

*Déesse romaine de la justice. Elle a les yeux bandés pour symboliser l'impartialité. Elle rend justice objectivement, sans crainte ni faveur, indépendamment de l'identité, de la puissance ou de la faiblesse des accusés.*



# JUSTITIA

Bulletin béninois d'information juridique

**SOMMAIRE**

	Page
<b>Actualités</b>	1
Mise en vigueur de l'acte uniforme OHADA révisé	
<b>Editorial</b>	2
<b>Parole d'expert</b>	2
Transparence et rupture de contrat	
<b>Que dit la loi ?</b>	3
La protection de la maternité au travail	
<b>Etude de cas</b>	4
Période d'essai suspendue	
<b>Commentaire d'arrêt</b>	5-6
Notes sur un jugement rendu par la Chambre Sociale du TPI de Cotonou	
<b>Quoi de neuf ?</b>	7
Revue sectorielle sur la Justice au Bénin	
<b>Portrait</b>	7
Le CAMeC-CCIB	
<b>Publicité</b>	8

**Agenda**

**27 juin - 01 juillet 2011**

Formation au CREDIJ

**07 juillet 2011**

Réunion du GTJ

**16 septembre 2011**

Parution de Justitia n°3

*Cet emplacement est à votre disposition pour toute communication ou convocation que vous désirez publier.*

## Actualités • Mise en vigueur de l'Acte OHADA révisé

### L'Acte uniforme OHADA révisé, un outil au service de la croissance

Le Conseil des Ministres de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA) a adopté à Lomé le 15 décembre 2010, après l'avis de la Cour Commune de Justice et d'Arbitrage n°02/2009/AU en date du 8.12.2009, trois actes uniformes. Il s'agit de :

- l'Acte uniforme OHADA relatif au droit des sociétés coopératives ;
- l'Acte portant sur le droit commercial uniforme révisé OHADA général ;
- l'Acte uniforme révisé OHADA portant organisation des sûretés.

Conformément à l'article 9 du traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique, signé à Port-Louis le 17 octobre 1993, tel que révisé à Québec le 17 octobre 2008, les actes uniformes entrent en vigueur quatre-vingt-dix jours à compter de la date de leur publication au journal officiel de l'OHADA.

Si on s'en tient aux N° 22 et 23 du 15 février 2011 du journal officiel de l'OHADA 15<sup>ème</sup> année, les trois actes adoptés le 8.12.2009 sont déjà entrés en vigueur dans les Etats membres, notamment au Bénin depuis le 15 mai 2011.



L'OHADA, qui selon l'un de ses promoteurs le doyen feu KEBA MBAYE, **est un outil juridique imaginé et réalisé par l'Afrique pour servir l'intégration économique et la croissance**, vient d'innover en révisant deux de ses actes importants (Droit commercial général et droit des sûretés) et en adoptant la première législation communautaire en matière de société coopérative.

L'Acte uniforme OHADA relatif au droit des sociétés coopératives qui est constitué de 397 articles avec quatre parties, pose les règles et principes devant désormais régir la société coopérative dans l'espace OHADA.

Les deux autres actes, respectivement de 307 articles pour le Droit Commercial Général et 228 articles pour les sûretés, sont la révision de deux actes qui existaient. Il s'agit de l'Acte uniforme OHADA Général portant sur le droit commercial et l'Acte uniforme OHADA portant organisation des sûretés.

Pendant que l'Acte uniforme OHADA relatif au droit des sociétés coopératives pose la réglementation en matière de l'organisation, de la constitution, du fonctionnement des sociétés coopératives, les actes révisés apportent des innovations et amendements aux actes uniformes qui existaient. On peut citer :

- l'institution de l'agent de sûreté en charge de la gestion et la réalisation des obligations garanties ;
- la nouvelle définition du cautionnement qui est dans l'acte révisé portant organisation des sûretés « un contrat par lequel la caution engage, envers le créancier qui accepte, à exécuter une obligation présente ou future contractée par le débiteur, si celui-ci n'y satisfait pas lui-même ». Cet engagement peut être contracté sans ordre débiteur ;
- la cession de créance à titre de garantie ;
- le transfert fiduciaire d'une somme d'argent qui permet de céder des fonds en garantie de l'exécution d'une obligation ;
- la notion d'entrepreneur qui est définie comme un entrepreneur individuel, c'est-à-dire une personne physique qui, sur simple déclaration prévue dans l'Acte Uniforme, exerce une activité professionnelle civile, commerciale, artisanale ou agricole ;
- la clarification de la notion de prescription qui, au lieu d'un seul article dans l'ancien acte uniforme passe à 14 articles dans l'acte révisé.

