ne sont cessibles que pour des dettes contractées envers un organisme public pour l'acquisition ou la construction d'habitation ou pour cause d'obligation alimentaire prévue par la loi.

2- Elles sont incessibles et insaisissables sauf dans les mêmes conditions et limites que les salaires, conformément aux dispositions du code du travail.

Les deniers de la Caisse sont insaisissables et aucune opposition ne peut être pratiquée sur les sommes dues à cet établissement.

CHAPITRE II :

DES ENFANTS A CHARGE

ARTICLE 114 : Est considéré comme enfant à charge, l'enfant âgé de 0 à 21 ans lorsqu'il est placé en apprentissage ou s'il poursuit ses études ou si, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, il est dans l'impossibilité de se livrer à un travail salarié.

ARTICLE 115 :

1- Est considéré comme ayant un enfant à charge toute personne qui assure d'une manière générale, le logement, la nourriture, l'habillement, les soins de santé et l'éducation de cet enfant, lorsque ce dernier résidant au Bénin ou dans un pays ayant un accord de réciprocité avec le Bénin, rentre dans les catégories suivantes :

- les enfants de l'assuré ;
- les enfants que la femme de l'assuré a eus d'un mariage précédent, lorsqu'il y a eu décès régulièrement déclaré ou divorce judiciairement prononcé, sauf lorsque les enfants sont restés à la charge du premier mari ou que ce dernier contribue à leur entretien ;
- les enfants ayant fait l'objet d'une adoption par l'assuré marié, en conformité avec les dispositions du code civil ou d'une légitimation adoptive, conformément aux règles du code civil ;
- les orphelins de père et de mère précédemment assurés ; dans ce cas les prestations sont servies au tuteur légal ;

2- Le mariage à titre posthume ne produit pas d'effets au regard des dispositions du présent code.

CHAPITRE III :

DU PAIEMENT DES PRESTATIONS

ARTICLE 116 : Le versement des pensions, des rentes ou des allocations familiales, s'effectue par trimestre ou par mois à terme échu. Toutefois, le conseil d'administration de la Caisse peut décider que ces prestations soient versées mensuellement. Il peut également arrêter d'autres modalités de versement des prestations.

En ce qui concerne les rentes, le paiement est mensuel lorsque le taux d'incapacité partielle permanente est au moins égal à 75 %.

ARTICLE 117 : Les bénéficiaires des prestations familiales en espèces qui n'ont pu en percevoir le montant aux échéances réglementaires pourront demander le paiement à la Caisse dans les délais qui ne pourront excéder douze (12) mois à compter de la date de l'échéance et conformément aux dispositions ci-après :

- lorsqu'il s'agit de prestations familiales pour lesquelles naît à chaque échéance un droit pour l'allocataire ayant des enfants à charge (allocations familiales), jusqu'aux dates limites, il ne sera possible de payer que des prestations afférentes à douze (12) mois précédant la demande présentée ;

- lorsqu'il s'agit de prestations familiales pour lesquelles le droit de l'allocataire ne s'ouvre qu'à une date déterminée, l'action de l'allocataire ou de l'employeur qui sera introduite plus de douze (12) mois après l'ouverture du droit n'est pas recevable.

ARTICLE 118 : Tout paiement de prestations prévues par la présente loi doit s'effectuer en mains propres.

Les exceptions au principe énoncé à l'alinéa 1 du présent article seront précisées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

ARTICLE 119 : Le titulaire d'une rente d'incapacité permanente totale ou d'une pension d'invalidité qui a besoin de façon constante de l'aide et des soins d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie courante, a droit à un complément égal à 40 % du montant de sa rente ou de sa pension. En aucun cas, ce complément ne peut être inférieur à la rémunération minimale légale en vigueur et ne peut être supérieur à trois fois ce minimum.

ARTICLE 120 :

1- Si à la suite du décès d'un assuré résultant d'un accident du travail, les survivants ont droit simultanément à une rente et à une pension de survivant, le versement de la pension de survivant n'intervient que pour la partie excédant le montant de la rente de survivant.

2- En cas de cumul de deux ou plusieurs pensions au titre de la présente loi, le titulaire a droit à la totalité de la pension dont le montant est le plus élevé et à la moitié du montant de l'autre ou des autres pensions.

3- Le cumul d'une pension de survivants et des allocations familiales au titre des mêmes enfants n'est pas admis.

4- En cas de cumul d'une pension et d'une rente, le titulaire conserve le bénéfice de la prestation dont le montant est le plus élevé et la moitié de l'autre.

5- Les allocataires bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité permanente d'un taux supérieur ou égal à 66 % conservent le droit aux allocations familiales uniquement pour les enfants à charge lors de la survenance de l'événement.

L'incidence financière de cette prestation est imputée à la branche des prestations familiales.

6- Les autres conditions pour le maintien des prestations familiales aux bénéficiaires de pension ou de rente sont fixées par décret pris en conseil des ministres.

ARTICLE 121 :

1- Le cumul de la pension de vieillesse avec le salaire n'est pas admis.

En cas de reprise d'activité salariée par le bénéficiaire d'une pension de vieillesse le paiement de la pension est suspendu jusqu'à la nouvelle cessation.

2- Pendant la suspension, le pensionné devenu salarié bénéficie des autres prestations servies aux travailleurs salariés telles qu'elles sont définies à l'article 4 de la présente loi à l'exception des pensionnés relevant du Fonds national de retraites du Bénin qui ne peuvent prétendre aux prestations prévues par le régime de la Caisse sauf en matière de risques professionnels.

A la nouvelle cessation d'activité salariée, il sera procédé au remboursement des cotisations personnelles au pensionné quel que soit le régime auquel il a été assujéti nonobstant les dispositions de l'article 108 de la présente loi.

ARTICLE 122 : En cas de reprise d'une activité salariée par le pensionné de la Caisse, les obligations de l'employeur sont celles prévues aux articles 22 et 23 de la présente loi.

CHAPITRE IV :

DE LA PRESCRIPTION

ARTICLE 123 : Le droit aux indemnités journalières et aux prestations en nature prévues par la branche des risques professionnels est prescrit après six (6) mois à compter de la date de consolidation des lésions ou de la guérison de la maladie ou de la reprise de service de la femme en couche.

L'action des praticiens, auxiliaires médicaux, fournisseurs et établissements pour les prestations qu'ils ont fournies est prescrite après un an à compter, soit de la date de l'exécution de l'acte, soit de la date de la fourniture, ou de la date à laquelle la victime a quitté l'établissement.

ARTICLE 124 : La pension de vieillesse et la pension de survivants, prennent effet le premier jour du mois civil suivant la date à laquelle les conditions requises ont été remplies à la condition que la demande de pension ait été adressée à la Caisse dans le délai de six (6) mois qui suit ladite date.

La pension d'invalidité prend effet, soit à la date de consolidation de la lésion ou de stabilisation de l'état de l'assuré, soit à l'expiration d'une période de six (6) mois consécutifs d'incapacité, si d'après l'avis du médecin désigné ou agréé par la Caisse l'incapacité devrait durer probablement encore six (6) autres mois au moins.

Si la demande de pension est introduite après l'expiration du délai de six (6) mois suivant la date à laquelle sont réunies les conditions requises pour son attribution, la pension prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de réception de la demande.

ARTICLE 125 : L'action du bénéficiaire de rente ou de pension en paiement n'est recevable que pour les quatre (4) derniers trimestres échus à la date de la réclamation.

Le droit aux pensions et allocations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants ainsi que le droit aux rentes est prescrit après sept (7) ans à compter de la date de l'ouverture des droits.

TITRE II :

DU REGLEMENT DES LITIGES

CHAPITRE I :

DU RECOURS

ARTICLE 126 : Après la notification d'une décision d'attribution de toutes prestations, le bénéficiaire dispose d'un délai de trois (3) mois à partir de la date de la réception pour formuler sa réclamation : passé ce délai toute action du requérant est irrecevable.

ARTICLE 127 : En matière des risques professionnels et des pensions d'invalidité, le désaccord entre le médecin de la Caisse et le médecin traitant sur l'état de l'assuré nécessite un nouvel examen par un médecin expert choisi de commun accord par les deux (2) médecins.

Faute d'accord du médecin traitant et du médecin conseil sur le choix du médecin expert, ce dernier est choisi par le tribunal compétent. L'avis de l'expert n'est pas susceptible de recours.

ARTICLE 128 :

1- Avant d'être soumises au tribunal, les réclamations formées contre les décisions de la Caisse sont obligatoirement portées devant la commission permanente du conseil d'administration prévue à l'article 16 de la présente loi.

2- La commission permanente du conseil d'administration statue et notifie sa décision aux intéressés dans un délai de deux mois à compter de la date de sa saisine. Cette décision doit être motivée.

3- Les requérants disposent d'un délai de deux mois à compter de la date de réception de la notification de la décision de la commission permanente pour saisir le tribunal qui statue dans les conditions prévues par la législation en vigueur sans qu'une tentative de conciliation préalable soit nécessaire.

4- Lorsque aucune décision n'a été notifiée au requérant dans le délai de deux (2) mois suivant la date de sa réclamation, celui-ci peut considérer sa demande comme rejetée et saisir le tribunal chargé de la sécurité sociale dans le délai prévu au paragraphe précédent, ce délai commence à courir à compter de la date du rejet implicite de la demande.

ARTICLE 129 :

1- Lorsque l'événement ouvrant droit à une prestation prévue soit dans la branche des risques professionnels, soit dans la branche des pensions, soit dans la branche des prestations familiales est dû à la faute d'un tiers, la Caisse doit verser à l'assuré ou à ses ayants droit les prestations prévues par la présente loi.

2- L'assuré ou ses ayants droit conservent contre le tiers responsable le droit de réclamer, conformément au droit commun, la réparation du préjudice causé.

3- La Caisse est subrogée de plein droit à l'assuré et à ses ayants droit

- en ce qui concerne les rentes et pensions, pour le montant des capitaux constitutifs correspondants calculés conformément aux barèmes prévus par les dispositions réglementaires prises en exécution de la présente loi ;

- en ce qui concerne les autres prestations, pour le montant des sommes légalement déboursées ou à déboursier au profit des bénéficiaires.

4- Tout bénéficiaire qui intentera une action à charge du tiers responsable en vertu du droit commun, devra obligatoirement en informer la Caisse et préciser dans son assignation sa qualité d'assuré ou l'ayant droit.

5- La Caisse est habilitée à se constituer partie civile devant les tribunaux répressifs, alors même que la victime néglige de faire valoir ses droits.

Outre le recours visé au deuxième alinéa du présent article, la Caisse dispose d'une action personnelle distincte en réparation du préjudice qui est causé en vertu des dispositions du code civil.

6- En cas de désaccord entre la Caisse et la décision judiciaire sur le taux de l'incapacité permanente de la victime, le tiers responsable ne sera tenu à l'égard de la Caisse que dans la limite de l'évaluation judiciaire.

7- Le règlement amiable éventuellement intervenu entre le tiers responsable et l'assuré ou ses ayants droit ne pourra être opposé à la Caisse que si elle avait été dûment invitée à participer à ce règlement.

ARTICLE 130 : Est considéré comme tiers responsable pour l'application de l'article 129 ci-dessus :

- toute personne autre que l'employeur ou l'un de ses salariés sauf en cas de faute intentionnelle de leur part ;

- en cas d'accident de trajet, toute personne y compris l'employeur ou ses salariés.

CHAPITRE II :

DU CONTENTIEUX ET DE LA PROCEDURE

ARTICLE 131 : Les tribunaux de première instance sont compétents pour juger de toute contestation s'élevant entre les bénéficiaires des dispositions de la présente loi, les employeurs et la Caisse.

Les règles de procédure applicables sont celles prévues par les dispositions du code du travail,

ARTICLE 132 : Les tribunaux de première instance restent compétents lors même qu'une collectivité ou un établissement public est en cause et peuvent statuer sans qu'il y ait lieu pour les parties d'observer, dans le cas où il en existe les formalités préalables qui sont prescrites avant qu'un procès-verbal puisse être adressé à ces personnes morales.

ARTICLE 133 : Les infractions aux dispositions de la présente loi sont constatées par les inspecteurs du travail par procès-verbal faisant foi Jusqu'à inscription de faux. Les inspecteurs et les contrôleurs de la sécurité sociale peuvent saisir l'inspecteur du travail du ressort des infractions constatées dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 134 : En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les tribunaux compétents sont ceux du lieu de l'accident, du domicile de la victime ou du lieu de l'établissement auquel appartient la victime.

ARTICLE 135 : Le tribunal peut commettre un expert notamment lorsque les contestations portent sur les frais pour le traitement, sur le caractère professionnel de l'accident, sur la date de consolidation de la blessure, sur le taux d'incapacité permanente et sur l'action en révision.

L'expert ainsi désigné ne peut être ni le médecin qui a soigné la victime, ni le médecin attaché à l'entreprise, ni le médecin conseil de la Caisse.

Les médecins experts désignés par les tribunaux en sont immédiatement avisés par le greffier du tribunal ; ils doivent déposer leurs conclusions dans le délai maximum d'un mois. à défaut de quoi il est pourvu à leur remplacement, à moins qu'en raison des circonstances spéciales de l'expertise, ils n'aient obtenu du tribunal un délai plus long,

ARTICLE 136 : Le bénéfice de l'assistance Judiciaire est accordé de plein droit à la victime ou à ses ayants droit tant en première instance qu'en appel.

Le bénéfice de l'assistance judiciaire s'étend de plein droit à tous les actes d'exécution mobilière et immobilière et à toute contestation à l'exécution des décisions judiciaires.

TITRE III :

DU CONTROLE ET DE LA REPRESSION

CHAPITRE PREMIER :

DU CONTROLE

ARTICLE 137 : Le conseil d'administration veille à la mise en œuvre correcte du présent code et des textes subséquents.

Le contrôle de l'application des dispositions de la présente loi et des mesures d'exécution est assuré conjointement par les inspecteurs et contrôleurs du travail et les inspecteurs et contrôleurs de la Caisse.

Le domaine et les conditions d'exercice du contrôle seront précisés par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé de la sécurité sociale, après avis du conseil national du travail.

ARTICLE 138 : Les contrôleurs et les inspecteurs des services de la sécurité sociale doivent prêter serment devant les tribunaux compétents avant leur entrée en fonction.

CHAPITRE II :

DE LA REPRESSION

ARTICLE 139 : L'employeur qui a contrevenu aux prescriptions de la présente loi et de ses textes d'application est poursuivi devant les juridictions pénales, soit à la requête du ministère public, soit à la requête de toute partie intéressée et notamment de la Caisse, après rappel à l'ordre ou tentative de règlement à l'amiable.

Il est passible d'une amende de 5 000 francs à 50.000 francs et d'un emprisonnement de 5 jours à 1 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, sans préjudice de la condamnation par le même jugement au paiement des cotisations et majorations dont le versement lui incombait. En cas de récidive, l'amende est portée au double. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans les conditions contraires aux prescriptions de la présente loi et de ses textes d'application.

Il y a récidive au sens des dispositions du présent article, lorsque dans les 12 mois antérieurs à la date d'expiration du délai de quinzaine impartie par la mise en demeure, le délinquant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique.

ARTICLE 140 : Quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir ou de tenter de faire obtenir des prestations qui ne sont pas dues, est passible des peines prévues par le code pénal, réprimant le délit d'escroquerie. Il sera tenu en outre de rembourser à la Caisse les sommes indûment payées par celle-ci.

En cas de récidive, le maximum de la peine d'amende sera toujours appliqué au délinquant.

ARTICLE 141 : L'action publique et l'action civile résultant d'une infraction de l'employeur ou de son préposé aux dispositions de la présente loi sont prescrites dans les conditions prévues aux codes de procédure pénale et civile.

ARTICLE 142 : Sera punie d'une amende de 5.000 francs à 50.000 francs, toute personne qui aura contrevenu aux dispositions de l'article 87 de la présente loi.

ARTICLE 143 : Sera puni d'une amende de 10.000 à 200.000 francs et d'un emprisonnement de 15 jours à six (6) mois ou de l'une de ces deux (2) peines seulement :

- tout intermédiaire convaincu d'avoir offert ses services moyennant rémunération pour assurer au travailleur ou à ses ayants droit le bénéfice des prestations prévues par la présente loi ;

- tout employeur ayant opéré des retenues sur le salaire de son personnel pour l'assurance des risques professionnels et des prestations familiales ;

- quiconque aura influencé ou tenté d'influencer une personne témoin d'un accident du travail ou d'une situation quelconque ouvrant droit aux prestations à l'effet d'altérer la vérité nonobstant les dispositions prévues par le code pénal ;

- quiconque aura été convaincu de falsification ou tentative de falsification des données informatiques ou autres en vue de faire bénéficier indûment des prestations à des personnes assurées ou non sans préjudice des dispositions du code pénal.

ARTICLE 144 : Le bénéfice de la rente ou de la pension d'invalidité est suspendu lorsque le titulaire néglige d'utiliser les services médicaux mis à sa disposition ou lorsqu'il n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de la réalité de son incapacité de travail.

L'intéressé recouvre l'intégralité de ses droits lorsqu'il se sera conformé aux règles prescrites par la présente loi et les textes d'application subséquents.

TITRE IV :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

ARTICLE 145 : Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale précise les conditions de la prise en charge par la branche des pensions des prestations en cours et du maintien des droits en cours d'acquisition sous le régime de l'Institut de prévoyance et de retraite de l'Afrique de l'ouest (IPRAO).

ARTICLE 146 : Les dossiers en instance de liquidation à la date de promulgation de la présente loi sont liquidés conformément à ses dispositions, si elles sont plus favorables à l'assuré.

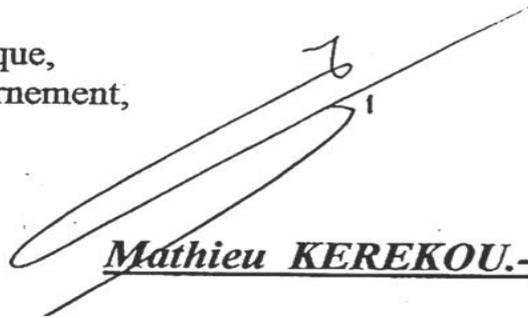
ARTICLE 147 : Les rentes en paiement correspondant à des taux d'incapacité inférieurs à 20 % sont transformées en capital conformément aux dispositions des articles 72 et 75 de la présente loi.

ARTICLE 148 : Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à la présente loi qui entre en vigueur à partir de sa date de promulgation.

