

110y0 Bénin : réforme substantielle du droit des relations individuelles de travail

- *L. n° 2017-05, 29 août 2017, fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail, en République du Bénin*

La loi n° 2017-05 du 29 août 2017 a été adoptée pour endiguer le chômage et le sous-emploi de masse qui touchent les populations urbaines sans distinction de diplôme. Plusieurs innovations majeures ont ainsi été introduites dans le droit des relations individuelles de travail, au niveau de la négociation contractuelle comme du règlement des conflits.

Le contrat de travail n'a pas à être rédigé, à moins d'être (i) à durée déterminée, (ii) à temps partiel ou (iii) temporaire, la mission d'intérim et son terme devant alors être définis avec précision, sous peine d'une amende de 25 000 à 250 000 francs CFA. Un écrit est par ailleurs requis en cas de période d'essai, dont la durée dépend des usages de la profession, lesquels peuvent être décrits dans les conventions collectives.

La flexibilité du travail s'illustre par le renouvellement potentiellement illimité du CDD, même si (i) un délai de préavis s'impose après quatre renouvellements successifs et (ii) une indemnité de fin de collaboration peut être due en cas de non-renouvellement à l'initiative de l'employeur. Il faut également noter que, sous certaines conditions, le salarié est libre d'aménager son temps de travail par des horaires individualisés, sans que sa durée légale hebdomadaire ne puisse, sauf dérogations, excéder 40 heures, avec une limite de 8 heures par jour. De plus, l'employeur peut proposer au salarié de modifier son contrat lorsque l'évolution de la situation économique de l'entreprise le justifie. Si, après un délai de réflexion de 8 jours francs, le salarié refuse, il peut être licencié en percevant ses mois de préavis ainsi que, le cas échéant, une indemnité de licenciement. À cet égard, le licenciement affecté d'irrégularités procédurales, mais dont les motifs n'en sont pas moins légitimes, n'est pas abusif. Le salarié ainsi licencié ne peut donc être indemnisé que dans la limite de 2 mois de salaire brut, à condition d'être embauché depuis au moins 1 an. Par contraste, s'il est licencié de façon abusive, il pourra réclamer entre 3 et 9 mois de son salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois.

En cas de différend, une conciliation préalable doit d'abord être tentée devant l'inspection du travail. Si elle aboutit, elle rend irrecevable toute éventuelle action en justice relativement à ce différend. Si elle échoue, le litige sera porté devant une juridiction échevinale spécialisée, en première instance comme en appel.

Quant aux règles de recrutement des salariés étrangers, elles doivent être posées dans un décret à venir (art. 5 et 16), lequel est donc attendu avec le plus grand intérêt.

Moktar Adamou, agrégé, droit privé et sciences criminelles, enseignant à la faculté de droit, chef département droit privé, université de Parakou (Bénin)

Olivier Bustin, docteur en droit, avocat aux barreaux de Paris et de Lisbonne, Vieira de Almeida & Associados, professeur invité à l'université Bel Campus de Kinshasa