Sans aller dans le fond des actes révisés, on peut retenir que la communauté OHADA a posé un acte important dans la clarification de certaines notions sujettes à beaucoup d'interprétations.

**Serge PRINCE AGBODJAN**  
Juriste d'entreprise

## Editorial •

Le secteur de la Justice est un secteur éminemment stratégique pour améliorer le climat des affaires au Bénin. C'est peu dire que les difficultés existent et que des réformes urgentes sont attendues au sein de l'Institution Judiciaire. Pour obtenir des solutions à ces difficultés, engager et mener à bien ces réformes, il faut une prise de conscience tant des acteurs de l'Institution que de l'Etat.

Déjà, un signe de progrès s'observe : le Tribunal de Cotonou a lancé sa démarche qualité. Il reste maintenant à la formaliser, la mettre en œuvre pour l'entière satisfaction du client justiciable.

Cependant, la situation demeure critique en bien des endroits. Du Ministère, où le poste d'Inspecteur général est vacant depuis fin 2008, ce qui handicape l'activité de l'Inspection Générale, aux juridictions territoriales, où pour le seul Tribunal de Cotonou, plus de 3.000 dossiers vidés restent en attente de leur mise en forme, du fait de l'insuffisance des ressources humaines, notamment des greffiers. C'est dire que pour une véritable Justice de développement, il reste encore beaucoup à faire.

Pour aplanir ces difficultés, la Justice devrait être une des priorités du budget de l'Etat, pour des tribunaux dotés du matériel adéquat et du personnel nécessaire à la diligence attendue par les justiciables.

Nous l'avons noté, une première action visant à améliorer la qualité a été lancée à Cotonou. Il convient maintenant de l'étendre à l'ensemble de l'Institution.

**Roland RIBOUX**  
Président du CIPB

## Parole d'expert • Transparence et rupture de contrat

### La motivation : une exigence de transparence de la rupture du contrat

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée n'a pas bonne presse. En cause, la motivation de la lettre qui l'annonce. Elle apparaît, le plus souvent, à l'égard de l'employeur, comme un goulot qui étrangle la volonté de se séparer. Comment, d'ailleurs, peut-on exiger d'expliquer et de justifier la volonté de rompre ? Si l'on pose cette question, ce n'est point, en raison de ce que cette volonté ne puisse point être justifiée. Mais la justification est à l'image de la vérité : elle n'est pas toujours bonne à dire. Or, voici que la loi, à plusieurs reprises, en fait une formalité tout aussi préalable que substantielle, à la charge de l'employeur, l'employé en étant dispensé (Art. 44 Code du travail).

**A plusieurs reprises....** Qu'il s'agisse du licenciement pour motif personnel (art. 46 Code du travail), de celui pour motif économique (art. 47 Code du travail), la lettre qui annonce la rupture doit en établir les motifs. On convient également, lors même que le législateur ne l'ait expressément énoncé, que la rupture du contrat de travail à durée déterminée, consécutive, non au terme contractuel, ni à l'accord des parties, à la force majeure et encore moins à la résolution judiciaire, mais à une faute lourde, doit être précédée d'une lettre motivée de rupture. La loi en fait, au fond, une exigence de transparence qui est un critère de gouvernance démocratique de l'entreprise et de prévention de l'arbitraire.

**Une formalité préalable...** La motivation doit être antérieure à la décision de rupture. Elle ne doit pas être perçue comme un moyen de ratification d'une décision précipitée, sans motifs sérieux et objectifs. C'est pour cette raison qu'elle fait corps avec la lettre de licenciement. La violation du caractère préalable et formel de la motivation est sanctionnée de l'irrégularité de la rupture.

**Une formalité substantielle...** Le législateur place la partie qui prend l'initiative de la rupture sur le terrain de la justesse des motifs, en quelque sorte, de leur bien fondé. Ici, ce sont les caractères sérieux et objectifs de la rupture qui sont recherchés. Le champ du rapport de droit étant l'exécution d'une prestation au travers du contrat de travail, les motifs de la rupture ne doivent point être étrangers à l'espace contractuel. La prévention de l'arbitraire est la considération essentielle. Le tribunal du travail, lorsqu'il est saisi, effectue un contrôle, certes a posteriori, de la régularité formelle et du bien fondé substantielle de la motivation.