ARTICLE 149 : La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Cotonou, le 21 mars 2003

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



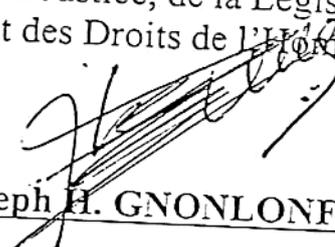
Mathieu KEREKOU.-

Le Ministre d'Etat chargé de la coordination
de l'Action Gouvernementale de
prospective et du Développement



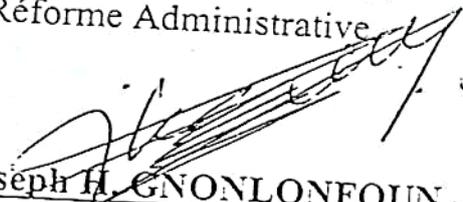
Bruno AMOUSSOU.-

le Garde des Sceaux, Ministre
de la Justice, de la Législation
et des Droits de l'Homme,



Joseph H. GNONLONFOUN

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



Joseph H. GNONLONFOUN.-
Ministre intérimaire

III - JURISPRUDENCE

| SOMMAIRE | PAGE |
|---|-------------|
| 1- CONTRAT DE TRAVAIL | 416 |
| 2- NOTION DE TRAVAILLEUR | 417 |
| 3- DISCRIMINATION | 419 |
| 4-DETACHEMENT | 432 |
| 5- CLAUSES DU CONTRAT | 434 |
| 6- SUSPENSION | 435 |
| 7- MALADIE | 438 |
| 8- MOTIF DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL | 439 |
| 9- FORME DE LA RUPTURE | 441 |
| 10- LICENCIEMENT (ABUSIF – LEGITIME) | 445 |
| 11- LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE | 460 |
| 12- MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L’EMPLOYEUR | 461 |
| 13- SANCTIONS DISCIPLINAIRES – RETROGRADATION | 463 |
| 14- DEMISSION | 464 |
| 15- SYNDICAT | 465 |
| 16- PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL | 467 |
| 17- CONGES PAYES | 471 |
| 18- PROTECTION DE LA MATERNITE | 472 |
| 19- GREVE | 474 |
| 20- COMPOSITION DU TRIBUNAL | 475 |
| 21- SECURITE SOCIALE | 479 |
| 22- CONTENTIEUX DE LA SECURITE SOCIALE | 480 |

1- LE CONTRAT DE TRAVAIL

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE COTONOU, 20 JUILLET 1981

Les liens de parenté entre les parties ne doivent pas constituer un obstacle à l'existence d'un contrat de travail en dépit de l'inexistence d'un contrat écrit, dès lors que les éléments caractéristiques du contrat de travail existent.

LE TRIBUNAL,

Attendu que le défendeur déclare par l'organe de son conseil, Maître S.... substituant Maître F.... qu'il n'y a jamais eu un contrat de travail entre G.... et lui que, à cause de leur lien de parenté, il lui confiait de temps en temps des copies à faire aux salariés ;

Attendu qu'il soutient à l'appui de sa prétention, que les conventions formées entre les parties tiennent lieu de loi, G.... ayant pendant longtemps régulièrement perçu ce salaire pour le travail qu'il faisait.

Attendu qu'il ajoute que le demandeur n'a pas été licencié mais est plutôt parti de son propre gré ; qu'il conclut au principal, au débouté pur et simple de G..... de toutes ses demandes et au subsidiaire, au paiement des allocations de congés payés sur la base de 6500 francs ;

Attendu qu'il est constant au dossier que malgré l'inexistence d'un contrat écrit le reliant au GA....., G....., a régulièrement perçu, auprès de cette entreprise la somme de 6.500 francs à titre de salaire mensuel durant toute la période décembre 1976 à Juillet 1978 ;

Attendu que ce paiement régulier de salaire réfute la thèse du défendeur selon laquelle G..... n'était pas son employé mais était embauché par moment pour faire quelques copies aux salariés ; que cette prétention, laissant supposer que G..... était plutôt au service des salariés de l'entreprise il paraît surprenant que tous les paiements de salaires à lui faits aient été l'œuvre du GA...».

Attendu au surplus, qu'aux termes de l'article 23 alinéa 2 du Code du Travail, la preuve de l'existence d'un contrat, de travail peut se faire par tous moyens, les parties demeurant libres d'en adopter les formes qu'elles désirent; qu'en l'espèce, le directeur du GA., profitant de leur Lien de parenté, n'a pas cru devoir rédiger un contrat de travail avec G..... ;

Attendu qu'il se reconnaît pourtant débiteur de l'allocation de congés payés demandée par G..... alors qu'il se refuse à le reconnaître comme son employé ;

Attendu qu'il y a lieu de conclure qu'il y avait bel et bien un contrat de travail entre les deux parties.

Attendu que G.N «.» ne conteste pas à G....., sa qualité de dactylographe au service du GA, que de ce fait, G, est fondé à demander son reclassement au moins à la troisième catégorie et un rappel des moins-perçus calculés sur un an ;

2- NOTION DE TRAVAILLEUR

TRIBUNAL DE TRAVAIL DE COTONOU : 2 NOVEMBRE 1987

L'existence d'un contrat de travail suppose la présence de ses éléments caractéristiques à savoir : la prestation de travail ; le lien de subordination et la rémunération. Le garde vélo qui de sa propre initiative s'installe devant un établissement et est payé par ses clients ne peut pas être considéré comme salarié. Par conséquent, il ne peut pas prétendre être victime d'un accident de travail.

LE TRIBUNAL,

Attendu que le demandeur expose qu'il a été engagé le 27 octobre 1985 en qualité de gardien au salaire mensuel de 15.149 francs par dame P... ;

Attendu qu'il explique qu'il gardait les véhicules pour le compte de dame P... devant sa salle de jeux ; qu'il a été agressé le 11 janvier 1986 par un individu qui voulait voler des choses dans une voiture ;

qu'il a été gravement blessé et a dû être évacué au CNHU ; que sa patronne s'est occupée de tous les frais médicaux ; qu'il est resté absent 7 jours et a repris le service ; qu'au bout de 6 jours, l'employeur lui a demandé de partir ;

Attendu que maître C... pour le demandeur soutient que si dame P...» a supporté les frais médicaux, c'est dire qu'elle est son employeur ;

qu'il a été victime d'un accident de travail, que son état est déficient que c'est un homme fini qui demande qu'on lui fasse justice ;

qu'il demande 10 millions de francs au titre de dommages-intérêts toutes causes de préjudice confondues ;

Attendu que dame P...soutient quant à elle qu'elle n'a jamais employé A... ; qu'il gardait les véhicules devant son établissement pour son propre compte ; qu'il a eu un accident et a été hospitalisé et qu'elle a payé les frais d'hospitalisation par pure charité ;

SUR L'EXISTENCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ENTRE LES PARTIES

Attendu que pour maître F...pour le demandeur la défenderesse a amené le salarié à l'hôpital et a pris en charge les frais médicaux et les frais d'hospitalisation ; que cette démarche prouve qu'elle l'a engagé ;

Que c'est J..., l'ami de dame P..., qui a conduit A... au commissariat pour qu'il fasse ses dépositions ; que A... était payé à la main, et que même s'il n'y a pas de preuve écrite de salaire et de contrat de travail, les différentes déclarations et comportements prouvent les liens du travail ;

Attendu qu'il conclut qu'il y a lieu de constater que A... a eu son accident sur les lieux du travail ; que dame P... a pris en charge les frais d'hospitalisation et les frais médicaux qu'elle s'est rendue à l'inspection du travail avec son comptable ; qu'elle a pris l'engagement de payer 100.000 francs à titre de dommages-intérêts ; que le paiement n'a pas eu lieu à cause de

l'intervention de J... ; qu'il y a lieu de dire et juger que l'ensemble des comportements positifs de l'employeur prouve que A.... a été à son service ;

Attendu que maître L... pour la défenderesse plaide quant à lui que A..., s'était érigé devant l'établissement de dame F... comme garde de vélo et véhicules ; qu'il s'est battu avec un autre individu et que, dame P... qui le connaissait l'a amené à l'hôpital ; que là-bas, on l'a obligé à payer les frais médicaux ;

qu'en droit, il faut un contrat de travail et que les éléments du contrat de travail sont inexistantes en l'espèce : la prestation de travail, la rémunération, les fiches de paie, le lien de subordination ; qu'en outre, il n'y a pas eu de lettre de licenciement;

Attendu que le conseil conclut que ce litige ne concerne pas le droit du travail et qu'il y a lieu de rejeter toutes les demandes ;

Attendu qu'il ressort des débats, notamment de l'audition des témoins que le demandeur gardait les véhicules moyennant quelques pièces des clients devant la salle de jeux de dame P... ; qu'il avait commencé à garder les véhicules à cet endroit seulement 15 jours avant l'accident qui eut lieu vers 22 heures ; qu'il n'était pas employé comme eux ; quant au comptable de l'établissement, il a déclaré qu'il ne le connaissait pas et qu'on ne lui avait jamais parlé de lui comme employé de la salle de jeux.

Attendu que les témoins qui étaient employés dans l'établissement de dame P... avaient des fiches de paie et étaient régulièrement affiliés à l'OBSS ;

Attendu qu'il est donc curieux que seul A .. n'ait pas été soumis aux différentes formalités permettant d'établir les relations de travail entre son employeur et lui ;

Attendu que dans ces conditions, aucun élément du dossier ne permet d'établir la relation de travail qui existait entre le demandeur et dame P... ; qu'il est très fréquent dans les usages de notre pays que des jeunes gens sans emploi s'établissent devant les maisons de commerce, les cinémas ou les salles de jeux, comme gardiens de véhicules moyennant quelques pièces des propriétaires de ces véhicules ; que ce fait ne permet pas de considérer qu'il existe un contrat de travail entre le propriétaire de ces établissements et ces jeunes qui travaillent pour leur propre compte.

Attendu que de plus, le fait que dame F... ait porté secours à A.... qu'elle connaissait puisqu'il s'était établi devant sa salle de jeux, ne peut pas servir d'argument pour affirmer que c'est parce qu'il était son employé

Attendu qu'il échec en conséquence de déclarer que A... n'a pas rapporté la preuve des relations de travail qui existaient entre lui et dame P... et de le débouter purement et simplement de sa demande de dommages-intérêts;

3- DISCRIMINATION

1- COUR CONSTITUTIONNELLE, DECISION DCC01-079 DU 17 AOUT 2001

Toute disposition interne à une banque qui empêche une salariée quelle que soit sa position dans la hiérarchie d'exprimer librement ses opinions politiques est contraire à la Constitution.

LA COUR,

Saisie d'une requête du 06 juillet 1999 enregistrée à son Secrétariat le 07 juillet 1999 sous le numéro 1398/0080/REC, par laquelle Madame L. A. épouse B.-M., employée à ECOBANK-BENIN, demande à la Haute Juridiction de déclarer contraires aux articles 23 de la Constitution et 13 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples son licenciement et le point 36.0 du Code de Déontologie des Affaires qui a servi de fondement audit licenciement ;

Considérant que le requérant expose que, étant candidate aux élections législatives de mars 1999, elle profitait de ses congés annuels du 1er mars au 05 avril 1999 inclus pour mener sa campagne électorale quand elle reçut le 25 mars 1999 une lettre de suspension de ses fonctions et fut licenciée le 18 juin 1999 et ce, malgré les observations du Directeur Départemental de la Fonction Publique et du Travail sur l'illégalité de cette mesure ; qu'elle estime que ledit licenciement a été prononcé en violation flagrante de « ses droits civiques et des libertés publiques » qui lui sont reconnus par la Constitution;

Considérant qu'en réponse aux mesures d'instruction de la Cour, le Directeur Général de ECOBANK-BENIN affirme : « M. L. B-M n'a pas été licenciée pour ses opinions politiques mais pour avoir manqué d'une part, à l'obligation de réserve et de retenue » prescrite pour les fonctions qu'elle occupait en vertu des dispositions des articles 35.0 et 36.0 du Code de Déontologie des Affaires en vigueur à la Banque, «et d'autre part, au respect et à la considération de la hiérarchie» ; qu'il précise que, en sa qualité de chef de Département en charge de la clientèle et participant à la définition des options Stratégiques de la Banque, Madame L. B-M plus que tout autre cadre, était tenue à la stricte observance de cette obligation ; qu'en outre, elle n'a, «à aucun moment, informé de son projet son Directeur Général dont elle était cependant l'un des plus proches collaborateurs»; qu'il conclut qu'une telle manière de procéder est incompatible avec les options de l'Institution qui « est une banque à vocation sous régionale et qui se veut neutre politiquement» ;

Considérant que l'appréciation de la régularité du licenciement de la requérante ressortit à la compétence du tribunal statuant en matière sociale ; que, dès lors, la Cour Constitutionnelle ne peut en connaître ;

Considérant que les articles 35.0 et 36.0 du Code de Déontologie attaqué énoncent respectivement :

«Toute publication, discours, interview ou encore toute apparition publique ou médiatique doit faire l'objet d'autorisation préalable. Elles ne doivent pas donner lieu à un exercice d'où il en résultera un profit personnel si elles portent sur les activités de la Société sauf les cas où elles relèvent de la culture générale de son auteur»

« Ecobank est une organisation non partisane. Le personnel doit éviter de participer à des activités partisans qui pourraient laisser croire que certaines idées des cadres de haut rang traduisent la position de Ecobank sur les mêmes sujets. En cas de doute sur les conséquences

d'une conduite, des éclaircissements devraient être obtenus auprès du responsable de la filiale ou auprès du Directeur Général du groupe » ;

Considérant que l'article 23 de la Constitution dont la violation est invoquée par la requérante dispose : «Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience, de religion, de culte, d'opinion et d'expression dans le respect de l'ordre public établi par la loi et les règlements... » ; que selon l'article 13 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples : «Tous les citoyens ont le droit de participer librement à la direction des affaires publiques de leur pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis, ce, conformément aux règles édictées par la loi. Tous les citoyens ont également le droit d'accéder aux fonctions publiques de leur pays... ».

Considérant qu'il résulte de l'analyse des dispositions constitutionnelles précitées que tout citoyen, dans les conditions fixées par la loi, a le droit d'être électeur ou éligible, et dans ce dernier cas, d'être candidat et de faire campagne ;

Que les seules restrictions à ce droit sont celles prévues soit par les lois, soit par l'article 81 alinéa 3 de la Constitution qui édicte : « ...Tout membre des Forces Armées ou de Sécurité Publique qui désire être candidat aux fonctions de député doit au préalable donner sa démission des Forces Armées ou de Sécurité Publique... » ; qu'en l'espèce, la requérante était candidate aux élections législatives de mars 1999 ;

Considérant qu'en disposant, en ses articles 35.0 et 36.0, que le personnel doit éviter de participer à des activités partisans, le Code de déontologie des Affaires de ECOBANK-BENIN dénie à ses employés un droit qui leur est reconnu et garanti expressément par la Constitution ; qu'en conséquence, les dispositions querellées violent la Constitution ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La Cour Constitutionnelle est incompétente pour apprécier la régularité du licenciement de Madame L. A. épouse B-M.

Article 2 : Les articles 35.0 et 36.0 du Code de Déontologie des Affaires en vigueur à ECOBANK violent la Constitution.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à Madame L. A. épouse B.M. à ECOBANK-BENIN et publiée au Journal Officiel.

3- DISCRIMINATION

2- COUR D'APPEL DE COTONOU CHAMBRE SOCIALE, 11 DECEMBRE 2002

Sur le caractère légitime ou abusif du licenciement de madame B. M. née L. A.

LA COUR,

Attendu que la lettre de licenciement du 18 juin 1999 notifiée par ECOBANK - BENIN à madame B-M porte : « ...Nous avons le regret de vous confirmer que nous mettons fin à votre contrat de travail ;

Les faits qui motivent cette sanction sont exclusivement votre conduite fautive vis-à-vis de l'institution » ;

Attendu que la conduite fautive dont s'agit est explicitée par la lettre de suspension en date à Cotonou du 25 Mars 1999 adressée par le Directeur Général à madame B-M dans les termes suivants ;

« Nous avons été informé que vous êtes candidate aux élections législatives, inscrite sous votre nom de jeune fille et que vous menez en ce moment votre campagne électorale ;

Nous avons pris acte des faits et vous informons avec regret que nous avons pris la décision de vous suspendre de vos fonctions au sein de la Banque en attendant que vous nous fassiez part de votre décision quant aux choix personnels que vous avez faits » ;

Attendu qu'il résulte de cette lettre de suspension que les faits reprochés par ECOBANK - BENIN à madame B-M sont :

d'avoir été candidate à la députation en Mars 1999 et d'avoir battu campagne ;

Attendu que l'employeur s'est fondé sur le point 36-0 du Code de déontologie des affaires de ECOBANK qui prescrit : « ECOBANK - BENIN est une organisation non-partisane. Le personnel doit éviter de participer à des activités partisanes qui pourraient laisser croire que certaines idées des cadres de haut rang traduisent la position de ECOBANK - BENIN sur les mêmes sujets. En cas de doute sur les conséquences d'une conduite, des éclaircissements devraient être obtenus auprès du responsable de la filiale ou auprès du Directeur Général du groupe » ;

Attendu que ce Code de déontologie des affaires de ECOBANK - BENIN est distinct du règlement intérieur ;

Qu'en application de l'article 137 du Code du Travail, le règlement intérieur est le seul texte qui est obligatoirement établi par le Chef de l'entreprise où travaillent au moins quinze (15) salariés ; Que s'agissant du règlement intérieur, l'article 138 du Code du Travail dispose que « l'inspecteur du travail délivre un visa dans un délai d'un mois, mais peut, à tout moment, exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur » ;

Attendu, qu'en réponse à l'avis demandé par le Directeur Général de ECOBANK - BENIN par une lettre du 5 Mai 1999 au Directeur départemental de la Fonction Publique et du Travail de l'Atlantique, celui-ci a répondu par sa lettre du 10 Mai 1999 et a déclaré que le Code de déontologie des affaires de ECOBANK - BENIN est contraire à toutes les dispositions relatives

au travail au Bénin, et que les employés ont le droit d'être candidat à une fonction politique, de battre campagne pour eux-mêmes ou pour un candidat de leur choix, tout cela en dehors des heures de service ou pendant leurs congés, que seuls les absences irrégulières ou les abandons de poste pour aller se consacrer à une activité politique pourrait être sanctionnés ;

Qu'en l'occurrence, l'avis de l'Inspecteur du travail s'agissant du point 36.0 de Code de déontologie de ECOBANK - BENIN du licenciement de madame B-M était défavorable ;

Attendu que l'article 8 alinéa 3 de la Convention Collective Générale du Travail du 17 mai 1974 dispose :

« l'employeur s'engage à ne pas tenir compte des opinions, politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline de congédiement ou d'avancement » ;

Attendu que le Code du Travail dispose en son article 5 : «Aucun employeur ne peut, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et autres conditions de travail, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail, 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 » ;

Que l'article 35 alinéa 2 du même Code du travail précise par ailleurs « le contrat est suspendu, 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 » ;

Attendu que la Constitution du 11 décembre 1990 dispose en son article 23 que « Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience, de religion, de culte, d'opinion et d'expression dans le respect de l'ordre public établi par la loi et les règlements » ;

Que la charte africaine des droits de l'Homme et des peuples ratifiée par le Bénin le 20 Janvier 1986 et incorporé au bloc de constitutionnalité dispose en son article 13 :

« Tous les citoyens ont le droit de participer librement à la direction des affaires publiques de leur pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis, ce conformément aux règles édictées par la loi » ;

Attendu qu'il résulte de la Convention Collective Générale du Travail, du Code du Travail, de la Constitution et de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples que tous les citoyens ont le droit d'être candidats à une fonction de direction des affaires publiques de leur pays;

Que les travailleurs ne sont pas exclus de l'exercice de ce droit;

Que madame B-M ne peut être, en particulier, exclue de l'exercice de ce droit ;

Attendu que par décision D.C.C. n°01 -079 du 17 août 2001, la Cour constitutionnelle saisie par requête du 06 juillet 1999 de madame B-M demandant entre autres, à la Juridiction Constitutionnelle de déclarer contraire aux articles 23 de la Constitution et 15 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, l'article 36.O du Code de Déontologie des affaires qui a servi de fondement à son licenciement par ECOBANK - BENIN, à juger que les articles 35.0 cl 36.0 dudit Code de Déontologie violent la Constitution;

Attendu qu'aux termes de l'article 124 de la Constitution «les décisions de la Cour Constitutionnelle ne sont susceptibles d'aucun recours »

Elle s'imposent aux pouvoirs publics et à toutes les autorités, civiles, militaires et juridictionnelles »;

Qu'en conséquence, le Juge Judiciaire n'a pas la faculté d'accepter ou de rejeter une décision de la Cour Constitutionnelle ;

Que cette décision s'impose à lui ;

Attendu qu'eu égard à tous les motifs qui précèdent le licenciement de madame B-M est abusif;

Que la décision du premier Juge sur ce chef doit être confirmée ;

SUR LES DEMANDES DE MADAME B-M

1- Attendu, sur l'indemnité compensatrice de préavis, ECOBANK - BENIN n'a pas respecté le délai de préavis de trois (3)mois prévus à l'article 53 du Code de Travail ;

Qu'il y a lieu de lui allouer cette indemnité valant trois fois son salaire mensuel qui est de HUIT CENT CINQUANTE SIX MILLE NEUF CENT (856.902) FRANCS CFA comme l'attestent les bulletins de paie versés par madame B-M au dossier de cette procédure ;

Que sur ce point, il convient de confirmer la décision du premier juge ;

2- Attendu, sur l'indemnité de licenciement, qu'elle a été évaluée par le premier Juge conformément aux dispositions de l'article 28 de la Convention Collective Générale du Travail ;

Qu'il y a lieu de confirmer le quantum de DEUX MILLIONS DEUX CENT SOIXANTE DIX MILLE SEPT CENT QUATRE VINGT ONZE (2.270.791) FRANCS CFA alloué par le premier Juge ;

3- Attendu, sur l'indemnité compensatrice de congés payés; que le bulletin de paie versé au dossier par l'employée, établit qu'au jour de son licenciement, ECOBANK. - BENIN lui doit 57 jours de congés payés ;

Que le quantum de DEUX MILLIONS TRENTE CINQ MILLE CENT QUARANTE DEUX (2.035.142) FRANCS CFA accordé par le premier Juge pour congés payés est alloué à bon droit ;

4- Attendu, sur les salaires d'Avril à Juin 1999, que madame B-M née L. A. a été suspendue de ses fonctions pour compter du 25 Mars 1999, que le licenciement n'est effectivement intervenu que le 18 Juin 1999;

Qu'en tenant compte des autres circonstances précitées notamment la durée de la suspension qui a abouti à un licenciement abusif, il convient de confirmer le montant de deux millions cent quatre vingt dix neuf mille trois cent quatre vingt deux (2.199.382) francs CFA alloué par le premier juge.

