

LOI N° 98-004 DU 27 JANVIER 1998, PORTANT CODE DU TRAVAIL DE LA REPUBLIQUE DU BENIN

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, la 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 politiques 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 quelle 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, doivent être constatés par écrit:

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

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.- DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1.- 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 ou dépend de la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation est indépendante de la volonté des 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 compétents du ministère chargé du travail. Ces derniers apposent le visa après avoir:

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

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:

- - 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;
 - au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale;

- au travailleur engagé dans les travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte des ports et aéroports;
- 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 manoeuvres payés à l'heure, un mois pour les employés, ouvriers et manoeuvres 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 déterminé 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 manoeuvres et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Article 22 : Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au 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 compris 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 de sa résidence habituelle 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:

- - en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur pour le service militaire,
 - pendant la période de l'exercice par le travailleur d'un mandat régulier, politique ou syndical, incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée,
 - pendant la durée du service militaire du travailleur,
 - pendant la 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,
 - pendant le repos de la femme enceinte prévu à l'article 170 du présent code,
 - pendant la durée de la grève déclenchée conformément à la procédure légale,
 - 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,
 - pendant la durée de la mise à pied du travailleur,
 - pendant la durée de la détention préventive du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle,
 - pendant la durée du congé payé augmenté éventuellement des délais de route et de la période d'attente de départ,

- 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,
- 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,
- 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, 8, 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 de l'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:

- - s'il a moins de douze mois consécutifs de service : l'intégralité du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 53;
 - 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;
 - s'il a plus de cinq ans d'ancienneté : l'intégralité du salaire pendant six mois;
 - 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 les dits 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'immuno déficience 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:

- s'il est reconnu apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci;
- 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;
- 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 1.- 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:

- par accord des parties, à condition que celui-ci soit constaté par écrit;
- pour faute lourde susceptible d'être appréciée par la juridiction compétente en cas de contestation;
- en cas de force majeure;
- 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 dû 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 nom, prénoms, numéro d'affiliation à la caisse, date d'embauche et qualification professionnelle du salarié licencié.

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

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 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.

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 prévu 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 manoeuvres;
- 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:

- quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage;
- 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 préposé 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 et 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'APRENTISSAGE

Article 64 : Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'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:

- les nom, prénoms, âge et domicile du chef d'établissement ou de l'artisan;

- les nom, prénoms, âge et domicile de l'apprenti;
- 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;
- l'indication de la profession qui sera enseignée à l'apprenti;
- la date et la durée du contrat, celle-ci fixée conformément aux usages de la profession ne pourra excéder quatre ans;
- 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;
- 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 moeurs;
- 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:

- un extrait du casier judiciaire de l'artisan ou du façonnier datant de moins de trois mois;
- un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif d'acte de naissance de l'apprenti;
- 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;
- 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'inspecteur 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 justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspecteur du travail

Le ministre chargé du travail fixe par arrêté pris 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 livret 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 les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

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 1.- 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 le 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 chargés 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 ministère 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 de 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 1.- 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 11 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 soeurs 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 manoeuvres: 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 manoeuvres, 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 collège, 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 sièges 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 collège 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 que 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 oeuvres sociales.

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 prises 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 douze 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 de 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 1.- 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, les 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 et 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 tout intéressé 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 oeuvres 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 employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des représentants 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 des clauses 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 les 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 postérieure d'au moins deux mois à la date du dépôt auprès de l'inspecteur du travail.