Par l'exigence de la motivation, la législation du travail enseigne que même à l'intérieur de l'entreprise, l'on se conforme à l'esprit du chef de famille, du prêteur ou du juge, qui ne décident point sans justifier par avance, c'est-à-dire sans se soumettre à l'épreuve de la réflexion et viser les fins de justice et d'équité. Parce que le travail est le socle de la famille, de la société, en somme, de la vie.

**Joseph DJOGBENOU**  
Professeur agrégé de droit privé et de sciences criminelles  
Directeur du CREDIJ  
Avocat au Barreau du Bénin

## Que dit la loi ? • La protection de la maternité au travail

### Articles 170, 171, 172 et 173 du Code du Travail, et 41, 42, 49 et 123 du Code de Sécurité Sociale en République du Bénin.

"Partout dans le monde, la travailleuse enceinte s'expose à plusieurs risques: perte de son emploi, suspension de ses gains, dégradation de sa santé du fait de l'insuffisance des garanties qui lui sont offertes en matière d'emploi", (F.J. Dy-Hammar, Chef du Service des conditions de travail du BIT).

En République du Bénin comme à l'instar de plusieurs pays dans le monde et conformément aux recommandations de l'Organisation Internationale du Travail, diverses dispositions légales sont prescrites à travers les articles 170 et suivants du Code de travail et les articles 41 et suivants du Code de Sécurité sociale, pour garantir la protection de la maternité au travail.

#### Le congé de maternité

La législation béninoise garantit des congés de maternité rémunérés d'au moins quatorze semaines à la travailleuse enceinte. Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement six semaines avant la date d'accouchement présumée et se termine huit semaines après la date de l'accouchement. La durée du congé de maternité ne peut être inférieure à quatorze semaines et la période de congé post natale ne saurait être inférieure à huit semaines. Si la date du début des congés de maternité peut donc être déterminée avec certitude, la date de reprise est théorique et dépend essentiellement de la date de naissance effective du bébé.

Notons toutefois que la législation béninoise n'exige aucun délai limite à la femme enceinte pour informer l'employeur de son état. Ce qui ne facilite pas toujours la planification et la gestion des départs en congés de maternité. La mise en place d'un accord d'établissement spécifiant, entre autres points, les délais limites de production des certificats de grossesse et de naissance pourrait faciliter le traitement des congés sans risque de contrevenir à la loi.

#### Protection de la santé maternelle et infantile

Pendant quinze mois à compter de la reprise de travail, la mère a droit à un repos pour allaitement qui ne peut dépasser une heure par journée de travail.

Convenir dès la reprise de la salariée de la période de la journée où elle bénéficiera de ses heures de nourrice permettrait de limiter les perturbations que pourrait engendrer l'application de cette disposition sur le fonctionnement normal de l'entreprise.

#### Protection de l'emploi

La femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'un constat médical peut rompre son contrat sans préavis et sans obligation de procéder au versement d'indemnités à son employeur. Il en est de même pendant la période d'allaitement. En dehors du cas de faute lourde non lié 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. Aucun employeur ne peut licencier une femme enceinte pendant la période de congés de maternité spécifiée ci-dessus. La violation de ces dispositions par l'employeur ouvre droit à la salariée à des dommages et intérêts au moins égaux à douze mois de salaire. Ces droits n'intègrent pas les indemnités ou dommages et intérêts que pourrait engendrer le licenciement.

Il ressort de toutes ces dispositions une quasi interdiction du licenciement de la femme enceinte et donc la prévention de tout risque de discrimination de la femme enceinte dans le monde du travail.



#### Prestations en espèces et prestations médicales

Après six mois de cotisation et sous réserve d'avoir subi les trois examens médicaux réglementaires, la femme enceinte a droit à des allocations prénatales de 500 F CFA / mois pendant 9 mois. Elle bénéficie de la totalité de son salaire pendant la durée de ses congés de maternité et conserve son droit aux soins gratuits et aux prestations en nature. L'employeur est tenu de reverser mensuellement l'entièreté du salaire de l'employée. Il dispose du droit de se faire rembourser dans la limite de 50% par la Caisse de Sécurité Sociale.