5- Attendu sur les gratifications de 1998 et 1999, qu'elles sont prévues pour l'article 36 de la convention collective de travail des banques et établissements financiers ;

Que madame B-M n'a pas perçu la gratification de 1998 ni celle de 1999 qui doit être calculée proportionnellement aux temps qu'elle a passé au service de la banque en 1999 ;

Que c'est à bon droit que le premier juge lui a alloué à ce titre un million quatre cent soixante deux mille deux cent quarante quatre (1.462.244) francs CFA au titre de l'année 1998 et six cent quarante deux mille six cent soixante dix sept (642.677) francs CFA au titre de l'année 1999.

6- Attendu sur l'indemnité de transport que sur les bulletins de paye produits au dossier, il est prévu soixante mille (60.000) francs CFA pour ladite indemnité ;

Que pendant trois (3) mois, madame B-M a été privée de cette indemnité et de tous autres avantages en compensation ;

Que le premier juge a fait une bonne application de la loi en lui allouant la somme de cent quatre vingt mille (180.000) francs CFA au titre des indemnités de transport dues ;

Qu'il convient de confirmer le jugement entrepris sur ce chef.

7- Attendu, sur le 13^{ème} mois de 1999, que cette prime régulièrement versée aux employés chaque fin d'année ;

Qu'en rejetant la demande y relative formulée par madame B-M, le premier juge a commis une omission qu'il convient de réparer en infirmant la décision entreprise et en lui allouant la somme de six cent quarante deux mille six cent soixante dix sept (642.677) francs CFA au titre du 13^{ème} mois au prorata du temps passé à la banque en 1999.

8- Attendu, relativement aux dommages-intérêts de deux cent cinquante millions (250.000.000) francs CFA demandés par madame B-M qu'elle a été licenciée neuf (9) ans et trois (3) mois environ avant son départ à la retraite ;

Que le licenciement intervenu est confirmé par le présent arrêt comme abusif ;

Que son bulletin de paye de février 1999 produit au dossier et livré par ECO-BANK BENIN mentionne comme ancienneté vingt (20) ans et quatre mois ;

Qu'elle était notée par ses supérieurs hiérarchiques comme un excellent Cadre ;

Que du fait de ce licenciement brusque et inattendu madame B-M a subi un préjudice moral et matériel certain ;

Que si elle n'avait pas été congédiée elle aurait connu de nouvelles promotions avant son admission à la retraite ;»

Attendu que le propre de la responsabilité en matière civil comme en matière sociale est de rétablir l'équilibre détruit par le dommage en l'occurrence le licenciement abusif de madame B-M né L. A par le peuple béninois et de replacer la victime aux dépens du responsable dans l'état où elle se serait trouvée si le préjudice n'avait pas eu lieu ;

Que cependant la somme de DEUX CENT CINQUANTE MILLIONS (250.000.000) FRANCS CFA demandée par madame B-M est exagérée en son quantum ;

Qu'il convient en tenant compte de toutes les circonstances du licenciement et des préjudices subis, de confirmer le quantum de CENT TRENTE TROIS MILLIONS SIX CENT QUATRE VINGT MILLE (133.680.000) FRANCS CFA alloué par le premier Juge et de débouter l'intimée du surplus de ses demandes ;

3- DISCRIMINATION

3- COUR D'APPEL DE COTONOU, 10 JANVIER 1991

Le fonctionnaire en détachement doit bénéficier des mêmes droits et avantages que ces autres collègues. La discrimination unilatérale par l'employeur des avantages du fonctionnaire détaché, sans motif et sans faute de sa part est discriminatoire. Elle viole les conventions 100 et 111 de l'OIT.

Attendu qu'il est constant que par décision n° 81/MF/DAFA/DF du 2 Août 1977, le Ministre des Finances a fait mettre en détachement à la C. le sieur N. L. qui prit effectivement service le 5 Septembre 1977;

Qu'il fut alors classé à la 7^{Eme} catégorie de la convention collective des Banques par note de service n°2 682/77/C. du 8 Octobre 1977 avec un salaire mensuel de 52.365 Fracs;

Que par note de service N° 235/78/C du 11 septembre 1978, il fut remis à la disposition du Ministère des Finances pour y servir en qualité d'agent permanent de l'Etat;

Que face à la diminution de salaire et d'autres avantages consécutifs à cette situation, N. L. a attiré la C. devant le Tribunal du Travail aux fins d'obtenir sa condamnation à lui payer ses salaires pour compter du 10 Février 1980 jusqu'à la date du jugement à intervenir et DIX MILLIONS (10.000.000) de francs de dommages-intérêts;

Que par jugement en date du 29 Juin 1987 le Tribunal a condamné la C, à lui payer la somme de 1.256,764 Fracs à titre de dommages-intérêts ;

Que la C, et N. L. relevèrent en date du 29 Juin 1967 appel de cette décision;

Attendu que la C plaide l'Incompétence ratione-materiae de la Chambre Sociale de la Cour de céans en soutenant que N, L. ne relèverait pas du statut des salariés, n'ayant jamais perdu sa qualité d'agent permanent de l'Etat,

Attendu qu'il y a lieu de faire observer sur ce point qu'en vertu des dispositions de l'ordonnance N°74-75 du 16 décembre 1974 régissant le statut des Sociétés d'Etat, les contestations engendrées par les actes pris dans le cadre de la gestion des dites Sociétés relèvent de la compétence du juge civil et non du Juge administratif;

Qu'en l'espèce le litige né entre les parties et issu au contrat de travail liant le sieur N. L à la C, doit être à bon droit apprécié par le Tribunal de Première Instance et la Cour d'Appel conformément aux dispositions des articles 161 et 183 de l'ordonnance du 28 Septembre 1967 portant Code du Travail;

- Qu'il échet en conséquence de se déclarer compétente et de débouter la C. sur ce moyen;

Attendu que la note de service n" 235/78/C. du 1 Septembre 1978 qui s'analyse en une rupture du contrat de travail constitue une diminution des avantages dont bénéficiait le sieur N, L. ;

Que de plus cette rupture sans motif précis doit être mise à la charge de la C;

Que c'est donc à juste titre que le sieur N, L. soutient être victime d'un licenciement abusif suite à la rupture de son contrat de travail;

- Que c'est à bon droit que le premier juge tout en appréciant que le demandeur ne pouvait pas réclamer le paiement de salaires à la C. après son départ, a néanmoins "subi un préjudice certain du fait de la brusque réduction de son niveau de vie alors qu'il n'a commis aucune faute et a fixé à 1.256.750 francs le montant des dommages-intérêts toutes causes de préjudice confondues à lui allouer ;

3- DISCRIMINATION

4- COUR D'APPEL DE COTONOU, 11 AVRIL 1991

L'opinion du salarié dans la mesure où elle s'inscrit dans l'exercice normal d'une expression d'opinion au sein de l'entreprise, ne peut fonder valablement le licenciement de celui-ci.

Attendu qu'il ressort des débats et des pièces du dossier que Dame F. B. a été suspendu le 17 avril 1987 et licencié le 21 décembre 1987 ;

Attendu qu'au préalable, son employeur le C.N.B.P.F. eut à lui reprocher plusieurs; attitudes et comportements qualifiés en ces termes : "indiscipline caractérisée, insubordination, insolence, travail insuffisamment et non satisfaisant, rébellion" ;

Que ces faits furent considérés par l'employeur comme des manquements professionnels délibérément réalisés par l'intimée afin d'assouvir ses desseins nuisibles à l'harmonie, à la stabilité et à l'expansion des objectifs du C.N.B.P.F. ;

Que dame F. B. se vit alors infligée pendant la période du 4 Février 1986 au 2 Février 1987 une série de quinze (15) demandes d'explications émanant tantôt de l'Administrateur, tantôt du Président de la section Atlantique ;

Que plusieurs sanctions s'en suivirent à savoir : avertissements, mise à pied, suspension;

Attendu que le C.N.B.P.F., bénéficiant à sa demande d'une réouverture des débats le 26 Mars 1991, verse au dossier le rapport de l'Assemblée Générale Nationale du C.N.B.P.P. des 28 et 29 Janvier 1988 ainsi que les copies de demandes d'explications adressées à Dame F. B. au cours de l'année 1986, pièces y figurant déjà;

Attendu qu'il est constant que l'intimée a été au service du C.N.B P.F. pendant 4 ans et 5 mois ;

-Que lesdits comportements stigmatisés par l'employeur ne se sont révélés irrévérencieux et négatifs qu'à partir de 1986 période consécutive à l'assemblée Générale chargée d' élire le nouveau Président du COMITE NATIONAL DU BENIN POUR LA PROMOTION DE LA FAMILLE (CN.B.P.F.)

Attendu que courant 1985, Dame F. B. avait émis une intention de vote contraire à cela l'un groupe de responsables st tendant à la réélection du Président sortant le Pasteur H. H. en proposant la candidature du Professeur H ; que cette attitude déplut à certains membres du Staff du C.N.B.P.F, qui la considèrent comme audacieuse ;

Attendu que le relevé des notes d'audience est révélateur de ce fait; qu'en effet le 4 avril 1998, le Président de la Section Atlantique, le Sieur A. I. déclarait ;

" Lorsque Madame F. m'avait parlé de la candidature du professeur H. je n'avais rien dit à personne parce que je n'étais pas d'accord avec sa proposition;

D'ailleurs Madame F. était la dernière arrivée au C.N.B.P.F. Elle était donc jeune pour nous faire une telle proposition ;

Qu'en outre, le sieur F. N. un agent travaillant sous les ordres de l'intimée précisait ceci : "après l'assemblée générale, elle n'était plus correcte avec moi. Elle a promis d'être féroce avec moi.

Attendu qu'il est alors aisé de comprendre l'acharnement et l'hostilité constamment exercés sur l'employée depuis l'issue de ces élections dont le Pasteur H. H. sortit cependant vainqueur ; que cet acharnement et ce harcèlement se sont traduits par la flopée et l'avalanche des demandes d'explications et l'accumulation des sanctions émanant aussi bien du Président du C.N.B.P.F. que de l'Administrateur en passant par le Président de la Section Atlantique à partir de Février 1986 ;

Qu'il échet de constater qu'il existe une relation de cause à effet entre la libre expression de l'opinion de l'employée et les tracasseries administratives dont elle a fait l'objet et de déclarer que le motif réel du licenciement est l'opposition manifesté lors de l'Assemblée par l'intimée en sa qualité de membre du Bureau Exécutif Provincial de soutenir la candidature du Président sortant ;

Qu'en conséquence, le licenciement intervenu dans ces conditions doit être déclaré abusif ;

3- DISCRIMINATION

5- COUR D'APPEL DE COTONOU, 1^{er} JUILLET 1993

LA COUR,

Attendu qu'il est constant au dossier que M. H. a été engagé en février 1982 à la S. en qualité de contremaître avec mission de superviser une équipe chargée du ramassage, du minage et du concassage des produits de la carrière, fonction qu'il continue d'exercer à ce jour ;

Que M. H. affirme qu'outre ses fonctions de contremaître, il a exercé à la demande de son chef hiérarchique, celles de chef carrière adjoint depuis 1986, date à laquelle l'ingénieur titulaire de cette fonction a démissionné ;

Attendu qu'il résulte des pièces versées aux débats et notamment de la demande d'explication datée du 28 août 1990 et signée du chef carrière et de la réponse qu'en a donnée M. H., que ce dernier, en dehors de ces fonctions initiales, exerce également les fonctions de manipulation et de gestion des explosifs pour les deux équipes de la carrière (A et B) dont il a l'obligation de rendre compte dans un rapport hebdomadaire au chef de carrière et ce. à la différence de l'autre contremaître qui s'occupe uniquement de son équipe ;

Que, dans ces conditions, c'est à juste titre que le premier juge a estimé qu'il existe un poste intermédiaire entre celui de chef carrière et les postes de contremaître ;

Attendu que la S. ne nie pas que le poste de chef carrière adjoint a existé, prétendant néanmoins qu'il a été supprimé depuis la démission de l'ingénieur qui occupait ce poste, mais qu'elle ne produit aucune preuve d'une telle suppression de poste ;

Qu'elle reconnaît, en outre, que M. H. assume souvent l'intérim du chef carrière ;

Que, car ailleurs, la commission de reclassement dont le rapport n'a pas été contesté par la direction générale de la S. indique : "en raison de la vacance du poste de chef carrière adjoint, H. contremaître, a. de par ses fonctions et ses expériences, exercé le rôle de chef carrière adjoint de façon tacite" ;

Que, dès lors, il est aisé de conclure que le poste "intermédiaire" est incontestablement celui de chef carrière adjoint qui, contrairement aux allégations de la S. n'a pas été véritablement supprimé mais tacitement confié à M. H. depuis le départ de son titulaire

Qu'il y a lieu, en conséquence, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit et jugé que M. H. a assumé les fonctions de chef carrière adjoint depuis le 26 août 1986 ;

Attendu qu'aux termes des dispositions de l'article 15 alinéas 6 et 7 de la convention collective générale : "la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder quatre mois, sauf dans le cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi, de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé et de détention préventive ou administrative du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle pendant un délai de six mois ;

Exception faite pour les cas particuliers visés ci-dessus, l'employeur doit, à l'expiration du délai de quatre mois, régler définitivement la situation du travailleur, c'est-à-dire :

- soit le reclassement dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé,
- soit lui rendre son précédent emploi ;

Qu'en l'espèce, il faut souligner que l'occupation temporaire par H. de ce poste dure depuis août 1986, alors qu'il s'agit en outre d'un remplacement pour vacance de poste et non pour maladie, congé ni accident ;

Qu'il s'ensuit, en application des dispositions précitées de l'article 15 de la convention collective générale, que la S. doit, comme l'a ordonné le premier juge, régulariser la situation administrative de H. soit en le reclassant chef de carrière adjoint soit en lui rendant son précédent emploi ;

Qu'en décidant ainsi qu'il l'a fait, le Juge des affaires sociales du tribunal de Porto-Novo ne s'est aucunement immiscé dans les actes d'administration et de gestion de la S., comme celle-ci le prétend, étant entendu qu'il ne lui a pas indiqué le choix à faire, mais l'a invité à se conformer à la convention collective générale et au statut de son personnel ;

Qu'il échet en conséquence, de confirmer également le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné à la direction de la S. de régler définitivement la situation administrative de M. H. conformément à l'article 25 al.3 et à l'annexe IIE du statut du personnel de la S.

4- DETACHEMENT

1- COUR D'APPEL DE COTONOU, 10 JANVIER 1991

Le contentieux qui oppose un fonctionnaire mis à la disposition d'une société d'état relève de la compétence du juge social.

LA COUR,

Attendu que la C... plaide l'incompétence "rationae materiae" de la chambre sociale de la Cour de céans en soutenant que N... ne relèverait pas du statut des salariés, n'ayant jamais perdu sa qualité d'agent permanent de l'Etat ;

Attendu qu'il y a lieu de faire observer sur ce point qu'en vertu des dispositions de l'ordonnance N° 74.75 du 16 décembre 1974 régissant le statut des sociétés d'Etat, les contestations engendrées par les actes pris dans le cadre de la gestion desdites sociétés relèvent de la compétence du juge civil et non du juge administratif ;

Qu'en l'espèce, le litige né entre les parties et issu du contrat de travail liant le sieur N... à la C... doit être à bon droit apprécié par le tribunal de première instance et la Cour d'appel, conformément aux dispositions des articles 161 et 183 de l'ordonnance du 28 septembre 1967 portant Code du travail ; qu'il échet, en conséquence, de la déclarer compétente et de débouter la C... sur ce moyen ;

4- DETACHEMENT

2- COUR D'APPEL DE COTONOU, 12 OCTOBRE 1995

Cet arrêt constate, à juste titre, que le fonctionnaire détaché est bien un travailleur au sein de l'entreprise auprès de laquelle il est détaché. Mais il y a lieu de se montrer très réservé en ce que la Cour considère que la durée fixée du détachement confère au contrat de travail une durée déterminée.

LA COUR,

Attendu que l'appelant plaide l'absence de licenciement en soutenant que J. n'était pas lié au S. par un contrat de travail ;

Qu'il est un agent permanent de l'État en position de détachement et ne peut, dès lors, être soumis aux dispositions du code du travail ;

Attendu qu'il ressort du dossier, notamment du message porté n°420 /MTAS /DGM/DFAA-SAA en date du 21 avril 1982 du Ministre du travail et des affaires sociales, que c'est après avoir subi, avec succès, un test de sélection organisé par le S. et sur sa demande (confère, arrêté n°1786/MTAS/DGPE/SPCA/D1 en date du 8 octobre 1990 du Ministre du travail et des affaires sociales) que la mesure de détachement a été prise en faveur de J. ;

Qu'il apparaît ainsi que J. en prenant part au test de sélection et en faisant, après son succès, une demande de détachement, qui, du reste, lui a été accordée, a manifesté son engagement à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité du S. ;

Qu'il suit de là qu'il a existé entre les deux parties au procès un lien de nature contractuelle qui confère à J. la qualité de travailleur, même si par l'effet du détachement, il conserve des liens avec son administration d'origine du point de vue de l'avancement et de son droit à la retraite;

Attendu que le sieur J. dont le détachement a été renouvelé pour une durée de cinq ans à compter du 5 avril 1987 a vu ses liens de travail prématurément rompus par une décision de suspension prise le 22 mai 1990 par S- et par un message porté du 18 juillet 1990 du Ministre du commerce, de l'artisanat et du tourisme, Ministre de tutelle de l'établissement hôtelier, qui a décidé de remettre J. à la disposition de son administration d'origine avant même que la décision de fin de détachement ne fut prise par celle-ci;

Que, du reste, aucune faute lourde n'est reprochée à l'intimé, comme le dispose l'article 37 alinéa 1 du code du travail ;

5- CLAUSES DU CONTRAT

COUR D'APPEL DE COTONOU, 27 juillet 1995

Le contrat à durée déterminée qui prévoit la rupture avant terme en vertu d'une clause dudit contrat pour travail non satisfaisant est illicite.

