

**LE NON RESPECT DU REPOS DE LA FEMME ENCEINTE PEUT ENTRAINER
POUR LE CHEF D'ENTREPRISE UN EMPRISONNEMENT ALLANT DE QUINZE
(15) JOURS A DEUX (02) MOIS.**

**IDEM POUR LE Non-respect de la durée légale de travail qui est
de 40 heures par semaine.**

Bien que nous soyons dans le droit de travail, droit social, certaines infractions peuvent entraîner aux Chefs d'entreprise, des peines pénales (emprisonnement et amende). Pour aider à comprendre ces infractions, nous nous permettons dans cette parution de présenter quelques infractions entraînant aux Chefs d'entreprise béninois régis par la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code de travail, des peines d'emprisonnement et des amendes.

1^{ère} catégorie : Condamnation en cas du non respect des articles 182 à 185 al. 1 du code de travail en vigueur. Il s'agit des infractions suivantes :

- ◆ Inexistence de mesure de sécurité et de protection des salariés contre les accidents et les maladies.
- ◆ Non respect de la formation légale en matière d'hygiène et de sécurité des salariés nouvellement embauchés ... (art. 183)
- ◆ L'introduction ou la distribution des boissons alcoolisées et du tabac sous toutes les sortes.
- ◆ Non respect du contrôle périodique de l'Inspecteur du Travail de l'eau et des boissons non-alcooliques distribuées par l'entreprise aux lieux et pendant les heures de travail.
- ◆ Non observation par l'employeur de la réglementation demandant le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.
- ◆ Rupture du contrat d'apprentissage sans autorisation de l'Inspecteur de Travail. (art. 69)

Dès lors qu'un Chef d'entreprise est coupable des infractions ci-dessus citées, la peine encourue **en cas de récidive est l'emprisonnement de quinze (15) jours à trois (03) mois.**

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

2^{ème} catégorie : Infractions relatives aux articles 158, 160, 164, 165, 166, 174 et 180. Il s'agit :

- ◆ Du non-respect des congés payés (art. 158 + 160)
- ◆ Du Non versement pendant toute la durée du congé de l'allocation qui sera au moins égale au douzième des salaires et indemnités dont le travailleur a bénéficié au cours des 12 mois ayant précédé la date de départ en congé. (art. 165)
- ◆ De l'embauche d'enfant avant l'âge de 14 ans. (art. 166)
- ◆ Du non respect du versement des frais de voyage du travailleur déplacé de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui. (174)
- ◆ Du non versement du salaire de l'employé qui n'a pas encore regagné sa résidence habituelle faute de moyen de transport par l'employeur.
- ◆ De tout employeur qui a infligé des amendes

- ◆ De tout employeur qui ne respecte pas le repos de la femme enceinte prévu par l'article 170 ainsi que le repos pour allaitement prévu à l'article 173.
- ◆ De la violation de l'article 171 (licenciement d'une femme pour motif de grossesse ou d'une femme jouissant des périodes légales de suspension).

3^{ème} catégorie : Condamnation de l'employeur d'une amende de 14 000 à 70.000 FCFA et en cas de récidive, d'une amende de 70 000 à 140.000 FCFA et d'un emprisonnement de quinze jours à deux mois (15 jours à 02 mois) pour les faits suivants :

- ◆ Non-respect de la procédure de cautionnement en numéraire obligation de délivrer un récépissé et de le mentionner en détail sur le registre de l'employeur (art. 71 + 72) en cas de remise par un travailleur d'un cautionnement.
- ◆ Non-respect de la durée légale de travail qui est de 40 heures par semaine. (art. 142, 143)
- ◆ Non-respect des heures d'équivalence (art. 144)
- ◆ Non-respect de la procédure pour l'accomplissement des heures supplémentaires. (art. 145). Les heures supplémentaires ne doivent pas excéder 240 heures par an et par salarié.
- ◆ Non-respect de la rémunération des heures supplémentaires effectuées par les salariés. (art. 147)

Heures supplémentaires de jour :

- 12% du taux horaire de la 41^{ème} heures à la 48^{ème} heures.
- 35% du taux horaire de la 48^{ème}.
- 50% du taux horaire les dimanches et jours fériés.

Heures supplémentaires de nuit :

- 50% du taux horaire en semaine.
- 100% du taux horaire les dimanches et jours fériés.
- ◆ Non-respect de l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans. (art. 153)
- ◆ Non-respect respect du repos du jeune travailleur de moins de 18 ans qui est d'une durée minimale de 12 heures consécutives comprenant la période de nuit. (art. 155)
- ◆ L'inexistence d'un service de santé au travail qui est chargé de surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité au travail de l'entreprise. Les risque 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. (art. 194)
- ◆ Le non-respect par l'employeur de l'article 202 qui exige la mise en place d'un service social au bénéfice des travailleurs d'une entreprise occupant au moins 100 salariés.
- ◆ Le non-respect de la quotité saisissable. (art. 218)
- ◆ Le non-respect de la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. (interdiction de payer le salaire en nature, en alcool, boissons alcoolisées, drogues).

4^{ème} catégorie : Condamnation de l'employeur, chef d'entreprise d'une amende de 140.000 à 350.000 FCFA et d'un emprisonnement de 02 mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement pour les infractions suivantes :

- ◆ Les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 3 sur les interdictions du travail forcé.
- ◆ Les personnes qui ont volontairement fait une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle.
- ◆ 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.
- ◆ 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.
- ◆ 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 lié par un contrat, indépendamment du droit à dommages et intérêts qui peut être reconnu à la partie lésée.
- ◆ Toute personne qui a exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature.
- ◆ Toute personne qui fait entrave à la liberté syndicale notamment par violation des articles 5, 6, 79, 81, 82 et 264
- ◆ Tout employeur qui enfreint les dispositions de l'article 4.

5^{ème} catégorie : Condamnation de l'employeur, chef d'entreprise d'une amende de 210.000 FCFA et d'un emprisonnement de 02 mois à un an ; ou de l'une de ces deux peines seulement.

- ◆ Toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail.

Maintenant que nous le savons, bien que la loi portant code de travail soit promulguée depuis 1998, certains Chefs d'entreprise ne prennent pas la mesure des actes qui se posent quotidiennement dans l'entreprise.

Il faut donc faire attention pour ne pas se retrouver en prison pour des faits qui relèvent du code de travail.

Serge PRINCE AGBODJAN,
Juriste Fiscaliste, CIPB