Le remboursement de la part prise en charge par la caisse est assujéti à la constitution et au dépôt d'un dossier de demande de remboursement à la caisse au plus tard dans les six mois suivant la date de reprise de la salariée.

Il est à noter que sous réserve du respect des conditions ci-dessus spécifiées, le droit aux allocations prénatales est ouvert aussi bien à la femme salariée qu'à la conjointe du salarié.

**Marie-Claude DEGUENON**

*Gestionnaire des Ressources Humaines*

## Etude de cas • Période d'essai suspendue

### Au retour d'une période d'essai suspendue, un employé reçoit sa lettre de licenciement

#### Les faits

Le 10 juillet 2009, S.M. commence un contrat à durée déterminée d'un an chez BA, institution financière.

Le 14 août 2009, S.M. est placé sous mandat de dépôt à la suite d'une plainte de son ancien employeur KZ dans une affaire de détournement de fonds.

Près d'une année après, S.M. est purement et simplement relaxé pour infraction non constituée. Il se présente à nouveau chez BA muni du jugement qui le libère de toute charge. BA accepte de le réintégrer.

Le jour même de sa reprise, BA lui adresse une lettre de résiliation au motif que sa période d'essai n'a pas été satisfaisante et qu'elle n'entend pas poursuivre les liens contractuels; cette période d'essai ayant été suspendue depuis sa mise sous mandat de dépôt jusqu'à son réembauchage.

S.M. saisit l'inspection du travail, puis le tribunal (du fait de la non conciliation) pour obtenir de BA des dommages et intérêts

En l'espèce, S.M. n'est pas en détention préventive pour une faute professionnelle relevant du nouveau contrat.

*Une année après, S.M. est relaxé pour infraction non constituée. Il se présente à nouveau chez BA qui accepte donc de le réintégrer.*

SM a été placé sous mandat de dépôt un mois et quatre (04) jours après son engagement par le nouvel employeur. Sa détention préventive est une cause de suspension du contrat de travail pour un motif étranger à une faute professionnelle relevant du nouveau contrat en vertu de l'article 35 point 9 du Code du travail.

Après sa relaxe pure et simple, il est donc en droit de reprendre ses fonctions auprès de BA dans la mesure où en vertu de l'article 36 du Code de travail la période d'essai n'a pas encore expiré et que le contrat de travail continue de courir.

*Le jour même de sa reprise, BA lui adresse une lettre de licenciement.*

Il s'agit en l'espèce de la cessation de l'engagement à l'essai. Il faut noter tout d'abord que « l'essai ne peut résulter que d'une clause incluse dans le corps du contrat appelé à devenir définitif ». L'essai n'est donc pas un contrat.

Selon l'article 43 du Code de Travail « 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.»

BA se trouvant encore dans les délais légaux, il peut donc cesser l'engagement à l'essai s'il estime ne pas être satisfait de l'aptitude professionnelle ou du rendement de S.M. avant même la détention préventive de celui-ci (article 19 1<sup>er</sup> tiret).

S.M. ne peut se fonder sur un motif d'abus en ne prenant pour compte le seul jour de la reprise du travail au sein de l'entreprise, surtout que sa période de détention préventive n'a pas pu lui donner plus d'aptitude qu'il en avait avant son arrestation.

Il serait alors difficile en l'état pour S.M. de justifier l'existence d'un abus au soutien de son recours devant le Tribunal contre son employeur.

Sous réserve des incertitudes que recèle toujours un procès, cette saisine du tribunal est vouée à l'échec.

**Me Victorien FADE,**  
Avocat au Barreau du Bénin

#### L'avis de l'avocat

*Le 10 juillet 2009, S.M. commence un contrat à durée déterminée d'un an chez BA, institution financière.*

Art 21 alinéa 2 du Code de Travail : « 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 ».

Un contrat à durée déterminée d'un an pour un agent de maîtrise implique 52 semaines, un jour par semaine d'essai, donc cinquante deux jours d'essai.

*Le 14 août 2009, S.M. est placée sous mandat de dépôt à la suite d'une plainte de son ancien employeur KZ.*

Le mandat de dépôt est une détention provisoire dans un établissement pénitencier avant le prononcé du jugement.

C'est aussi une détention préventive qui est une cause de suspension du Contrat de Travail : Article 35-9.