LA COUR,

Attendu que l'employeur prétendant que le contrat est la loi des parties se fonde, pour justifier la rupture avant terme, sur le point 6 du contrat de travail, aux termes duquel : "le présent mandat pourra être résilié à tout moment dans le cas où vos prestations professionnelles ne soient pas d'entière satisfaction de G. ou de l'A. béninoise" (sic) ;

Attendu certes que le code du travail dispose en son article 37, alinéa 1er que le contrat du travail à durée déterminée peut prendre fin avant terme dans les w prévus par les parties ;

Mais attendu que les garanties et les mesures de protection dont la législation du travail fait bénéficier le salarié dans sa dépendance vis à vis de son employeur, constituent des règles d'ordre public auxquelles le travailleur ne peut renoncer et représentent des garde-fous à la toute puissance du patron ;

Que ces considérations s'opposent à ce que la rupture du contrat de travail à durée déterminée dépende de la seule volonté de l'employeur ;

Que c'est dans ce souci qu'il a été jugé abusive la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée en vertu d'une clause contractuelle prévoyant la possibilité de rompre avant terme si le salarié ne donnait pas satisfaction (soc. 11 mai 1988 Bull. Civ. V.n°283 ; D. 1968, I.R.155) ;

Qu'il échet, en conséquence, de déclarer abusive la résolution avant terme du contrat de travail à durée déterminée liant G. et A. ;

Qu'il y a lieu, eu égard à tout ce qui précède, de condamner G. à payer à A. la somme de 6 510 000 francs représentant quatorze (14) mois de salaire restant à courir et de débouter l'employé du surplus de ses demandes.

6- SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1- COUR D'APPEL DE COTONOU, 16 octobre 2002

La suspension du contrat du travail est toujours temporaire. Dès lors que la suspension devient illimitée, elle s'analyse en un licenciement déguisé.

L'employeur doit supporter les conséquences de la violation des principes édictés par le code du travail en matière de licenciement.

Attendu qu'il est constant au dossier, que le 11 Août 1995, la société K. D. a d'abord suspendu pour une durée illimitée, le contrat de travail la liant à Madame C. S. G.I, avant de la licencier le 22 Août de la même année ;

Que l'employeur allègue de ce que la Direction Générale est insatisfaite du travail fourni par l'employée pour justifier son congédiement ;

Attendu d'une part qu'en matière sociale, toute suspension d'un contrat de travail est temporaire ; si non, s'analyse en un licenciement déguisé ;

Attendu d'autre part, qu'il résulte des pièces versées au dossier et aux débats de la procédure que l'employeur n'a ni donné de préavis à l'employée ni informé l'inspection du travail de sa décision, ainsi que le prescrit l'article 46 du code du travail ;

Que mieux, l'employeur ne justifie pas en quoi, la Direction Générale n'est pas satisfaite de la performance de l'intimée ;

Que l'article 45 du code sus-indiqué prévoit entre autres, qu'un employeur ne peut licencier un salarié que s'il existe un motif sérieux et objectif de ne pas maintenir son contrat de travail ;

Qu'il s'induit de tout ce qui précède, que le licenciement en cause est irrégulier en la forme et abusif quand au fond ;

Que dès lors, c'est à bon droit que le 1^{er} Juge a déclaré illégitime le licenciement de Madame C. S. G. ;

heures supplémentaires

Attendu que le Jugement entrepris a condamné la société K.. D. à payer 15.216 F à l'intimé à titre d'indemnité d'heures supplémentaires ;

Qu'il est établi par les éléments du dossier que Madame C. S. G. a effectué des heures supplémentaires au profit de son employeur ;

Qu'en effet, celui-ci ne les conteste guère, mais soutient qu'elles ont été faites sans son autorisation ;

Qu'il y a lieu de confirmer la décision querellée sur ce point ;

Sur les dommages et intérêts

Attendu que la société K. D. porte la responsabilité de la rupture du contrat la liant à l'intimée ;

Que tout licenciement illégitime ouvre droit au profit du travailleur à des dommages et intérêts fixés par la juridiction compétente en fonction du préjudice subi ;

Qu'il échet déclare recevable cette demande ;

6- SUSPENSION

2- COUR D'APPEL DE COTONOU, 23 MAI 1991

Les différents cas de suspension sont prévus par les textes. Toute suspension d'une durée illimitée est illégale et équivaut à un licenciement abusif.

La Cour,

Attendu que l'employeur soutient que la mesure de suspension jusqu'à nouvel ordre prise par lui contre tous les chauffeurs n'était qu'une mise en garde ; qu'il s'agit d'une fausse mise à pied illimitée destinée à obtenir de ses employés une conduite plus raisonnable et une attitude plus coopérative à l'avenir ; qu'il ne s'agit donc pas d'un licenciement ; qu'à preuve, l'un des chauffeurs repentis fut autorisé à reprendre son travail ; que par conséquent, le comportement de l'intimé doit être interprété comme un abandon pur et simple de son poste ;

Attendu que les conditions de suspension du contrat de travail, qui s'entendent d'une rupture temporaire ou momentanée du dit contrat, sont limitativement fixées par la loi ;,

Attendu qu'au nombre des mesures disciplinaires pouvant frapper l'employé, la suspension jusqu'à nouvel ordre, c'est-à-dire pour une durée indéterminée ou illimitée, n'est pas prévue ; qu'au plus» l'employé est passible d'une mise à pied qui ne doit pas elle-même dépasser huit jours ;

Attendu qu'il ne figure pas au Code du travail une disposition destinée à extorquer le consentement du travailleur, à l'instar de cette fausse mise à pied illimitée qui ne serait qu'une "épée de Damoclès", l'essence même du contrat de travail étant d'être consensuelle ;

Qu'il y a lieu de constater que la suspension jusqu'à nouvel ordre décidée par l'employeur est illégale et que celui-ci ne saurait tirer de ce que l'employé n'est pas revenu sur les lieux du travail pour s'enquérir du délai où la mesure de suspension prendra fin et pour présenter des excuses afin de reprendre le service pour conclure que celui-ci a abandonné son post ;

Attendu qu'il résulte de tout ce qui précède que , la rupture du contrat est imputable à la société S... prise en la personne de son directeur général ; que c'est donc à bon droit que le premier juge a condamné la société S... à verser au sieur A.. - divers droits et indemnités ; qu'il échet de confirmer la décision querellée sur ce point ;

7- MALADIE

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE COTONOU, 11 Janvier 1993

Le licenciement prononcé à l'égard d'une salariée dont la maladie est connue de l'employeur avant l'expiration de la durée légale de suspension , au mépris des formes exigées, dénote d'un abus de droit manifeste.

"Sur le licenciement "

«Attendu que le licenciement de dame E. KA est intervenu en violation des prescriptions de l'Article 9 de la loi 90-014 du 15 Mai 1991S régissant la déclaration de la main d'œuvre les embauches et les résiliations de contrats de travail;

Que par ailleurs aux termes des articles 32 alinéa 3 du code du Travail et 22 de la Convention Générale du travail, la notification de la rupture du contrat de travail doit être faite par écrit avec la mention obligatoire du motif de cette rupture ;

qu'en l'espèce la rupture du contrat de travail de dame G. K.A est intervenue verbalement sans aucun écrit;

qu'ainsi l'inobservation des règles de procédure en matière de résiliation du contrat crée à la demanderesse un préjudice certain et constitue de ce fait un acte abusif dont il échet de tirer toutes les conséquences de droit quand bien même la rupture serait légitime au fond;

Attendu par ailleurs qu'il relève des pièces du dossier et des débats que la demande adressé a été admise au cabinet de soins le 31 Janvier 1992 en fin de journée de travail après s'être écroulée devant les locaux de son service et en présence constante de ses collègues et de son employeur lui-même;

Qu'ainsi le Directeur de la Société B.S.S. avait lui-même connaissance du malaise survenu à son Employée;

Que satisfaisant aux dispositions de l'article 18 de la Convention Collective Générale du travail dame G.K.A a voulu tenir informé son employeur de ce qu'il sait déjà en lui envoyant dès la matinée du Février 1992 le carnet de soins l'Ordonnance médicale et le certificat médical avec la prescription de repos de 72 heures prescrit par un médecin agréé, à la suite d'un malaise de l'employée, connu de son employeur ne peut à lui seul être interprété comme absence régulière au service et ne peut à tout le moins constituer un motif valable de licenciement;

qu'il y a donc légèreté blâmable de l'employeur en l'occurrence de la Société B. S. S.

8- MOTIF DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE COTONOU, 30 JANVIER 1984.

L'atteinte à la probité est une faute lourde en soi, mais elle est atténuée par la grande ancienneté du travailleur.

Attendu qu'il ressort des débats et des pièces du dossier que G... a effectivement tenté de revendre à son employeur au prix du neuf, un demi-bloc moteur d'occasion qu'il a repeint ; que pour ce faire, il a ordonné l'achat d'un moteur neuf chez les établissements A... dont le directeur est un parent à lui, en vue de l'envoi à la société d'une facture fictive que celle-ci paierait à cet établissement et qu'il irait récupérer par la suite ;

Attendu que le demandeur a lui-même reconnu les faits dans une note en date du 18 mai 1982 que le défendeur produit aux débats ;

Attendu que le demandeur soutient pour se justifier qu'un bloc-moteur remis à l'état de neuf a la même puissance qu'un moteur neuf» que tout dépend du rodage du moteur ;

Attendu que la justification avancée par lui n'est pas convaincante et ne saurait excuser cette action déloyale vis-à-vis de l'employeur ;

Attendu qu'il est également reproché au demandeur diverses fautes de gestion auxquelles ce dernier n'apporte aucune explication ;

Mais, attendu que si les faits reprochés au travailleur peuvent, en principe caractériser la faute lourde privative de toute indemnité de rupture, il en est différemment en l'espèce, compte tenu particulièrement du nombre d'années de service de G... dans la société (18 ans) et du fait qu'il ne lui avait jamais été rien reproché auparavant ; qu'il y a lieu, dans ces conditions, de déclarer le licenciement justifié mais d'accorder au salarié son droit au préavis et à l'indemnité de licenciement ;

SUR LES DEMANDES :

Attendu que G... réclame la somme de 378.065 francs au titre des salaires dus du 18 mai au 17 juillet 1982 ; attendu que le contrat du demandeur ayant été suspendu à partir du 18 mai 1982, il ne lui est dû que le salaire du 1er au 18 mai soit 105.300 francs ;

Attendu que le demandeur étant un cadre de la société» il y a lieu de lui accorder 3 mois de salaire au titre de l'indemnité de préavis ; attendu que l'indemnité de licenciement est due conformément à la réglementation pour une ancienneté de 18 ans

Attendu que G... réclame la somme de 298.656 francs à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ; attendu qu'il résulte de l'article 113 du Code du travail que le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an ; et que, d'autre part, une indemnité compensatrice de congés payés qui n'aurait pas été pris par l'employé lorsqu'il y était autorisé par la Loi n'est permise que pour la période donnant droit à congé au cours d'acquisition au moment de la rupture du contrat de travail ; attendu que ceci exclut tout rappel de congés afférents aux périodes antérieures ;

Attendu, en ce qui concerne les dommages-intérêts, que le licenciement étant légitime compte tenu des fautes graves commises par le demandeur, ce dernier ne saurait avoir droit à réparation ; qu'il y a lieu de le débouter de sa demande ;

8- MOTIF DE LA RUPTURE

2- TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE COTONOU 2^{ème} CHAMBRE SOCIALE , 28 octobre 1994

La conviction, le témoignage et la pratique religieux du travailleur, s'ils sont légalement prescrits aux droits du travailleur méritant respect de la part de l'employeur, le salarié ne peut en aucun cas ne peut se fonder sur eux pour déséquilibrer les rapports de travail par refus d'exécution ou exécution défectueuse du contrat de travail.

Attendu qu'il est reproché à G.H. d'avoir refusé et persisté dans son refus de porter des chaussures dans l'entreprise alors qu'il court des risques d'accident de travail au poste qui lui a été affecté ;

Attendu que G soutient qu'aucune disposition du Règlement Intérieur ne l'oblige à porter des chaussures.

que par ailleurs, si tant est que des Administrateurs du travail ont visité l'entreprise et ont exigé le port de chaussures, son employeur doit préciser à quelle section cette exigence s'applique et à la dispositions de quels agents des chaussures de protection ont mises ;

qu'en tout état de cause, il n'était nullement concerné par cette mesure ;

Attendu que les deux parties s'accordent dans leurs écritures à reconnaître que le demandeur est serveur de pièces détachées au magasin des pièces de rechange;

Attendu que dans ces conditions on ne peut valablement soutenir que G. H. est hors de tout risque d'accident de travail dans l'exercice de ses fonctions ;

Attendu par ailleurs que le port de chaussures dans certaines grandes commerciales telles la SONAEC est justifié ;

Qu'il n'est point décent de marcher dans de telles entreprises pieds nus ;

Attendu que dans le cadre de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles l'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions pratiques pour assurer de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail ;

qu'ainsi, il peut demander à ses employés de porter des chaussures pour des raisons de sécurité ;

que lorsque, comme en l'espèce, il demande à ses employés d'éviter de marcher pieds nus refuser de suivre ses consignes constitue une faute pouvant justifier un licenciement ;

Attendu cependant qu'avant de prendre une décision aussi grave à l'égard du salarié il est nécessaire de le prévenir et, surtout, de lui préciser quels risques il court en persistant dans son refus de suivre les consignes de sécurité ;

Attendu qu'en l'espèce la SONAEC a maintes fois averti G. H.

que notamment par lettre en date du 20 Juillet 1990, la défenderesse l'a mis en garde en ces termes ;

Il nous a été donné de constater que vous marchez dans l'enceinte de la Société les pieds nus sans chaussures;

Ce comportement vous expose à des risques d'accident de travail souvent fréquents dans le secteur de la mécanique générale auquel appartient la SONAEC ;

Pire, votre profession de serveur au magasin de pièces de rechange, charge de fournir à l'atelier GARAGE les pièces détachées et organes divers nécessaires à la réparation des véhicules vous rend encore plus vulnérable ;

Par ailleurs, à l'issue d'une visite faite dans l'entreprise en décembre 1989 dans le cadre de l'étude des conditions d'hygiène et de sécurité, les administrateurs du travail (Messieurs S et O) ont recommandé de faire porter par les agents des chaussures fermées pour réduire les risques de blessures par les objets durs et pointus qui traînent au sol ;

A plusieurs occasions, nous vous avons informé avec le chef du personnel en présence des Représentants du Syndicat des risques que vous courez de marcher les pieds nus et vous avons invité à vous chauffer pour vous préserver ;

Malgré notre sensibilisation, vous continuez de vous entêter à marcher les pieds nus bafouant ainsi les règles élémentaires de sécurité en vigueur dans la Société ;

La SONAEC ne saurait continuer à prendre des mesures coûteuses et appropriées pour vous assurer contre les accidents de travail alors que vous prétendez que les chaussures vous portent malheur et vous avez jugé de ne plus jamais les reporter même au risque de perdre votre emploi dans la Société comme vous aimez à le clamer devant vos collègues ;

Tout en respectant votre conviction personnelle nous tenons à faire respecter l'ordre et la discipline au sein de l'entreprise. C'est pourquoi, nous vous invitons pour la dernière fois à observer les règles de sécurité en vigueur dans la Société et à porter vos chaussures à l'instar des autres membres du personnel ;

Attendu que ces mises en garde n'ont pas déterminé G. H. à accepter de se chauffer ;

Attendu que devant le Tribunal de céans il a déclaré : "Je ne porte pas de chaussures parce que quand je les portais mes enfants mourraient ; j'en avais perdu six (6) dans ces circonstances J'ai décidé de mon propre chef de ne plus porter de chaussures. J'ai fait la vision spirituelle à l'église du Christianisme Céleste ; à l'étape de l'évangéliste on ne porte plus de chaussures " ;

Attendu qu'il s'infère clairement de cette déclaration que la préoccupation de G. H. n'est point celle de sécurité au travail ;

que même, s'il en reconnaissait le bien fondé, il ne porterait pas de chaussures ; par pure respect selon lui, d'une prescription religieuse selon laquelle l'évangéliste dans l'église du christianisme céleste ne doit plus porter de chaussures et parce qu'à son estime le port de chaussures lui porte malheur notamment par le décès de ses enfants ;

Attendu que son refus persistant ne se justifie donc pas par l'absence de dispositions du règlement intérieur sur le port obligatoire de chaussures dans l'entreprise ou l'absence de tout risque d'accident dans son milieu de travail ou même par le fait que son employeur n'ait pas mis de chaussures à sa disposition ;

Attendu que la poursuite des relations de travail exige une entente réciproque et une communauté de vue ;

Attendu qu'en refusant et en persistant dans son le refus de se conformer à l'ordre et à la discipline de son service G. H. a incontestablement fait preuve d'insubordination notoire ;

Attendu que la violation des consignes de sécurité constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement qu'il ne peut être reproché à la Société défenderesse d'avoir, procéder au congédiement du demandeur ;

qu'il y a lieu de déclarer légitime le licenciement intervenu ;

9- FORME DE LA RUPTURE

COUR D'APPEL DE COTONOU, 26 août 1993

Tout licenciement doit avoir un motif réel et sérieux et doit être notifié par écrit au salarié. Lorsque les faits à la base du licenciement sont établis et que les règles de formes n'ont pas été respectées, le licenciement est abusif.

LA COUR,

Attendu que l'employeur déclare avoir licencié son employé pour perte de confiance suite à la disparition de 4 cartons de cigarettes 555 lesquels auraient été proposés peu après par ledit employé à l'épouse du sieur O. ;

Mais attendu que de l'examen des pièces versées aux débats et notamment des circonstances dans lesquelles l'appelant exerçait ses fonctions, il ne ressort nullement que la disparition desdits cartons est indubitablement imputable à l'employé, O. n'ayant pas contesté les déclarations du sieur I. selon lesquelles son épouse détenait aussi par dévers elle les doubles des clés du magasin ;

Qu'aucun témoignage, ni d'autres situations n'ont été évoqués pour corroborer les faits de vol dont se serait rendu coupable l'employé ;

Attendu que ce motif allégué à l'appui du congédiement de I apparaît donc comme fallacieux ;

Attendu, par ailleurs, que le sieur O. a passé outre toutes les formalités préalables requises en cas de licenciement et relatives notamment à l'obligation faite à l'employeur d'obtenir l'autorisation de licencier du Ministère du Travail d'une part et celle de notifier par écrit à l'employé la rupture du contrat avec la mention obligatoire du motif de la rupture, d'autre part (cf. art. 32 du code du travail et 10 de la loi 83-002 du 17 mai 1983) ;

Qu'il y a lieu, au regard de ce qui précède, de déclarer abusif le licenciement du sieur I. et d'infirmier par voie de conséquence la décision entreprise sur ce point.

10 - LICENCIEMENT ABUSIF

1 - TRIBUNAL DU TRAVAIL DE COTONOU : 15 FEVRIER 1988.

Le licenciement à la suite de vols commis dans l'entreprise mais en réalité, le salarié magasinier n'a pas les clefs et l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité. Le motif réel du licenciement se retrouve dans les réclamations du travailleur.