## Commentaire d'arrêt • Notes sur un Jugement rendu par la Chambre Sociale du TPI de Cotonou (19 mai 2008)

*Au soutien de ses prétentions, A expose qu'il a été recruté par B en qualité d'agent d'exploitation, suivant contrat de travail du 12 août 1991 et percevait un salaire 332 049 F CFA; qu'il a exercé ses fonctions sans le moindre reproche jusqu'en 2000 ;*

*Que les problèmes avec son employeur ont commencé à la suite de son élection en qualité de membre du comité syndical de la banque à l'occasion d'un congrès syndical le 15 mai 2000;*

*Qu'il a été soupçonné avec d'autres agents de la banque d'avoir utilisé son compte personnel pour effectuer des opérations avec des clients de la banque ;*

*Qu'ils ont tous été suspendus de leurs fonctions le 18 novembre 2000 pour les besoins de l'enquête sur ces faits ;*

*Qu'alors que les résultats de l'enquête ont révélé que la banque n'a subi aucun préjudice lié aux faits reprochés, lui seul a été licencié le 09 février 2001 pour perte de confiance sans avoir perçu les droits de licenciement ;*

*Que son licenciement est intervenu au mépris de l'article 16 de la Convention Collective Générale du Travail et l'article 45 du Code du Travail ;*

*Que selon la Convention Collective Générale du Travail, la suspension d'un salarié qui correspond à une mise à pied ne peut excéder 08 jours ;*

*Que sa suspension ayant duré 53 jours est irrégulière et abusive ;*

*Que son licenciement ne repose sur aucun motif objectif et sérieux et procède de l'intention de nuire en raison de son activité syndicale, les autres employés impliqués dans les mêmes faits n'ayant pas été renvoyés ;*

*Que la société B a développé à la barre du Tribunal l'avoir licencié pour faute lourde professionnelle pour justifier le non paiement des droits de licenciement alors que sa lettre de licenciement mentionne la perte de confiance ;*

*Qu'il y a lieu de déclarer son licenciement abusif et de faire droit à toutes ses demandes ;*

*En réplique aux observations de A, la partie B demande au Tribunal de :*

- *Constater que A a fait l'objet d'une suspension à titre conservatoire ;*
- *Constater que A s'est rendu coupable de faute lourde d'ordre professionnel ;*
- *Dire que son licenciement est régulier et légitime et le débouter de toutes ses demandes.*

*Elle fait valoir à l'appui de ses prétentions que A ayant été recruté en août 1991 en qualité d'agent d'exploitation, un examen de ses comptes d'épargne et de dépôt ouverts dans les livres de la banque a révélé des mouvements financiers de montants importants avec des clients de la société ;*

*Que les mouvements irréguliers de fonds sur les comptes de A correspondent à FCFA 98.500.000 au titre des remises de chèques et FCFA 62.080.000 au titre des retraits d'espèces ;*

*Que mis en présence de ces irrégularités, le DG a ouvert une*

*enquête et l'a suspendu de ses fonctions à titre conservatoire ;*

*Que l'enquête effectuée par le service de contrôle général a établi que A a commis une faute professionnelle justifiant son licenciement ;*

*Que le demandeur tente d'induire le Tribunal en erreur en invoquant son activité syndicale comme cause de son licenciement ;*

*Que les faits reprochés à A sont proscrits par la note de service n° DG/11/94 du 22 mars 1994 et sont considérés comme une faute lourde professionnelle, article 56 du Code du Travail ;*

*Que le licenciement de A étant fondé sur un motif objectif et sérieux, il n'y a pas eu lieu à condamnation contre elle ;*

### **SUR LE LICENCIEMENT**

*Attendu qu'il n'y a pas cumul de sanctions lorsqu'un employeur licencie ultérieurement à une mise à pied conservatoire, le travailleur qui contrevient gravement aux prescriptions de service;*

*Que le licenciement d'un travailleur par manquements professionnels établis est légitime ;*

*Attendu que l'instruction à la barre du Tribunal ainsi que les pièces versées au dossier révèlent que A a réalisé à partir de ses comptes personnels ouverts dans les livres de celle-ci, des opérations de banque au profit de clients de la banque et de tiers ;*

*Que ces opérations concernent, notamment, des remises de chèques, des virements et des retraits de fond entre la société C cliente de la B et la G dont le montant a atteint plusieurs dizaines de millions de francs CFA ;*

*Attendu que pour faire la lumière sur les manquements professionnels reprochés à A, la société B a suspendu A de ses fonctions par une lettre du 18 décembre 2000 libellée en substance comme suit : « l'examen de votre compte d'épargne dans nos livres révèle des mouvements financiers importants émanant d'un de nos clients. Ces pratiques sont interdites par notre règlement intérieur. Nous allons ouvrir une enquête et, dans l'attente des conclusions de celle-ci, nous décidons de vous suspendre de vos fonctions » ;*

*Attendu qu'interpellé à l'occasion des investigations, A a reconnu la réalité de ces faits, lesquels constituent des manquements professionnels et une violation de l'obligation de non concurrence caractéristique du contrat de travail ;*

*Qu'en réaction, la société B lui a notifié son licenciement pour perte de confiance, par lettre motivée du 09 février 2001 ;*

*Attendu que dans ces conditions, A n'est pas fondé à reprocher à B d'avoir pris une décision abusive et discriminatoire à son encontre;*

*Que sa suppression préalable au licenciement n'est pas une mise à pied disciplinaire, mais une mesure conservatoire motivée par les nécessités de l'enquête sur les faits allégués par la banque ;*

*Que le licenciement de A intervenu pour ces faits est régulier en la forme et légitime au fond, et ne peut donc donner lieu à dommages-intérêts à son profit.*

*(TPOM N° 1003/1004 – NOVEMBRE / DECEMBRE – 2009)*

## Commentaires sur le jugement

Dans ce jugement, 02 principales questions juridiques vont retenir notre attention:

- Le Tribunal n'outrepasse-t-il pas les termes du litige lorsqu'il retient l'existence d'une faute lourde à la charge du salarié alors même que cela ne transparaît pas dans la lettre de licenciement?
- Quelle compréhension doit-on avoir de la notion de mise à pied contre un salarié en droit du travail?

### I- La lecture faite par le Tribunal de la lettre de licenciement

La particularité en matière de droit de travail est que les débats devant le juge social doivent se limiter aux motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement. Il s'ensuit que les parties ne peuvent évoquer des raisons qui sont étrangères au contenu.

Le Tribunal qui est donc saisi d'un cas de licenciement pour motif personnel ne peut fonder sa décision sur une cause étrangère aux motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement.

Le juge saisi pour perte de confiance ne peut donner comme motif à sa décision l'existence d'une faute lourde au salarié.

Selon la Cour de Cassation française, lorsque la lettre de licenciement se contente d'invoquer une perte de confiance, il y a absence de faute grave ou de faute lourde.

*Cass. Soc. 08 juin 1994 Lamy Social N° 89-44, 192.*

La perte de confiance est une notion subjective soumise à l'appréciation de l'employeur. L'employeur doit disposer d'éléments objectifs extérieurs à la perte de confiance qui à eux seuls justifient et motivent le licenciement.

Nécessairement donc, la perte de confiance doit résulter d'un faisceau de faits ou d'un simple agissement du travailleur qui ne permet pas à l'employeur de croire désormais en sa loyauté ou en sa bonne foi.

Si la lettre de licenciement ne mentionne pas l'existence d'une faute lourde, le comportement ou l'acte posé par le salarié licencié peut à l'issue des débats conduire le juge à retenir l'existence d'une faute lourde.

L'appréciation du juge porte sur les faits ayant conduit au licenciement et non point à la mention de la faute lourde dans la lettre de licenciement.

Le Tribunal n'a donc pas tort de retenir en l'espèce l'existence d'une faute lourde.

### II- La notion de mise à pied

La "mise à pied" est tantôt une sanction tantôt une mesure simplement conservatoire que l'employeur prend à l'encontre d'un de ses salariés. Elle est donc soit une sanction disciplinaire soit une mesure conservatoire.

L'Article 17 de la Convention Collective de Travail indique que la mise à pied avec privation de salaire ne saurait excéder huit (08) jours. Mais la nécessité de procéder à des investigations en raison de la complexité des fautes commises ou de leur étendue peut nécessiter un délai plus long.

C'est la raison pour laquelle il est souvent recouru à une mesure conservatoire préalable à la mise en œuvre d'une mesure disciplinaire. La mise à pied notifiée par l'employeur au salarié entraîne la suspension de l'exécution du contrat de travail. Ainsi, pendant sa durée, le contrat cesse d'être exécuté et, par conséquent, le salaire n'a pas à être payé.