La Cour,

Attendu qu'il résulte des pièces du dossier que H... a été relevé de ses fonctions par note de service en date du 20 février 1984 et affecté au Secrétariat de la direction, compte tenu, précise la note, des nombreux cas de vols constatés au sein de l'usine d'une part, et de la négligence enregistrée au niveau de la surveillance dans le comptage des produits destinés aux clients d'autre part ; que dans la lettre de licenciement en date du 3 mai 1985, il lui est reproché "un manque de vigilance qui a entraîné d'importants vols de produits" ;

Attendu que lors des débats à l'audience, le demandeur a fait remarquer qu'il y avait trois gardiens dans l'entreprise et qu'il ne pouvait pas être tenu pour responsable des vols commis dans une usine dont le magasin n'avait pas de clef et qui était ouvert à tout venant ;

Attendu que l'employeur, sans contester ces affirmations, soutient que H... en acceptant de gérer un magasin sans clef, prenait la responsabilité de prendre des précautions pour éviter des cas de vols ;

Attendu que l'employeur ne peut rendre un magasinier responsable de cas de vols commis la nuit dans une usine, alors qu'il y a trois gardiens pour en assurer la sécurité ;

Attendu que l'employeur doit en outre mettre à la disposition du salarié toutes les conditions matérielles nécessaires pour assurer correctement ses fonctions ; qu'il ne peut lui être reproché des vols alors qu'il lui est confié la gestion d'un magasin sans clef ;

Attendu qu'il ressort d'une lettre en date du 13 novembre 1982 que le personnel de l'I... a demandé au directeur général la réunion du comité de direction pour discuter de la situation qui prévalait au sein de l'usine à la suite d'un vol commis par certains ouvriers ; que cette lettre est restée sans suite ; que H... faisait partie des signataires de cette lettre en tant que secrétaire du Comité de direction ;

Que l'employeur, en négligeant de prendre des précautions pour préserver ses intérêts, alors qu'il était au courant des nombreux vols qui se commettaient, ne peut en rendre responsable le magasinier dont la fonction n'était pas de surveiller l'usine ;

Attendu que H... soutient quant à lui que le motif réel du licenciement vient du fait qu'il avait revendiqué certains droits et qu'à partir de ce moment, il avait commencé à avoir de sérieux problèmes avec l'employeur ; que ce dernier n'avait pas cessé de lui faire des provocations et cherchait un moyen pour le "liquider" purement et simplement ;

Attendu que parmi les pièces du dossier, il y a effectivement une lettre de réclamation du demandeur adressée au directeur général et une réponse de ce dernier rejetant les demandes sur un ton assez sec ; qu'on peut en déduire que l'employeur a été fortement irrité par la lettre de réclamation du salarié qu'il estime avoir bien payé tout au long de sa carrière ; que cette lettre est en réalité le véritable motif du licenciement ;

Attendu qu'il résulte donc du dossier et des débats que les motifs invoqués par l'employeur ne résistent pas à une analyse critique et ne constituent pas de faute pouvant légitimer le licenciement d'un salarié qui a passé 17 années de sa vie au service de l'I... ;

Qu'en effet, on ne peut le rendre responsable des vols commis dans l'usine et que les fautes de négligence et de manque de vigilance qui lui sont reprochées ne sont pas fondées ; qu'en réalité, c'est l'introduction d'une demande de réajustement de salaire qui a constitué le véritable motif de licenciement ;

Que, dès lors, il est de jurisprudence constante qu'est abusif un licenciement consécutif à une demande d'augmentation de salaire ; qu'il échet en conséquence de condamner l'employeur à réparer le préjudice subi par le salarié du fait de cette brusque rupture ;

10- LICENCIEMENT ABUSIF

2- TRIBUNAL DU TRAVAIL DE COTONOU, 23 MARS 1987.

Est abusif le licenciement qui repose sur des faits extérieurs au contrat de travail même la faute inhérente au contrat de travail est trop légère pour justifier le licenciement.

Le Tribunal,

Attendu qu'il ressort des débats et des pièces du dossier que le 13 avril 1986, au retour des cérémonies d'enlèvement de deuil du père du demandeur, directeur technique de la société, la délégation de la S... ayant pris part aux cérémonies a été victime d'un accident mortel de la circulation au court duquel le fils du directeur général de la société a trouvé la mort que suite à cet accident malheureux, le demandeur a reçu le 12 juin 1986 une lettre de suspension, confirmée le 28 juin 1986 par une lettre de licenciement ;

Attendu que tous les faits reprochés au demandeur tournent autour de l'accident du 13 avril 1986 ;

Attendu qu'on lui reproche entre autres ;

- d'avoir refusé de donner 2.000 francs pour l'achat de carburant en vue d'évacuer les blessés,
- d'avoir tardé à rendre visite auxdits blessés à l'hôpital d'Abomey, " de ne leur avoir pas rendu visite au C.H.U. de Cotonou. après leur évacuation de l'hôpital d'Abomey,
- de n'avoir pas assisté à l'enterrement de son collègue décédé,
- de n'avoir pas présenté ses condoléances au directeur général, etc..., au total dix griefs que le demandeur s'est évertué à expliquer dans une lettre en date du 18 juin 1986, après sa suspension ;

Attendu que la lettre de licenciement du 27 juin 1986, en reprenant tous les griefs déjà énumérés dans la lettre de suspension, lui a signifié son licenciement sans préavis, ni indemnité pour faute professionnelle grave doublée d'une perte de confiance ;

Attendu que de l'analyse des différents griefs énoncés contre le demandeur dans les deux lettres citées plus haut, il ressort que tous les faits incriminés tournent autour de l'accident qui a coûté la vie au fils du directeur général de la société ;

Attendu que si on doit déplorer cet événement malheureux, il est incontestable que les faits reprochés au demandeur concernant l'accident n'ont rien à voir avec le contrat de travail, et ne peuvent servir de cause à un licenciement ;

Attendu que parmi les faits cités, seul le grief concernant l'introduction de boissons alcoolisées au sein de l'entreprise a un rapport avec le contrat de travail et mérite d'être examiné par le tribunal ;

Attendu qu'il est ainsi reproché au demandeur d'avoir enfreint aux dispositions de l'article 25 du règlement intérieur de la société en introduisant des boissons alcoolisées au sein de l'entreprise ;

Attendu que pour répondre à ce grief, le demandeur a expliqué qu'il a tout juste remis entre les mains de T... membre du comité syndical d'entreprise, un petit colis symbolique contenant une

bouteille de gin et une bouteille de martini etc... à charge pour lui d'en rendre compte au collectif du personnel en dehors des heures de service ;

Attendu que si l'article 25 du règlement intérieur interdit aux employés, ouvriers et manœuvres d'introduire des boissons alcoolisées au sein de la société, le fait pour le directeur technique d'avoir offert à ses collègues un colis contenant ces boissons, ne peut être analysé comme une violation du règlement intérieur et le licenciement d'un cadre supérieur de l'entreprise pour ce motif est quand même exagéré ;

Attendu que de l'analyse des faits incriminés, il ressort qu'en réalité le demandeur a été licencié parce qu'il est tenu pour responsable de la mort de son collègue et ami A..., le fils du directeur général de la société ;

Attendu que cette accusation ne repose sur aucun élément objectif et qu'au surplus, les griefs énumérés sont complètement étrangers au contrat de travail qui lie K... à la S... ; qu'on ne voit pas en quoi il peut y avoir perte de confiance pour les faits cités ;

Attendu que, compte tenu de tout ce qui précède, il y a lieu de déclarer le licenciement abusif et de condamner l'employeur à réparer le préjudice subi par le demandeur du fait de cette rupture ',

SUR LES DEMANDES :

Attendu que les indemnités légales de rupture ont fait l'objet d'un procès-verbal de conciliation en date du 6 novembre 1986, et ont été payées au travailleur ; que le tribunal n'est saisi que de la demande de dommages-intérêts que le demandeur estime à la somme de 99.131.280 Frs, soit 84.151280 francs pour préjudice matériel et 15.000.000 francs pour préjudice moral ;

Attendu que le licenciement étant abusif, le demandeur a subi un préjudice certain du fait de ce licenciement, compte tenu des difficultés qu'il rencontrera pour trouver un nouvel emploi, étant donné la spécificité de la profession qu'il exerçait, technicien en parfumerie, son ancienneté dans l'entreprise et la réputation de tueur qui lui a été faite ;

Mais, attendu que la demande est exagérée en son quantum ; qu'il y a lieu de le ramener à de justes proportions ;

Attendu que le tribunal s'estime suffisamment informé du préjudice subi par le demandeur, compte tenu des divers éléments de la cause et de ceux prévus par l'article 38 (b) du code du travail ; qu'en conséquence, il fixe à 9.616.410 francs le montant des dommages-intérêts, toutes causes de préjudice confondues ;

10- LICENCIEMENT ABUSIF

3- Cour d'Appel de Cotonou, 05 Juillet 2000

Lorsque l'employeur indique comme motif du licenciement la simulation de maladie par le travailleur et qu'il ne rapporte pas la preuve du simulacre, le licenciement prononcé ne repose pas sur un motif objectif ni sérieux .

LA COUR,

Attendu que la Société FAGBOHOUN et fils a relevé appel du jugement n°28/96 en date du 22 avril 1996 dans les forme et délai de la loi ;

Qu'il y a lieu de la déclarer recevable ;

Attendu que le jugement querellé fait grief à la Société FAGBOHOUN et Fils d'avoir verbalement sans préavis, procédé au licenciement de Monsieur Sévérin ADJALLI ;

Attendu qu'aux termes de l'article 9 de la loi n°90-004 du 15 mai 1990, l'employeur ne peut procéder au licenciement de son agent sans lui avoir donné un préavis ;

Que de même, conformément aux dispositions des articles 32 alinéa 3 du Code du travail et 22 de la Convention Collective Générale soutenues par une jurisprudence constante, "est abusif et sanctionné comme tel, le licenciement qui n'a pas été notifié et motivé par écrit" ;

Attendu que si dans le cas d'espèce, il ne ressort pas du dossier que la Société FAGBOHOUN et Fils a donné préavis à Monsieur Sévérin ADJALLI, il apparaît nettement des pièces produites aux débats qu'une lettre de licenciement en date à Cotonou du 1^{er} Octobre 1993 émanant de la Direction Générale de la Société a été notifiée à Monsieur Sévérin ADJALLI ;

Que cette lettre répond aux prescriptions requises en la matière ;

Qu'il convient de conclure eu égard à ce qui précède que le licenciement n'a violé le droit uniquement qu'en ce qui concerne le défaut de préavis et non sur la lettre de licenciement ;

Attendu que la Société FAGBOHOUN et Fils déclare avoir licencié Monsieur Sévérin ADJALLI pour le fait qu'il s'obstine à ne pas vouloir travailler dans sa filiale de Lagos en simulant des maladies une fois arrivé à ce poste ;

Attendu qu'il a été admis en droit que la maladie d'un employé l'empêchant physiquement pendant une courte période d'exercer son emploi ne peut légitimer son licenciement ;

Qu'en la présente cause , la Société FAGBOHOUN et Fils n'ignore pas l'état de santé de Monsieur ADJALLI ;

Qu'en selon ses propres écritures que l'agent est en train de simuler des maladies, elle-même devait constater par un médecin, ne serait-ce que de son choix, si réellement l'agent est souffrant ;

Que si elle reconnaît que l'agent est malade, il lui incombe la charge de rapporter la preuve du simulacre ;

Qu'il y a lieu dans ces conditions de dire que le licenciement prononcé est abusif ;

Attendu que le premier Juge a condamné la Société FAGBOHOUN et Fils à payer à Monsieur Sévérin ADJALLI, des indemnités de préavis, de licenciement et celle compensatrice de congés payés ;

Attendu que tout licenciement reconnu abusif ouvre droit au paiement desdites indemnités au salarié victime ;

Attendu qu'en l'espèce et s'agissant des congés payés que la Société FAGBOHOUN et Fils a, suivant le décompte des droits établis par elle-même le 1^{er} Octobre 1993, offert de payer la somme de cent neuf mille deux cent cinquante (109.250) francs CFA au titre des congés payés pour un salaire mensuel de vingt trois mille (23.000) Francs CFA, ce montant correspondant à un rappel de cinq ans d'arriérés de congés ;

Attendu que de doctrine et de jurisprudence constante il n'est payé à l'employé que les congés de l'année au cours de laquelle est intervenue la rupture du contrat de travail ;

Qu'il échet au regard de ce qui précède de donner acte à la Société de ce qu'elle offre de payer la somme de cent neuf mille deux cent cinquante (109.250) Francs CFA au titre des congés payés et partant de confirmer la décision querellée en ce qu'elle a fait droit aux demandes formulées par Monsieur ADJALLI ;

Attendu que conformément aux dispositions de la loi portant Code du travail en République du Bénin, le licenciement intervenu pour un motif qui n'est objectif , ni sérieux, donne droit à paiement de dommages-intérêts au salarié ;

Que Monsieur Sévérin ADJALLI ayant subi, du fait du licenciement abusif prononcé en sa demande de dommages-intérêts ;

Attendu toutefois que le montant de un million cinq cent mille (1.500.000) francs CFA alloué par le premier Juge semble exagéré ;

Qu'il y a lieu au regard des éléments de la cause et essentiellement de son ancienneté de cinq (5) au jour du licenciement et de son salaire mensuel de vingt trois mille (23.000) francs CFA, de le réduire à de justes proportions soit à la somme de un million (1.000.000) de francs CFA ;

Que dès lors, il échet de condamner la Société FAGBOHOUN et Fils à lui payer cette somme en reformant sur ce point le jugement querellé ;

10- LICENCIEMENT ABUSIF

4- Tribunal de 1^{ère} Instance de Cotonou, 08 Septembre 1997

D'une part, la lettre de licenciement adressée au travailleur congédié doit comporter nécessairement l'indication du ou des motifs de rupture. En cas de non respect de cette condition de forme, le licenciement est considéré comme abusif.

D'autre part, en même temps qu'il notifie le licenciement au salarié, l'employeur doit en informer l'inspecteur du travail. En cas de non respect de cette procédure, l'employeur s'expose, en sus des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement, au règlement de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier.

Attendu que l'action de KPODZA François est régulière ; qu'il échet de la recevoir.

Attendu que le demandeur assisté de son conseil expose qu'il a été amené de LOME pour servir dans la société en qualité de boucher –charcutier le 2 juin 1991 et rémunéré au salaire mensuel de 120.000 CFA ;

Que le 11 juin 1994, arrivée tout trempé par la pluie au travail, il enleva ses chaussures qu'il posa sur le compresseur afin de les sécher et éviter tout risque d'électrocution à son passage à la chambre froide ;

Que son patron lui demanda d'enlever ses chaussures du compresseur en le traitant en même temps "d'impoli" et de "voyou" et le convoqua à son bureau pour le 13 juin 1994 ;

Qu'il fut licencié ce 13 juin 1994 ;

Que son licenciement est abusif pour non respect des prescriptions de la loi 90-004 du 15 mai 1990 et pour motif subjectif et fantaisiste invoqué à postériori ;

Qu'il sollicite par conséquent qu'il plaise au Tribunal condamner son employeur à lui payer la somme de 25.000.000 de francs à titre de dommages-intérêts ;

Attendu qu'en réplique, la défenderesse soutient que François KPODZA a été licencié pour insubordination caractérisée ;

Que le 11 juin 1994 il s'est déchaussé, a déposé ses chaussures sur le compresseur et s'est opposé à tout ordre de ses supérieurs dans le sens de les enlever ;

Que son licenciement est légitime et qu'il y a lieu de le débouter de toutes ses demandes.

Attendu qu'après l'incident survenu le 11 juin 1994 à la suite du dépôt sur le compresseur de ses chaussures KPODZA François, ce dernier a été licencié verbalement le 13 juin 1994 ;

Attendu que l'employeur n'a pas avisé le Directeur du travail et violé ainsi l'article 9 de la loi 90-004 du 15 mai 1990 ;

Qu'il s'ensuit que le licenciement est irrégulier en la forme ;

Attendu que la lettre de licenciement est libellée comme suit : « nous avons le regret de vous informer de votre licenciement ce jour 13 juin 1994. Nous vous souhaitons bonne chance dans vos activités futures » .

Attendu que cette lettre ne mentionne pas le motif de la rupture du contrat comme le prescrit l'article 32 alinéa 3 du Code de Travail ;

Attendu que le défaut de motif ou le motif fallacieux rend abusif le licenciement ;

Qu'il convient de dire que le licenciement intervenu dans ces circonstances est abusif et condamner la défenderesse en paiement des dommages-intérêts.

10- LICENCIEMENT LEGITIME

1- TRIBUNAL DU TRAVAIL DE COTONOU, 16 MARS 1987

Le vol si minime soit-il est un motif légitime de licenciement. En l'espèce, le travailleur était accusé du vol de 5 feuilles de tôles usagées. Le tribunal retenant la grande ancienneté du travailleur (14 ans) et la valeur des tôles, estime le licenciement légitime, mais avec paiement des indemnités de rupture».

Le Tribunal,

Attendu qu'il ressort du dossier, des débats et de l'audition des témoins que suite à un vol perpétré sur le chantier du ministère des finances entrepris par l'E..., T... a été cité parmi les auteurs du vol comme ayant soustrait 5 feuilles de tôles usagées ;

Attendu qu'interpellé sur les faits qui lui sont reprochés, T... soutient fermement que les 5 feuilles de tôles usagées lui avaient été données par le gardien de l'entreprise qui lui avait dit les avoir reçues de l'employeur ; qu'il soutient par ailleurs que l'aveu collectif que l'employeur lui oppose a été obtenu sous la contrainte ;

Attendu que compte tenu de ce que le demandeur, à la date de son licenciement, a passé 14 ans dans l'entreprise pendant lesquels il n'a reçu aucune sanction pour manquement à ses obligations contractuelles, la sanction pour faute lourde paraît un peu excessive en raison de la valeur des objets volés (cinq feuilles de tôle usagées) ;

Attendu que le licenciement pour perte de confiance n'est pas exclusif des indemnités de préavis et de licenciement ; qu'il y a lieu de condamner l'employeur à payer ces droits ;

10- LICENCIEMENT LEGITIME

2 - TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE COTONOU, 15 JANVIER 1975

La faute lourde commise par le travailleur ne peut en aucun cas dispenser l'employeur d'observer à son égard le formalisme légal instauré en matière de licenciement ;

Le Tribunal ;

Attendu que le défendeur U. da S. déclare en réplique que la détérioration de la machine Polan est bel et bien un sabotage, ceci dans le but manifeste d'emmener les autorités supérieures à décider de la prise en charge de l'imprimerie G. I. B. par l'État,

Qu' en effet, très vite, un certain nombre d'ouvriers dirigés par F.J., ont décidé de l'aire nationaliser l'entreprise et ont tout mis en oeuvre pour atteindre ce but :

Que tout d'abord, par une dénonciation calomnieuse, en se servant d'une lettre qu'il a déchirée et jetée au panier et qu'ils ont reconstituée en collant les morceaux sur une feuille de papier, Ils ont réussi à le faire arrêter et garder pendant plusieurs semaines par la police ;

Qu'ensuite, l'entreprise ayant reçu une importante et urgente commande de l'Etat, précisément du Ministère de l'Intérieur, ils ont décidé que la livraison ne se ferait pas dans les délais impartis ;

Qu'à cet effet, F.J s'absentait régulièrement du travail sous prétexte d'aller se faire soigner et revient tard sans que le cahier de soins soit émargé par le médecin traitant ;

Que pour couronner le tout, la machine MASSICOT outil fondamental de la réalisation de la commande de l'Etat, a été cassé dans des conditions suspectes ;

Qu'il s'agit sans aucun doute d'un sabotage pour empêcher la livraison des commandes du Ministère de l'Intérieur et provoquer ainsi la prise en charge de la G.I.B. par l'Etat ;

Qu'en effet F.J n'est pas autorisé à changer la lame du MASSICOT et qu'il ne l'a jamais fait, n'ayant pas reçu formation adéquate.

Qu'en outre les experts qu'il a fait venir pour réparer la machine ont déclaré que c'était un sabotage et qu'elle est irréparable.

Attendu que bien qu'il déclare qu'il a déjà procédé au remplacement de la lame de la machine MASSICOT en 1976 F.J. reconnaît qu'il n'est pas autorisé à le faire et qu'habituellement c'est un autre ouvrier qui se charge de cette tâche.

Attendu en outre que l'argument de sabotage avancé par le défendeur n'est pas dénué de fondement, l'intéressé ayant exhibé devant le tribunal d'une part le cahier de soins prouvant qu'à l'époque des faits, F.J. qui s'absentait souvent sans prétexte d'aller à l'infirmerie d'autre part de morceaux d'une lettre déchirée reconstituée et collée sur une feuille de papier que F.J, reconnaît comme étant l'œuvre du C.D.R dont il est membre.

Mais attendu que si ces faits établis constituent ces fautes lourdes, aux termes de l'article 12 de l'ordonnance 76-67 du 30 Décembre 1976 qui indique la procédure à suivre en la matière :

"Dans les entreprises un salarié ne peut être licencié qu'après avis préalable du comité de Direction et de l'Inspection du travail ».

attendu qu'en ce qui concerne l'objet du litige il ne ressort ni des débats ni des pièces du dossier que le défendeur a respecté la procédure par la loi.

Qu'il y a donc lieu de dire et juger que le licenciement de F.J. est abusif et condamne da S. U. es qualité de Directeur Général de la G.I.B à lui payer des indemnités de préavis ; congé-payé de licenciement.

10- LICENCIEMENT LEGITIME - PERTE DE CONFIANCE

3 - COUR D'APPEL DE COTONOU, 9 novembre 1995

Le travailleur avait bénéficié d'une relaxe en appel mais la Cour constate, à juste titre, que les faits relevés à rencontre du travailleur étaient établis et que le licenciement prononcé sur des faits objectifs était légitime

LA COUR,

Attendu que le licenciement est intervenu pour perte de confiance consécutive à un vol ayant donné lieu à poursuites ;

Attendu que la relaxe dont ont bénéficié les agents poursuivis en appel n'enlève rien à l'objectivité de la sortie frauduleuse de cuvettes opérée par lesdits agents au mépris des consignes de sécurité prescrites par leur employeur ; que certes G. n'a été qu'un convoyeur des deux autres employés qui ont enlevé les objets pour aller les débarquer à l'extérieur de l'usine ; que cependant sa bonne foi ne saurait être présumée lorsqu'on la mesure à l'aulne des déclarations de A., chef hiérarchique immédiat des nommés S., et M. d'une part, ainsi que de celles du témoin K., du portier G. et du superviseur de l'équipe de gardiennage S. ;

Attendu que les dépositions recueillies auprès de ces personnes démentent en effet les affirmations de G. selon lesquelles il serait passé par l'entrée principale de l'usine avec les quatre cuvettes, sans avoir été interpellé par les agents de sécurité ;

Attendu qu'il ne suffisait pas non plus, pour accepter de transporter les cuvettes de se contenter des dires de S. prétendant avoir obtenu une autorisation de son chef hiérarchique ; qu'en tant que chef maçon et responsable syndical soucieux des intérêts et de la bonne marche de l'entreprise, il incombait à G. de s'entourer davantage de précautions avant de sortir les cuvettes de l'enceinte de l'usine ; que l'état d'abandon relatif dans lequel se trouvaient ces objets doit inciter davantage toute personne bien intentionnée à solliciter une autorisation acquise d'emblée plutôt que de s'entourer de cachotteries synonymes de fraude ;

Attendu qu'une telle fraude est de nature en l'espèce, à corrompre le climat de confiance nécessaire à la poursuite des bonnes relations de travail qui doivent exister entre un employeur et son salarié, justifiant du même coup une rupture pour perte de confiance qui ne relève plus, dès lors, de la seule conviction personnelle de l'employeur, mais se trouve fondée sur des éléments objectifs qui consacrent sa légitimité en supprimant conformément à la jurisprudence dominante en la matière, tout droit à l'attribution de dommages-intérêts (cf. arrêt de la cour de céans n°27 du 29 décembre 1994 : société A. c/ S.) ;

Attendu par rapport au jugement déféré que c'est donc à tort que le premier juge a reconnu la bonne foi de G. sur la base du défaut de l'élément intentionnel dans la faute professionnelle commise d'une part et d'autre part affirmé que des cuvettes devenues des épaves, mais néanmoins entreposées à l'intérieur d'une propriété, peuvent être considérées comme des "res nullius" que "on peut s'approprier sans aucune formalité ;

Attendu enfin qu'il est inexact que le licenciement n'a pas respecté les formes prévues par les règlements de la société, contrairement aux motivations du premier juge selon lesquelles les dispositions de ta note de service n°399/SCO/DG/DAFP du 21 juillet, 1983 auraient été violées ;

Qu'en effet, le contrôle du juge aurait dû s'exercer sur l'effectivité de l'autorisation de l'inspection de la main-d'œuvre acquise en l'occurrence comme condition légale préalable au licenciement et non par rapport à une autorisation du Ministère de tutelle, même évoquée dans une note de service ;

Qu'au surplus, le conseil de discipline et le conseil des directeurs de la société ont été consultés et visés dans la décision portant licenciement du 26 novembre 1993 et qu'ainsi aucune irrégularité substantielle de forme n'a entaché la procédure de licenciement.

10- LICENCIEMENT LEGITIME

4- COUR SUPREME DU BENIN, 23 janvier 1998

Le licenciement prononcé malgré la production du certificat médical par le salarié dans les délais est abusif.

LA COUR,

DISCUSSION DES MOYENS

Premier moyen tiré de l'Insuffisance de motif; défaut de base

Attendu qu'il est fait grief à la Cour d'appel de n'avoir pas, pour retenir au profit de T. Le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles sur la suspension du contrat de travail, précisé dans la décision attaquée le moment précis de la remise à la Société demanderesse du Certificat médical constatant l'Indisponibilité de son employé alors.

selon le moyen, que pour le contrôle de la Juridiction de cassation, les juges du second degré devaient rechercher et préciser ce moment et, par conséquent de n'avoir pas motivé sa décision qui, de ce fait, manque de base légale;

Qu'en effet, bien que le congé maladie ne puisse être refusé à un travailleur malade dont l'état a été régulièrement constaté, il demeure cependant que celui-ci doit saisir diligemment son employeur pour en bénéficier légalement;

Qu'en se bornant à déclarer dans la décision querellée que T. « fit parvenir en son temps pour information à la direction de l'entreprise qui utilise ses services un certificat Justifiant son état d'indisponibilité » sans autre précision sur ce temps. alors que celle-ci soutenait avoir été informée après plusieurs semaines d'absence de son employé, la Cour d'Appel n'a pas mis la juridiction de cassation à même d'exercer son contrôle;

Que le défaut de base légale qui comprend tous les cas où les motifs d'une décision judiciaire sont insuffisants pour que la cour de cassation puisse exercer son droit de contrôle et constater si cette décision est Juridique, donne lieu à cassation;

Qu'en conséquence, l'arrêt attaqué tombe sous la censure de la Haute Juridiction;

Mais attendu qu'il y a lieu de rappeler que la Cour d'Appel, saisie de la question de savoir si le licenciement de T. intervenu le 31 Juillet 1978 alors qu'il jouissait d'un congé maladie de deux mois pour compter du 24 Juillet 1978 était ou non légitime, a confirmé le jugement du Tribunal social en date du 15 Mars 1982 en toutes ses dispositions et que dès lors, il convient de prendre en compte toute la motivation des juges du fond;

Qu'en effet, se référant à l'enquête à la barre du premier Juge contenue dans les notes d'audience, il ressort que le certificat médical a été remis au -pointeur D. qui l'a reçu des mains des parents de T. quelques Jours après son absence et l'a apporté à la direction de l'entreprise;

Que le sieur F. , alors directeur général a reconnu à l'audience du 6 Juillet 1981 avoir donné l'ordre de faire classer ladite pièce au dossier du travailleur à l'agence de BOHICON où celui-ci était en service; que T. lui-même avait déclaré, à l'audience du 8 avril 1981, être tombé malade le

20 Juillet 1978 et envoyé ledit certificat dès le 24 Juillet 1978; que par conséquent la cour d'appel a jugé à bon droit que le défaut d'organisation structurelle de l'entreprise qui n'a pas trouvé trace du certificat querellé ne saurait être imputable à la faute de T. ; qu'elle ne saurait dès lors être reprochable de n'avoir pas recherché le moment précis de la remise dudit certificat dont il incombait à l'employeur de rapporter la preuve contraire;

Qu'au contraire, en se fondant sur ces éléments de fait pour établir que T. avait fait toutes les diligences nécessaires pour faire parvenir en temps le certificat médical Justifiant son indisponibilité à son entreprise pour information, pour en déduire que le licenciement effectué par la S. pendant la période de congé maladie, cas classique d'une suspension de contrat de travail, était intempestif et caractéristique d'un abus de droit. la Cour d'Appel a parfaitement motivé sa décision et l'a légalement justifiée;

D'où il suit que le moyen invoqué est inopérant et mérite rejet;

Deuxième moyen tiré de la fausse application et de la violation de la loi notamment l'article 29-3e du Code Béninois du Travail et l'article 18 de la Convention collective Générale du travail du 17 Mai 1974.

Attendu, selon le moyen, que pour juger abusif le licenciement de T. par son employeur, la Cour d'Appel a dû considérer dans l'arrêt entrepris que le congé maladie est acquis d'office et entraîne automatiquement et irréversiblement une suspension du contrat de travail quelle que soit sa durée et quelque soit le moment où l'employeur a été informé de l'état de maladie de son employé;

Alors d'une part qu'aux termes de l'article 18 de la convention Collective Générale du travail du 17 Mai 1974, pour obtenir un congé maladie ou son renouvellement, le travailleur doit adresser à l'employeur une demande appuyée du certificat d'un médecin agréé;

Et alors d'autre part que l'article 29-3 du Code Béninois du travail limite à six (6) mois et au delà jusqu'à remplacement du travailleur, la durée du congé maladie:

Que la maladie grave ou prolongée apportant un trouble à l'exécution du contrat de travail constitue un motif légitime de rupture;

Que T. ne l'ayant pas informée de son état de santé avant plusieurs mois d'absence et ne s'étant présenté à son lieu de travail qu'après neuf (9) mois de maladie et trois (3) mois de convalescence sans produire un second certificat médical lui accordant une prorogation de son congé maladie, c'est à tort que la cour d'Appel a qualifié d'abusif le licenciement intervenu; qu'en conséquence l'arrêt doit être cassé;

Mais attendu, sur la première branche de ce moyen, qu'aucune motivation de la décision attaquée ne permet d'affirmer ni même de déduire que la Cour d'Appel ait entendu donner à l'article 29-30 du Code Béninois du Travail l'interprétation erronée qui lui a été prêtée;

Qu'au contraire, la S. tente d'éluder le fait qu'elle ait procédé au licenciement incriminé pour absence de longue durée dès le 31 Juillet 1978, soit après une absence d'une dizaine de jours motivée par l'état de santé de son employé T. qui est tombé malade le 20 Juillet 1978 et ce. en violation des dispositions de l'article 29-3" qui prévoit que « le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie, dûment constatée par un médecin agréé... »,

Qu'il s'ensuit que le moyen est infondé et doit être rejeté;

11- LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

COUR D'APPEL DE COTONOU, 27 janvier 1994

Le licenciement pour motif économique consécutif aux exigences d'un plan d'ajustement et aux instructions gouvernementales doit respecter les formalités légales prévues au code.

LA COUR,

Attendu que les exigences issues du programme d'ajustement structurel pas plus que les instructions du gouvernement à propos des mesures de redressement de la banque ne libèrent l'employeur, en l'occurrence la B., prise en la personne de son administrateur provisoire, de l'obligation de respecter les textes de loi et de règlement en vigueur au Bénin en matière de licenciement économique ;

Qu'en effet, aux termes des dispositions de l'article 33 du code du travail al. 1er et 2, tout licenciement motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, doit donner lieu à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de licenciement en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté et des charges familiales, et à la consultation de l'inspecteur du travail ;

Que l'article 27 al.2 de la convention collective générale précise que la décision définitive de l'employeur ne peut intervenir que 15 jours après la notification par lettre recommandée avec avis de réception de la liste portant ordre de licenciement aux intéressés ;

Attendu qu'il résulte des pièces versées aux débats qu'aucune liste n'a été notifiée à Monsieur M. et que les formalités prévues au niveau de l'inspecteur du travail n'ont pas été accomplies ; que la B. estime que cette défaillance est couverte par l'information donnée au Ministère du travail dont l'intervention en matière de licenciement économique n'est pas prévue au code du travail ;

Attendu qu'il y a lieu de dire que c'est à bon droit que le premier juge a estimé que le licenciement de M. M. est irrégulier en la forme et confirmer le jugement entrepris sur ce point.

12- MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

COUR D'APPEL DE COTONOU, 5 SEPTEMBRE 1991

Le décès de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat du travail. L'administrateur séquestre de la succession ne peut invoquer la force majeure et, faute de motif allégué ou établi, le licenciement est abusif.

LA COUR,

Attendu que le premier juge a débouté le sieur A... de sa demande en dommages-intérêts au motif que le licenciement n'a nullement un caractère abusif, le contrat dont il s'agit ayant été rompu à la suite du décès de l'employeur et de la nomination d'un administrateur séquestre de la succession devenu liquidateur de ladite succession ;

Mais, attendu que de l'examen du procès-verbal de non-conciliation dressé par les services de la main-d'œuvre, il ressort que la rupture du contrat de travail est intervenue le 30 avril 1984 en raison du décès de l'employeur. ; qu'il en résulte également que la rupture est intervenue au cours de l'administration provisoire et bien avant l'arrêt N° 032/84 du 8 août 1984 qui confie désormais au sieur K... et entres autres tâches, la mission de procéder à la liquidation de la succession et de faire des propositions de partage de l'actif qui subsisterait ;

Attendu que de jurisprudence constante, le décès de l'employeur ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail comme a tenté de le démontrer le premier juge ni un cas de force majeure, comme la partie intimée s'ingénue à le prouver ;

Que partant l'entreprise peut poursuivre son action sous la direction d'un syndic tout en maintenant les contrats de travail existants, conformément aux dispositions de l'article 40 alinéa premier du Code du travail ;

Qu'ainsi. si la mort de l'employeur ne rend pas absolument impossible la poursuite des relations de travail, il survient néanmoins une modification dans la situation juridique de l'entreprise ; qu'en l'espèce, le changement de la situation juridique est la mise sous séquestre décidée par l'ordonnance n° 190 du 15 novembre 1983 du tribunal de première instance de Cotonou ;

Attendu que la jurisprudence a entendu donner à cette notion de "modification de situation juridique" d'une entreprise une très large compréhension en admettant que la mise sous séquestre n'est point une circonstance de rupture des contrats de travail ;

Attendu que c'est en vain que la succession T... tant au regard de la mise sous séquestre que de la liquidation, allègue que cette rupture relève du fait de l'autorité judiciaire, et constitue donc un cas de force majeure ; que même. Au sujet de la liquidation, la succession susnommée et l'administrateur séquestre se devaient d'achever les premières tâches, notamment l'établissement de l'inventaire de l'actif et la mise en évidence du passif de la succession ;

Attendu qu'il résulta de l'ensemble du dossier que le motif invoqué par l'intimée pour congédier l'appelant ne rentre point dans la catégorie des faits qualifiés de force majeure ; que toute mesure de licenciement prise antérieurement à la liquidation effective de la succession est considérée comme abusive ;

Que le congédiement intervenu dans les circonstances sus-évoquées est sans motif légitime, le sieur K... représentant l'intimée, ayant agi avec précipitation et une légèreté blâmable ; que le fait pour l'administrateur séquestre d'avoir précipité une telle rupture est la preuve de ce qu'il a abusé de son droit de résiliation unilatérale; qu'il échet au regard de tout ce qui précède de dire que l'appelant a été victime d'un licenciement abusif et sans motif valable ;

Attendu qu'aux termes de l'article 38 alinéa premier du Code du travail, tout licenciement abusif donne droit à des dommages intérêts en réparation du préjudice subi; attendu que la Cour, tenant compte des difficultés d'embauché, de la durée de présence de l'appelant au sein de l'entreprise et du taux de son salaire mensuel, alloue au sieur A... la somme de huit millions de francs à titre de dommages intérêts ;

13- SANCTIONS DISCIPLINAIRES - RETROGRADATION

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE COTONOU, 28 DECEMBRE 1987

Il est interdit à l'employeur de modifier unilatéralement le contrat de travail. Mais lorsque la modification, en l'espèce la rétrogradation résulte d'une sanction disciplinaire et est acceptée par le salarié, il y a lieu d'admettre la validité du déclassement du salarié.

LE TRIBUNAL,

Attendu que par décision 329 du 15 mai 1985, le comité de reclassement de la S... a en son procès verbal en date du 6 mai 1985. muté le demandeur au poste de manœuvre spécialisé dans le même département ;

Attendu que ladite mutation constitue en fait et en droit un abaissement de catégorie professionnelle du grade de grutier, catégorie E7 à celui de manœuvre spécialisé catégorie E5 ;

Attendu que L... n'a pas cru devoir protester aussitôt contre la rétrogradation qui lui a été infligée et a continué à travailler à son nouveau poste et à percevoir le salaire correspondant à ce nouveau poste ;

Attendu que la défense a versé au dossier les différentes sanctions disciplinaires déjà infligées au demandeur avant les faits incriminés ; qu'il est constant que la mise à pied de 8 jours qu'il avait reçue a été annulée et remplacée par la rétrogradation ; qu'il n'a donc pas reçu comme il l'affirme deux sanctions pour les mêmes faits et qu'il échet d'appliquer en l'espèce les dispositions de l'article 17 alinéa 4 de la convention collective de l'industrie du pétrole qui édicté que :

"Par contre, l'employé qui accepte définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupait est rémunéré dans les conditions correspondant à ce nouvel emploi s'il a déjà encouru une , plusieurs sanctions disciplinaires" ;

Attendu que concernant le déclassement d'un salarié, la convention collective générale prévoit en son article 15 que si le travailleur accepte le déclassement, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi ;

Attendu qu'en l'espèce, L... doit être considéré comme avoir accepté sa rétrogradation puisqu'il n'a pas protesté en son temps contre son abaissement d'échelon et que d'autre part, l'article 17 de la convention collective et de l'industrie du pétrole pouvait parfaitement lui être appliqué, compte tenu des sanctions antérieures reçues par lui ;

Que, dès lors, L... ne peut prétendre à une réhabilitation dans le grade de grutier ; qu'il échet en conséquence de le débouter de ce chef de demande.

14- DEMISSION

COUR D'APPEL DE COTONOU, 18 JUILLET 1991.

La démission ne doit pas être équivoque, et dans le cas où les juges du fond relèvent que la démission a été faite sous la contrainte, il s'agit en réalité d'un licenciement déguisé dont il convient de tirer toutes les conséquences.

LA COUR,

Attendu que le premier juge a sainement apprécié les circonstances de fait et les pièces produites au dossier par l'employé pour conclure que le sieur A... a fait l'objet d'une contrainte morale et d'un licenciement déguisé, c'est-à-dire fondé sur aucun motif valable, dans la mesure où sa démission donnée sous le coup de l'énervement ne saurait être considérée comme l'expression d'une volonté sérieuse et non équivoque;

15- SYNDICAT

COUR CONSTITUTIONNELLE, DECISION DCC 95-025 DU 06 JUILLET 1995

Le défaut d'accomplissement des formalités édictées par le code du travail par un syndicat, lui ôte la personnalité juridique. C'est ce qui justifie l'irrecevabilité du recours du comité syndical. Cette position du législateur est pourtant contraire aux principes de l'OIT.