#### 1- La mise à pied disciplinaire

Lorsque le salarié commet une faute dans l'exécution de son contrat de travail, l'employeur dispose d'un panel de sanctions disciplinaires (avertissement, blâme ou mise à pied) pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### 2- La mise à pied conservatoire

À l'inverse de la mise à pied disciplinaire, la mise à pied conservatoire est une mesure provisoire à disposition de l'employeur, lorsque ce dernier envisage de licencier un salarié pour faute grave. L'employeur la notifie, le temps de prendre une décision sur la sanction.

Cela lui permet d'écarter le salarié de l'entreprise le temps de faire la lumière sur les actes reprochés et, le cas échéant, de le licencier.

Mais si la mise à pied ne peut excéder 08 jours, la mesure conservatoire sus-indiquée peut durer aussi longtemps que les résultats de l'enquête diligentée ne sont pas établis.

Si par suite de ces résultats le salarié a été blanchi, il a droit au paiement des salaires dont il a été privé.

Il s'ensuit que les 02 mesures emportent donc suspension du contrat.

**NB :** Jusqu'à un arrêt récent de la chambre sociale de la Cour de cassation, il était aisé de distinguer la mise à pied conservatoire de la mise à pied disciplinaire. En effet, la mise à pied disciplinaire était par essence à durée déterminée tandis que la mise à pied conservatoire était à durée indéterminée. Cette dernière durait en effet le temps que la décision sur la sanction définitive soit prise.

Or, dans un arrêt en date du 18 mars 2009 (Cass. Soc. ; 18 mars 2009, n°07-44.185), la Cour de cassation a précisé qu'une mise à pied de trois jours dans l'attente de la tenue d'un entretien préalable au licenciement avait un caractère conservatoire.

Dorénavant, une mise à pied conservatoire peut donc comporter une durée déterminée à condition qu'elle soit prononcée dans l'attente de la décision de l'employeur sur la sanction disciplinaire adaptée et que la procédure disciplinaire soit engagée dans le même temps.

En conclusion, l'enjeu de la distinction entre la mise à pied conservatoire et la mise à pied disciplinaire est important. En effet, un salarié ne peut pas être sanctionné deux fois pour la même faute. Ainsi, si un salarié s'est vu notifier une mise à pied disciplinaire après une faute grave, il ne pourra pas être ensuite licencié pour la même faute.

**Me Victorien FADE**

*Avocat au Barreau du Bénin*

## Quoi de neuf • Revue sectorielle de la justice

Les 14 et 15 avril 2011, s'est tenue à Cotonou la revue sectorielle de la justice qui a regroupé, sous l'autorité du Garde des Sceaux et de l'Ambassadeur de France, différents acteurs du secteur de la justice.

Au cours de cette rencontre, qui a connu la première participation du Secteur Privé (le Groupe de Travail Justice du CIPB), les thématiques suivantes ont été abordées:

- la modernisation des juridictions et de l'Inspection des services judiciaires, la législation et la codification, la réforme pénitentiaire, les droits de l'Homme et la justice des mineurs ;
- l'état d'avancement du secteur Justice au niveau de la gouvernance institutionnelle et financière de l'appareil judiciaire et au niveau de la réforme sectorielle ;
- la problématique des ressources humaines et la stratégie prévisionnelle au niveau du Ministère.

Dans l'optique d'une modernisation des juridictions, des travaux de construction et de réhabilitation des infrastructures ont été initiés, en l'occurrence la construction des Cours d'Appel de Cotonou (CA) et de Parakou et celle des nouveaux Tribunaux de Première Instance (TPI) dont quatre sur financement MCA-Benin et deux sur le budget national.

Par ailleurs, huit TPI ont été dotés d'un système informatisé de gestion des contentieux civils et pénaux.

Au niveau de la gouvernance institutionnelle et financière, il a été constaté une augmentation globale du budget alloué au MJLDH pour l'année 2011, contrairement aux années 2009 et 2010. Cette augmentation s'explique par celle de la ligne budgétaire allouée au personnel. Concernant les ressources humaines, des prévisions sont faites pour 2011 à 2013.