LA COUR,

Saisie d'une requête du 25 juillet 1994 enregistrée au Secrétariat de la Cour le 26 juillet 1994 sous le numéro 618, par laquelle le Comité Syndical du « Relais de l'Aéroport » assisté de Maîtres A. A. B. et G.L.Y., Avocats, et représenté par Monsieur N. A. , son premier Responsable, soumet au contrôle de constitutionnalité le contrat de cession du « Relais de l'Aéroport » et sollicite son annulation ;

Après en avoir délibéré,

Considérant que le requérant développe qu'il est un regroupement des travailleurs de l'entreprise le « Relais de l'Aéroport » qui a adhéré au Syndicat National de la branche d'activité de cette entreprise : Syndicat National des Travailleurs du Tourisme et de l'Hôtellerie (SYNATRATHO) ; que celui-ci a lui-même adhéré à l'unique centrale syndicale de l'époque : l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du BENIN (U.N.S.T.B.) qui a la capacité juridique pour ester en justice; qu'il est dès lors, habilité à entreprendre toute action pour la défense des intérêts de ses membres ; qu'au cas où la Cour ne lui reconnaîtrait pas la personnalité juridique, il renonce à son recours ;

Considérant que le Comité Syndical du «Relais de l'Aéroport» est une association des travailleurs de cette entreprise ; qu'il ne justifie pas avoir procédé aux formalités nécessaires pour acquérir la capacité juridique que la personnalité juridique dont pourrait se prévaloir l'UNSTB qui n'est pas requérante est inopérante;

Considérant que le Comité Syndical du « Relais de l'Aéroport » ne jouit pas de la capacité juridique même pour se désister d'un recours ; qu'il y a lieu de déclarer irrecevable sa requête;

Considérant que Monsieur A. reprend à son compte le recours susvisé ;

Qu'il allègue que :

- la cession du « Relais de l'Aéroport » a été faite en violation de la Loi n° 92-023 du 06 août 1992 portant détermination des principes fondamentaux des dénationalisations et des transferts de propriété d'entreprise du secteur public au secteur privé,

- cette loi tire son fondement de l'article 30 de la Constitution qui pose le principe de la protection des droits de la personne humaine en matière de travail,

- la violation de ladite loi entraîne en conséquence celle de l'article 30 susvisé ;

Qu'il conclut à l'annulation de la cession pour « violation flagrante et permanente des principes directeurs fixés par la Loi n° 92-023 du 06 août 1992 »;

Considérant que ledit article 30 pose le principe général du droit au travail ;

Qu'il donne mission à l'Etat Béninois de rendre, dans la mesure du possible, la jouissance de ce droit effective pour tout Béninois ;

Considérant qu'il n'est pas fait grief à la Loi n° 92-023 du 06 août 1992 d'avoir violé ce principe contenu dans l'article 30 de la Constitution mais qu'au contraire, il est soutenu qu'il a servi de fondement à certaines de ses dispositions;

Considérant que, dans ces conditions, la Cour Constitutionnelle, étant juge de la constitutionnalité et non de la légalité n'est pas compétente pour connaître de ce recours ;

DECIDE :

Article 1^{er} - Le recours du Comité Syndical du «Relais de l'Aéroport» est irrecevable.

Article 2 : La Cour est incompétente pour connaître du recours de Monsieur N. A.

Article 3 : La présente décision sera notifiée au Comité Syndical du «Relais de l'Aéroport», à Monsieur N. A. et publiée au Journal Officiel.

16- PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

1- TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE COTONOU PREMIERE CHAMBRE SOCIALE, 21 mai 2001

Même en présence d'une faute lourde commise par un délégué du personnel, même ancien dont la fin d'exercice est située dans le temps, l'employeur pour son licenciement, est tenu au respect des dispositions protectrices légales relatives au délégué du personnel.

« Sur la rupture du contrat liant les parties »

Le licenciement du délégué du personnel sans autorisation préalable de l'inspection du travail reste abusif quelle que soit la gravité ou le caractère de la faute légitimant le licenciement.

« Attendu que selon la lettre de licenciement en date du 30 juin 1998, la rupture du contrat de travail de E.G est intervenue pour abandon de poste et motif personnel ;

Attendu que l'abandon de poste et motif personnel ;

Attendu que la défenderesse ne prouve pas avoir enjoint au requérant de reprendre service ;

Attendu que l'abandon de poste n'est pas établi ;

Attendu toutefois qu'il est constant que le demandeur a obtenu une autorisation d'absence du 15 au 18 juin 1998 et n'a réapparu au service que le 29 juin 1998 ;

Attendu qu'il ne prouve pas avoir tenté par tous les moyens de joindre son employeur pour l'aviser de cette prolongation ;

Attendu qu'il y a lieu de faire remarquer qu'il occupe un poste important du fait qu'il est chef électricien et qu'il est amené à solliciter souvent des permissions pour aller se faire soigner à Cotonou, situation qui ne peut pas ne pas influencer sur le fonctionnement de la société ;

Attendu qu'en sus de ses fréquentes absences, il ne peut se permettre de prolonger ses autorisations d'absence ;

Qu'en agissant ainsi, il a commis une faute légitimant son licenciement ;

Attendu que le demandeur soutient être délégué du personnel, allégation qui n'est d'ailleurs pas contestée par l'employeur ;

Attendu que les dispositions prévues par les articles 115, 116 et 119 n'ont pas été respectées par la défenderesse ;

Qu'il convient de dire que le licenciement intervenu est irrégulier en la forme.

16- DELEGUES DU PERSONNEL

2- COUR D'APPEL DE COTONOU, 19 février 2003

Tout licenciement des délégués du personnel doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Le non respect de cette procédure rend abusif le licenciement.

LA COUR,

Attendu que la société INTER-CON Sarl, appelante principale soutient que les menaces répétées et renouvelées qu'elle a reçues de la part des intimés, la violation par ceux-ci des clauses du contrat de travail et la perte de confiance qui s'en est suivie constituent de motifs objectifs et sérieux de licenciement que le premier Juge n'a pas pris en compte dans l'analyse des faits ;

Attendu que les consorts J.-M. G. résistent à cette assertion et déclarent que c'est pour avoir exercé leurs prérogatives de délégués du personnel en préservant les droits de leur collègue qu'ils ont été remerciés ;

Attendu que de l'examen des pièces versées au dossier tant de la première instance qu'en cause d'appel et des débats, il résulte qu'ainsi que l'a reconnu l'appelante principale toutes les lettres écrites et versées au dossier portent la signature des intimés ou tout au moins celle de leur représentant ;

Que n'ayant pas rapporté la preuve de l'existence en la cause de lettres anonymes à elle adressées par les consorts J.-M. G., la société INTER-CON Sarl est mal fondée à s'en exciper ;

Qu'en effet les intimés n'ont à priori aucune raison d'adresser des lettres anonymes à leur employeur qui du reste a reconnu expressément qu'ils ont toujours agi ouvertement et signé leurs correspondances ;

Attendu qu'il est constant que les intimés ont, par lettre datée et signée adressée à la société INTER-CON Sarl, protesté contre la traduction devant le conseil de discipline de leur collègue V. D que l'appelante principale a, initiée bien que le mis en cause ait régulièrement accompli son service de garde au lieu à lui indiqué par l'employeur et malgré tous les témoignages concordants de ses collègues de service ;

Que c'est en raison de cette démarche que la société INTER-CON Sarl qualifie de violation des clauses du contrat de travail et des dispositions du code du travail qu'ils ont été licenciés ;

Attendu qu'en tant que délégués du personnel, les intimés ont pour mission et devoir de défendre les intérêts de tous les travailleurs y compris les leurs ;

Qu'en assurant la défense de leurs intérêts et ceux des autres travailleurs, les Litis consorts J.-M. G.-N n'ont point manqué à leurs obligations professionnelles ;

Que l'employeur ne rapporte pas la preuve des manquements aux obligations professionnelles qu'il reproche aux intimés pour soutenir qu'ils ont violé les clauses du contrat de travail ;

Attendu qu'il est indéniable que les intimés n'ont pas donné une suite à la demande de leur avis sollicité par la société INTER-CON Sarl par rapport aux lettres anonymes qu'elle a reçues ;

Attendu que cette position traduit le malaise existant dans la société qui use de représailles à l'encontre des délégués du personnel dès que ceux-ci s'aventurent à accomplir la mission qui leur est confiée par leurs collègues ;

Que le refus de donner leur avis dans de telles circonstances ne peut être constitutif de faute susceptible d'induire la perte de confiance invoquée par l'appelante pour justifier le licenciement intervenu ;

Attendu que contrairement aux allégations de la société INTER-CON Sarl le premier Juge a étudié scrupuleusement et minutieusement tous les moyens développés par l'appelante pour soutenir ses allégations ;

Qu'il suffit de se référer aux motivations de la décision attaquée pour s'en convaincre ;

Que dès lors l'appelante principale est malvenue à soutenir que le premier Juge n'a pas pris en compte ses préoccupations et qu'il les a tout simplement plaquées dans sa décision sans en faire une judicieuse appréciation ;

Que c'est en effet après examen des trois moyens invoqués par l'appelante que le Juge a conclu qu'il n'y a point violation flagrante des clauses du contrat, que la société INTER-CON Sarl n'a pas rapporté la preuve que les lettres anonymes sont l'œuvre des intimés et que leur refus de donner leur avis sur lesdites lettres ne peut pas s'analyser en une perte de confiance ;

Attendu que la Cour fait siennes les motivations du premier Juge qu'elle joint à celles de la cause pour dire que le licenciement intervenu le 24 Décembre 1999 est sans motif-objectif et sérieux et déclarer qu'il est abusif;

Sur les réclamations

Attendu que le caractère abusif du licenciement intervenu ouvre droit aux intimés au paiement des indemnités compensatrices de licenciement, de préavis et de congés payés ;

Qu'il échet de faire droit à leurs demandes y relatives et de confirmer le jugement entrepris sur ces points ;

Attendu que les demandes de moins perçus sur indemnités d'heures supplémentaires n'ont pas été contestées par la société INTER-CON Sarl qui n'a pas du tout réagi par rapport à ces demandes alors qu'elle s'est prononcée sur les autres ;

Qu'en conséquence il y a lieu d'y faire droit ;

Attendu que l'appelante reconnaît aux intimés la qualité de délégués du personnel ayant pour mission de défendre les intérêts des travailleurs de la société ;

Attendu qu'en tant que tel leur licenciement doit obéir à certaines formalités prévues par les articles 115 et suivants du code du travail ;

Que la non satisfaction par l'employeur de cette exigence formelle fonde les réclamations de l'indemnité forfaitaire de délégué du personnel prévue par l'article 120 du code du travail ;

- Attendu s'agissant des dommages-intérêts que les montants réclamés par les consorts J. M. G. M sont exagérés;

Qu'il convient de les ramener à leurs justes proportions ainsi que l'a décidé le premier Juge ;

Qu'en effet au regard des circonstances de la rupture du contrat, des préjudices matériels et moraux qu'elle a engendrés, de l'âge plus ou moins avancé des intimés, du risque de chômage prolongé voire définitif que cela a entraîné, les sommes allouées aux litisconsorts J.-M. G. au titre des dommages-intérêts paraissent suffisantes pour réparer le préjudice subi ;

17- CONGES PAYES

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE COTONOU, 16 MARS 1987,

Suivant l'ancien code du travail (1967), la prescription du droit au congé est d'un an. Toute réclamation excédant cette durée doit être rejetée. Dans le souci de protéger les travailleurs, la durée de la prescription est triennale dans le nouveau code.

LE TRIBUNAL,

Attendu qu'en ce qui concerne la demande de congés payés à, l'indemnité compensatrice ne concerne que la perte des congés payés de l'année en cours lors de la résiliation du contrat de travail ;

Que le salarié qui n'a pas pris son congé dans la période prévue et qui a travaillé au service de son employeur, ne peut ultérieurement réclamer une indemnité de congé qui s'ajouterait au salaire perçu par lui ; qu'il y a lieu de ne lui accorder que la dernière année précédant son licenciement et de le débouter pour le surplus ;

18- PROTECTION DE LA MATERNITE.

COUR D'APPEL DE COTONOU, 11 mars 1993

La maternité bénéficie d'une protection aussi bien de la part de l'OIT que du législateur. La femme salariée enceinte dont l'état est connu de son employeur ne peut pas être licenciée en raison de ses absences fréquentes liées à cet état.

LA COUR,

Attendu qu'il résulte des éléments que dame R a été embauchée à A.A. le 16 février 1976 et affectée au secrétariat particulier du chef d'escale sis à l'aéroport de Cotonou après un test de recrutement, qu'à la suite d'un test psychotechnique organisé courant juin 1989 par la direction à l'intention de tout le personnel en service à Cotonou elle a été licenciée le 1 Juillet 1989 pour causes économiques et suppression d'emploi,

Attendu que dès le 3 juillet 1989, elle a été remplacée à son poste par une occasionnelle du nom de D. ;

Que courant novembre 1989 elle a été invitée par son employeur à prendre part à un test de recrutement pour occuper le même poste, qu'elle s'y est opposée en notifiant son refus à A.A. dans une lettre datée du 9 novembre 1989.

Que de ce test dame D. a été retenue et installée définitivement dans les fonctions de dame R. alors que celle qui l'avait remplacée provisoirement a été mutée dans un autre secrétariat,

Attendu qu'il est constant au dossier que dame R. a été licenciée à la suite d'un test psychotechnique auquel tout le personnel avait été soumis dans le cadre de la restructuration de la compagnie

Que l'employeur a déclaré que le désengagement de dame R. s'est opéré sans qu'aucun abus de droit lui soit reproché en tant que l'employeur, de par son appréciation souveraine, peut être amené à supprimer un emploi si celui qui l'occupe se révèle inapte ou professionnellement insuffisant, il est ainsi patent que l'intimée a été congédiée pour inaptitude professionnelle, puisque de l'aveu même de l'employeur, des trois secrétaires dactylographes de la section ayant pris part au test psychotechnique, seule une dame a été retenue les deux autres dont dame R. ont été licenciées,

Que dès lors, il apparaît clairement que le motif d'ordre économique avec suppression d'emploi allégué dans la lettre de licenciement de l'intéressée est inexact,

Attendu qu'il est également aisé de constater que dès le 3 juillet 1989 dame R. a été remplacée par une occasionnelle, puis quelques mois après par une nouvelle recrue suite à une offre d'emploi faite par voie de presse, qu'il y a lieu de conclure qu'en réalité son poste n'avait pas été supprimé.

Attendu qu'il est de jurisprudence constante "que l'inexactitude des motifs constitue un abus de droit lorsque l'employeur prétend que le licenciement est justifié par une réorganisation de son entreprise, ayant entraîné la suppression de poste, alors qu'en réalité il procède à des embauchages,

Qu'il est constant que A.A. a fait des offres d'emploi par voie de presse, Que mieux, elle a non seulement engagé un nouveau personnel, mais elle a réembauché une déflatée sans test pendant qu'elle invite dame R. à passer un test de recrutement pour occuper le même poste d'où elle venait d'être congédiée pour inaptitude professionnelle,

Attendu qu'au surplus aucune disposition de la loi 83-002 du 19 mai 1983 invoquée à tort par l'appelante n'impose à l'employeur d'organiser un test avant de réembaucher un salarié licencié pour causes économiques,

Que cette invitation au test pour le moins curieuse est destinée à empêcher dame R. de bénéficier de la priorité d'embauche que lui garantit la loi, Attendu qu'indiscutablement l'état de grossesse de dame R. constitue un motif non avoué de son licenciement en raison de ses absences fréquentes de son poste pour cause de maladie et diverses menaces liées à cet état, et de son remplacement par un nouveau personnel moins ancien et partant moins rémunéré qu'elle ;

Attendu qu'il a été jugé par la cour de cassation que la femme enceinte qui n'est pas encore parvenue à la période de suspension de son contrat de travail ne peut être renvoyée à raison de malaises qui sont la conséquence d'un état de grossesse à ses débuts l'employeur qui la congédie est considéré comme ayant agi avec une légèreté blâmable et peut être condamné à une indemnité de rupture abusive ;

Que le cas de dame R. dont la grossesse de 4 mois a été médicalement constatée et bien connue de son employeur, s'insère bien dans ce cadre,

Attendu, qu'eu égard à tout ce qui précède, il échet de dire que le licenciement de dame R. prétendument pour causes économiques avec suppression d'emploi est abusif et de confirmer le jugement attaqué sur ce point.

19- GREVE

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DE COTONOU, 24 février 1997

La grève est une cause de suspension du contrat de travail. Le licenciement prononcé à la suite de l'exercice du droit de grève en dehors des cas de fautes lourdes reprochées aux salariés est abusif. Lorsque des délégués du personnel sont concernés par la mesure, l'employeur doit respecter la procédure légale sous peine de dommages-intérêts, la réintégration du travailleur étant hors de la légalité béninoise.

LE TRIBUNAL,

« ...Attendu qu'à la suite de la grève du 1^{er} mars 1994, un accord partiel est intervenu entre l'employeur et les travailleurs de l'hôtel, accord tendant au relèvement de 3 à 4% du service charge à compter du 1^{er} avril ;

Que le 11 mai 1994, ayant constaté que ledit service était demeuré à 3% au lieu de 4 % accordé, les travailleurs ont observé un arrêt de travail de 3 heures de temps pour protester contre le non relèvement du taux de service charge ;

Attendu qu'ils ont été licenciés pour faute lourde et pour avoir refusé de se présenter devant le conseil de discipline ;

Attendu que pour les mêmes faits, d'autres employés ont écopé d'une sanction légère ;

Attendu que cette différenciation faite par l'employeur remet en cause le bien fondé du licenciement comme sanction des faits incriminés ;

Attendu qu'il y a lieu de remarquer que les demandeurs à l'exclusion de G.P, G.F ; A.Y.L ; G.E sont délégués du personnel et responsables syndicaux ;

Attendu que l'inspecteur du travail suite à la demande d'autorisation de l'employeur a conseillé la réintégration des travailleurs ;

Attendu que selon les dispositions de l'article 158 du code du travail, le licenciement du délégué du personnel envisagé par l'employeur doit être soumis à la décision de l'inspecteur du travail ;

Attendu que la jurisprudence considère la rupture du contrat d'un délégué du personnel comme abusif lorsque l'inspection du travail a refusé le licenciement ;

Attendu que s'agissant de N.D ; il aurait résisté aux pressions du directeur général et du directeur financier qui lui demandait de soutenir son chef hostile aux revendications des employés.

Attendu que si son comportement pouvait être considéré comme faute, les circonstances entourant le licenciement le rendent abusif ;

Attendu que compte tenu de tout ce qui précède, il y a lieu de déclarer le licenciement des demandeurs abusif ;

Attendu que la réintégration des travailleurs n'étant pas admis dans notre droit, il y a lieu de condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts ;... »

20- COMPOSITION DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1- COUR D'APPEL DE COTONOU, 7 décembre 1995

Cet arrêt n'entraîne pas notre entière conviction : Certes l'ordonnance du 16 août 1967 dispose que le tribunal du travail ne siègera sans les assesseurs que lorsqu'il ne pourra être régulièrement constitué faute de personnes susceptibles de figurer sur les listes prévues à l'article 185 dudit code (liste d'assesseurs).

Cependant d'une part la loi du 28 septembre 1967 portant nouveau code du travail ne comporte pas de telles dispositions et elle est postérieure à l'ordonnance du 16 août 1967 laquelle se trouve donc abrogée par le code de 1967.

La gêne de la Cour n'apparaît-elle pas lorsqu'elle évoque les difficultés (réelles) de réunir les assesseurs.

LA COUR,

Attendu que l'appelante fait observer à l'appui de ce moyen, que le tribunal qui a rendu le Jugement-querelle n'était pas régulièrement composé, en ce sens qu'il a siégé sans les deux assesseurs prévus à l'article 163 du code du travail ;

Que pour rejeter ce moyen, les intimés invoquent l'ordonnance n°26 PR/MJL du 16 août 1967 complétant les dispositions de l'article 35 de la loi n°64-28 du 9 décembre 1964 portant organisation judiciaire ;

Que l'appelante objecte, en réplique, que c'est en vain que les intimés tentent de lui opposer cette ordonnance à moins que celle-ci rende expressément inapplicable l'article 163 du code du travail et lui soit postérieure ;

Attendu qu'aux termes de l'article 163 du code du travail, le tribunal statuant en matière de conflit de travail comprend, outre le président et le greffier, deux assesseurs choisis sur une liste établie dans les conditions définies par l'article 164 du même code ;

Attendu que l'article 163 sus-cité a été conçu conformément à la loi 64-28 du 9 décembre 1964 portant organisation judiciaire qui dispose en son article 35 ;

"Les tribunaux de première instance statuant en matière sociale s'adjoignent deux assesseurs dans les conditions définies par le code du travail et les textes subséquents".

Que cette disposition a été complétée par l'ordonnance n°26 PR/MJL du 16 août 1967 ainsi qu'il suit : "Néanmoins, lorsqu'ils ne pourront être constitués, conformément aux dispositions de l'article 184 du code du travail, faute de personnes susceptibles de figurer sur les listes prévues à l'article 185 dudit code, ils siègeront sans assesseurs"

Attendu que l'ordonnance n°26 PR/MJL du 16 août 1967 fait partie intégrante de la loi d'organisation judiciaire du 9 décembre 1964 encore en vigueur ; que, dès lors, s'agissant de la composition du tribunal de droit, l'on ne peut se limiter seulement aux termes de l'article 163 du code du travail ; que les dispositions complémentaires de l'ordonnance du 16 août 1967 doivent être prises en compte, c'est-à-dire possibilité pour les tribunaux de droit social de siéger sans les assesseurs, faute personnes susceptibles de figurer sur la liste des assesseurs ;

Attendu qu'il est incontestable que le tribunal de droit social de Cotonou est confronté au problème relatif à l'inexistence d'une liste d'assesseurs ; qu'en siégeant sans deux assesseurs prévus à l'article 163 du code du travail, le tribunal dont la décision est déférée à la censure de la Cour de céans n'a nullement violé les dispositions légales fixant sa composition ;

Que le moyen tiré de la nullité du Jugement, motif pris de la composition irrégulière du tribunal, est donc non fondé.

20- COMPOSITION DU TRIBUNAL

2- COUR SUPREME DU BENIN, 20 NOVEMBRE 1998

Cet arrêt de la Cour Suprême est inquiétant, voir troublant et fâcheux, les articulats démonstratifs de la Cour apparaissant nettement « tirés par les cheveux » pour justifier à tout prix la régularité de la composition du tribunal en l'absence d'assesseurs.

LA COUR,

Cinquième moyen tiré de la violation de la loi et de manque de base légale,

En ce que le juge d'appel a passé outre les dispositions de l'article 163 du code du travail relatives à la composition du tribunal social et fondé sa décision sur une simple tradition ;

Attendu que l'examen approfondi de ce moyen nécessite le rappel des textes applicables en la matière en République du Bénin;

Qu'en effet, avant l'accession du Bénin à l'indépendance, le code du travail d'outre-mer de 1952 exigeait déjà la présence de deux assesseurs dont l'un représente l'employeur et l'autre l'employé, dans la composition de la juridiction du Travail ;

Que cette présence, après l'accession en 1960 a été maintenue par l'article 35 de la loi n° 64-28 du 9 décembre 1964 portant organisation judiciaire ;

Que cette disposition a notamment stipulé que le tribunal de première instance, statuant en matière sociale "s'adjoit deux assesseurs dans les conditions fixées par le code du travail et les textes subséquents" ;

Qu'ultérieurement, cette loi a été complétée par l'ordonnance n°24/PR/MJL du 23 mai 1966 qui a précisé que "néanmoins lorsque les assesseurs ne pourront être constitués conformément aux dispositions de l'article 184 du code du travail (1952), faute de personnes susceptibles de figurer sur les listes prévues à l'article 185 dudit code, les juges siégeront sans assesseurs";

Que, lorsque l'ordonnance n°33/PR/MFPTT du 28 septembre 1967 portant code du travail en République du Bénin a été prise, l'article 163 a encore édicté la présence d'un assesseur employeur et d'un assesseur employé dans la composition du tribunal statuant en matière du travail ;

Qu'aux termes de l'article 215 de cette même ordonnance "ont été abrogées toutes dispositions contraires au présent code" ;

Que telle était la situation lorsque intervint la loi 81.004 du 28 mars 1981 portant Organisation Judiciaire en République Populaire du Bénin;

Qu'aux termes de l'article 61 de cette nouvelle loi, "le Tribunal Populaire de District, statuant en matière sociale s'adjoit deux assesseurs dans les conditions fixées par le code du travail;

Qu'à défaut d'assesseurs régulièrement désignés, le tribunal statue sans assesseurs",

Que, finalement la loi n° 90-003 du 15 mai 1990 a abrogé cette précédente loi et remis en vigueur les dispositions de la loi n° 64-28 du 9 décembre 1964 portant organisation judiciaire ;

Que c'est à ce moment qu'est né le conflit entre les parties litigantes ;

Attendu que la question que pose alors le cinquième moyen dont se prévaut ainsi la demanderesse au pourvoi est de savoir si, au terme de cette évolution législative, le juge du fond statuant en matière sociale a toujours l'obligation de siéger ensemble avec les assesseurs des parties litigantes ;

Qu'à cette question, les conseils de la compagnie A répondent par l'affirmative en soutenant que le défaut de respect de cette obligation ayant entraîné tant devant le premier juge que devant le juge du second degré, l'exclusion desdits assesseurs entraîne l'annulation de l'arrêt entrepris ;
Que cette réponse paraît à première vue exacte ;

Qu'en effet, l'ordonnance n°24-PR/MJL du 23 mai 1966, permettant au juge social de siéger sans assesseurs, apparaît à première vue comme au disposition antérieure contraire à l'Ordonnance n° 33/PR/MFPTT du 28 septembre 1967 laquelle, en son article 215, en a prévu expressément l'abrogation ;

Qu'en conséquence, elle ne doit plus faire l'objet d'aucune application;

Mais qu'autant cette appréciation était valable à la prise, le 28 septembre 1967, de l'ordonnance portant code du travail, autant elle demeure non valable avec l'évolution législative intervenue en 1990 au Bénin ;

Qu'en effet. la loi n° 90-003 du 15 mai 1990 a remis en vigueur les dispositions de la loi du 9 décembre 1964 portant organisation judiciaire et qui, importe-t-il de le souligner, ont été complétées par l'ordonnance n° 24/PR/MJL du 23 mai 1966;

Qu'il s'ensuit que si cette loi de 1964 qui en 1990 est devenue une loi nouvelle, a prévu en son article 33 la présence des assesseurs dans la composition de la juridiction sociale, elle comporte également, sans aucun doute, la disposition selon laquelle les juges siégeront sans assesseurs à défaut de la constitution régulière des listes des assesseurs des parties; .

Qu'il est ainsi acquis que l'application de cette nouvelle loi peut régulièrement conduire le juge social à siéger sans les assesseurs des parties ;

Qu'en siégeant comme ils l'ont fait, le premier juge et le juge d'appel n'ont, non seulement, violé aucune loi mais encore privé leur décision d'aucune base légale;

Que cette nouvelle appréciation est d'autant plus exacte que cette loi d'organisation judiciaire, prise le 15 mai 1990 est et demeure une loi postérieure à l'ordonnance du 28 septembre 1967 ;

Que prise en cette qualité, elle ne saurait être abrogée en aucune de ses dispositions par une loi antérieure qu'est devenue l'ordonnance n°33/PR/MFPTT du 28 septembre 1967 portant code du travail;

Qu'en tout état de cause, ce moyen demeure, infondé et mérite pur rejet.

21- SECURITE SOCIALE

1- TRIBUNAL DU TRAVAIL DE COTONOU : 11 MARS 1985.

La non affiliation du salarié à la sécurité sociale motivé par son refus personnel ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de déclaration de salariés.

Le refus du travailleur est non opposable. L'employeur défaillant ne peut qu'être responsable du dommage causé au travailleur.

Attendu que A... réclame la somme de 708.000 francs à titre de dommages-intérêts à cause de sa non affiliation à la sécurité sociale ; Attendu que l'article 48 de la convention collective générale oblige, l'employeur à s'affilier obligatoirement à l'office béninois de sécurité sociale pour permettre au travailleur de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation ;

Attendu que F... ne peut évoquer un refus de son employé pour se soustraire à l'obligation légale ; qu'il échec de faire droit à cette demande ;

Mais attendu que la demande est exagérée en son quantum, qu'il y a lieu de la réduire à de justes proportions et de condamner F... à payer au travailleur la somme de 315.668 francs à titre de dommages-intérêts ;

2 - TRIBUNAL DU TRAVAIL DE COTONOU, 11 MARS 1985

Attendu que E... réclame la somme de 500.000 francs à titre de dommages-intérêts à cause de sa non-affiliation à la sécurité sociale ;

Attendu que l'article 48 de la convention collective générale oblige l'employeur à l'affilier obligatoirement à l'Office Béninoise de Sécurité Sociale pour permettre au travailleur de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation ;

Attendu que F..., ne peut évoquer un refus de son employé pour se soustraire à une obligation légale ; qu'il échec de faire droit à cette demande ;

Mais attendu que la demande est exagérée en son quantum ; qu'il y a lieu de la réduire à de justes proportions et de condamner F,.. à payer au travailleur la somme de 493.800 francs à titre de dommages-intérêts ;

22- CONTENTIEUX DE LA SECURITE SOCIALE

1- COUR D'APPEL DE COTONOU, 21 juillet 1999

Dès lors que les dispositions de la loi ont prévu un recours préalable de la commission des recours gracieux de la caisse de sécurité sociale, ne peut être déclaré non recevable en son action devant le tribunal, l'assuré auprès de ladite caisse non respectueux de la procédure préalable.

LA COUR,

Sur la fin de non recevoir tirée de l'article 48 alinéa 2 de l'ordonnance 75-3 du 17 janvier 1975 portant création et organisation de l'Office Béninois de Sécurité Sociale ;

Attendu que l'article 48 alinéa 2 de l'ordonnance ci-dessus rappelée dispose : "avant d'être soumises au tribunal du travail, les réclamations formées contre les décisions prises par la caisse sont obligatoirement portées devant la commission de recours gracieux prévu à l'article 15 de la présente ordonnance" ;

Attendu que l'article 15 alinéa 5 énonce de son côté que : "la commission de recours gracieux... étudie les réclamations des employeurs affiliés ou des assurés et propose la décision à la sanction du conseil. Le directeur peut soumettre à son avis toute difficulté résultant de l'application des lois et règlements régissant le service des prestations ;

Attendu que de la lecture combinée de ces dispositions, il ressort tant à la lettre que de l'esprit, de ces dernières que les assurés à l'Office Béninois de Sécurité Sociale et les employeurs qui y sont affiliés ont l'obligation de porter devant la commission de recours gracieux toutes les réclamations qu'ils forment contre les décisions prises par l'office ;

Qu'ainsi, la loi leur fait obligation en leur qualité de premiers bénéficiaires des prestations de l'office de saisir préalablement la commission de recours gracieux des décisions de l'office qui portent préjudice ou atteinte à leurs droits du fait de l'application des textes qui régissent lesdites prestations avant de s'en référer à la juridiction du travail ;

Que la saisine de ladite commission étant préalable et obligatoire à la saisine de la juridiction sociale, aucune régularisation ne peut être admise a posteriori ;

Qu'il en résulte que le défaut de cette formalité de la saisine préalable de la commission de recours gracieux constitue une violation de l'article 48 de l'ordonnance ci-dessus citée, les lettres adressées par l'appelant à ladite commission alors même que l'instance judiciaire est enclenchée ne pouvant nullement prospérer ;

Qu'enfin, les dispositions ci-dessus invoquées et notamment l'article 15 alinéa 5 ayant prescrit que le directeur de l'office peut soumettre à l'avis de la commission de recours gracieux toute difficulté résultant de l'application des lois et règlements régissant le service des prestations, il ne fait l'ombre d'aucun doute que ce n'est qu'une faculté laissée à l'appréciation du directeur de l'office ;

Que la loi ne lui fait nullement obligation de transmettre à ladite commission les requêtes émanant des bénéficiaires des prestations de la caisse ;

Qu'en tout état de cause monsieur C. S. a violé les prescriptions de l'article 48 alinéa 2 de l'ordonnance 73-5 du 17 janvier 1973;

Qu'il échet dès lors de confirmer le jugement avant-dire-droit n° 24/95 du 50 octobre 1995 ;

22- CONTENTIEUX DE LA SECURITE SOCIALE

2- COUR D'APPEL DE COTONOU, 4 décembre 2002

En matière de contentieux de la sécurité sociale, la loi régissant ladite caisse a prévu un recours préalable à la commission des recours gracieux avant saisine du tribunal. Toutefois, est recevable par la juridiction sociale l'action de l'assuré de la caisse qui a emprunté la voie de la direction générale de la caisse comme supplétive à la saisine de la commission de recours gracieux.

LA COUR,

Attendu que l'Office Béninois de Sécurité Sociale soulève l'exception d'irrecevabilité de l'action de monsieur M. do R. au motif qu'il y a violation de l'article 48 de l'ordonnance 75-3 du 17 Janvier 1975 portant création de l'OBSS ;

Attendu que l'alinéa 5 de l'article 13 de cette ordonnance dispose que le Directeur peut soumettre à l'avis de la Commission de Recours Gracieux toute difficulté résultant de l'application des lois et règlements régissant le service des prestations ;

Attendu que de l'analyse de cette disposition, il ressort que le Directeur saisi d'une réclamation formée contre une décision de la caisse peut soit répondre directement à l'abonné, soit soumettre la question à l'avis de la Commission de Recours Gracieux ;

Qu'en l'espèce monsieur M. do R. a saisi le Directeur Général de l'Office Béninois de Sécurité Sociale par une lettre du 13 avril 1992;

Que le Directeur Général conscient du fait que l'intimé ne peut prouver qu'il a reçu sa lettre, s'est gardé d'y répondre et déclare ne l'avoir pas reçu;

Attendu que l'OBSS n'a pas fait observer à l'Inspecteur de Travail que la formalité prescrite par l'article 48 de l'ordonnance n°73-3 du 17 janvier 1973 n'a pas été respectée ;

Qu'en matière sociale la célérité s'imposant et que le Tribunal ayant été régulièrement saisi par le procès-verbal de non-conciliation, l'OBSS est mal fondé à soulever l'irrecevabilité de l'action de monsieur do R. ;

Qu'il y a lieu de dire que la décision du premier Juge mérite confirmation et de rejeter l'exception soulevée par l'Office ;

Sur le bien fondé de l'action de do R.

Attendu qu'il ressort des déclarations de monsieur M. do R. qu'il a reçu le 10 mars 1987 de l'essence super dans les yeux en ouvrant une vanne lors d'un dépotage de carburant ;

Attendu qu'après avoir estimé dans un premier temps que l'intimé pouvait continuer le travail pendant 30 jours avec soin tout en précisant qu'il y a lieu de prévoir une incapacité permanente, le Docteur M. B. a conclu dans un certificat final descriptif en l'absence de perception lumineuse des deux yeux et à une dégénérescence maculaire bilatérale du type pigmenté ;

Attendu que le Médecin conseil de l'OBSS monsieur G-A. M. a conclu à une cécité d'origine non professionnelle en indiquant que l'intimé aurait reçu un jet de carburant dans les yeux le 10 mars 1987 ;

Que l'examen clinique du 10 Janvier 1992 montrerait une absence totale de perception lumineuse des deux yeux et que la relation de cause à effet entre l'accident initial (10 Mars 1987) et le tableau actuel ne semble pas évident;

Attendu que ce Médecin ne précise pas sur quel critère il s'est basé pour aboutir à cette conclusion ;

Attendu qu'après l'examen du Médecin conseil de l'OBSS sur une plainte de la victime la Direction du Travail a commis le Docteur M. B. pour une nouvelle expertise le 21 juillet 1992;

Qu'il a été démontré que l'intimé était en pleine activité lors de la survenance de l'accident le 10 Mars 1987 et qu'il n'était pas non voyant;

Qu'à la date du 05 mai 1987 la cécité n'était pas totale, ce qui a amené le Médecin traitant à déclarer qu'il pouvait continuer le travail ;

Qu'en effet il importe de faire remarquer que le même Médecin a précisé qu'il y a lieu de prévoir une incapacité permanente;

Qu'effectivement les autres examens ont révélé une cécité totale;

Qu'il y a lieu de décider comme l'a fait le premier Juge que la cécité est intervenue après l'accident le 10 Mars 1987 et est d'origine professionnelle;

Attendu que la Direction de l'Office Béninois de Sécurité Sociale sollicite qu'il plaise à la Cour déclarer prescrite l'action de monsieur M. do R. au motif que l'accident en cause s'est produit le 10 Mars 1989 et que déjà le 11 Mars 1991 cette action n'est plus recevable ;

Attendu que des pièces versées au dossier (pièce n°1) il ressort qu'à la suite de l'accident déclaration en a été faite à l'Office Béninois de Sécurité Sociale le même jour ;

Que cette déclaration d'accident de travail suffit à interrompre la prescription;

Qu'il y a lieu de rejeter cette exception d'irrecevabilité de l'action de l'employeur pour cause de prescription;

Attendu que l'Office Béninois de Sécurité Sociale sollicite une contre expertise sur le fondement de l'article 76 de l'ordonnance n° 10 du 21 Mars 1959 ;

Attendu que s'il est vrai que selon l'alinéa 1er de l'article 76 en cas de désaccord sur l'état de l'accidenté entre le Médecin conseil et le Médecin traitant, il est procédé à un nouvel examen par un Médecin expert choisi sur la liste dressé par le Ministre de la Santé, il n'en demeure pas moins vrai que faute d'accord le choix de l'expert est laissé à l'appréciation de l'Inspecteur du Travail :

Attendu que des pièces versées au dossier, il ressort que l'OBSS n'a pas formellement contesté l'expertise du Docteur B. expert désigné par l'inspecteur du travail.

Qu'au stade actuel de la procédure point n'est besoin de procéder comme l'a fait le premier Juge à une nouvelle expertise ;

Qu'il y a lieu de dire que le jugement entrepris mérite confirmation ;

Sur la condamnation au paiement du capital

Attendu que l'OBSS sous la plume de ses conseils sollicite l'infirmité du jugement en cause motif pris de ce que ce Jugement a violé les dispositions de l'article 80 de l'ordonnance n° 10 du 21 mars 1959 relative aux accidents de travail ;

Qu'aux termes dudit article toute personne victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, vivante reçoit des indemnités ou des rentes ; que le capital ne peut être alloué qu'aux ayants droit de l'assuré décédé ;

Attendu que selon la jurisprudence relative à la condamnation de la Caisse Congolaise à réparer le préjudice causé par l'accident de travail à un travailleur congolais, le Tribunal a condamné la Caisse à payer au requérant la somme de 1.337.148 F au titre de capital;

Qu'en se référant à cette jurisprudence, il y a lieu de dire que c'est à juste titre que le premier Juge a accordé à l'intimé le capital évalué à la somme de 10.500.000 F CFA ;