A ce titre, il a été prévu, le recrutement de 182 greffiers, 110 magistrats, 45 officiers de justice et 853 autres agents du Ministère. Si la politique de formation des greffiers initiée il y a quelques mois s'avère nécessaire, elle impactera néanmoins sur le bon fonctionnement des tribunaux du fait de l'absence de ces derniers.

D'importantes questions ont été soulevées par le Secteur Privé.

On peut noter, entre autres : les questions de la disponibilité des décisions et jugements, la lenteur dans la gestion des dossiers, la qualité des jugements et arrêts ...

### Les participants ont fait 23 recommandations générales et prioritaires dont :

1. la mise en place des mesures rapides de suivi de la résorption des stocks, y compris les stocks de décisions en attente de mise en forme dans nos tribunaux, notamment le TPI de Cotonou ;
2. la poursuite de la « démarche qualité » démarrée par le TPI de Cotonou et sa formalisation à travers la déclinaison officielle de ce projet et la signature d'un document de politique ;
3. la réalisation en 2011, dans les délais prévus, des recrutements et affectations du nouveau personnel sur la base de la stratégie prévisionnelle élaborée en 2009 pour les TPI, et les besoins identifiés pour les CA et les structures centrales ;
4. la prise de mesures urgentes pour réduire le nombre d'enfants en détention préventive, etc.

Si ces recommandations venaient à être prises en compte, notre justice présenterait un meilleur visage pour ses justiciables.

**Josué AZANDEGBEY**, *Chargé d'études au CIPB*

## Portrait • CAMEC-CCIB

Dans le cadre de la résolution des litiges, notamment commerciaux, l'harmonie des relations d'affaires impose aujourd'hui que soient réduits les délais dans lesquels les litiges trouvent leur solution et que les parties en conflit aient des garanties de confidentialité et de bonne justice.

Aussi, convient-il désormais de développer, en appui aux juridictions étatiques, d'autres modes de règlement des litiges commerciaux, notamment la pratique de l'arbitrage, de la médiation et de la conciliation.

En effet, ces modes de règlement des litiges commerciaux offrent des garanties de souplesse, de transparence, de rapidité et de confidentialité. C'est pourquoi la CCIB a, à juste titre, décidé de mettre en place pour les femmes et hommes d'affaires un Centre d'Arbitrage, de Médiation et de Conciliation (CAMEC) dans le but de contribuer au développement des activités économiques au Bénin.

Ce Centre est créé par décret N° 2003-347 du 1 /09/2003 portant approbation des statuts de la CCIB et en son article 46. Le CAMEC est une Institution d'administration de l'arbitrage, de la médiation et de la conciliation, à compétence nationale et internationale et doté, à cet effet, d'une autonomie administrative et financière (Article 1.1 & 1.2 des statuts du CAMEC).

Le CAMEC-CCIB est composé d'un Conseil d'Administration ou Bureau Administratif, d'un Secrétariat Permanent, organe opérationnel du Centre, et d'un Comité d'Arbitrage composés de Conseillers Techniques chargés d'assurer la

bonne appréciation des procédures.

Le Centre ne tranche pas lui-même les différends, mais il dispose pour ce faire d'une liste d'arbitres, de médiateurs/conciliateurs formés aux différents modes de règlement du CAMEC et agréés après étude de dossiers par le Comité. Les ressources financières et matérielles du CAMEC-CCIB proviennent de :

- dons et subventions de la CCIB ;
- dons et subventions éventuelles des partenaires techniques et financiers ;
- dons et subventions des projets et programmes gouvernementaux d'appui au secteur privé ;
- frais administratifs issus des arbitrages, médiations et conciliations ;
- dons et legs, sans préjudice à l'autonomie fonctionnelle et l'indépendance du Centre.

Les prestations du CAMEC sont payantes et sont fixées sur la base d'un barème contenu dans le manuel des procédures.

Le cadre ainsi offert permettra aux investisseurs de bénéficier d'une sécurisation plus accrue de leurs intérêts.

### Lise COFFI-HOUADJETO

*Secrétaire Permanent*

### CAMEC-CCIB :

01 BP 8048 Cotonou – RB Tél. (229) 21 31 69 69 Fax. 21 31 24 58

E-Mail : [camec-ccib@ccibenin.org](mailto:camec-ccib@ccibenin.org), [camec\\_ccib@yahoo.fr](mailto:camec_ccib@yahoo.fr)

## Publicité

**Equipe de rédaction**

Luc ASSOGBA  
Josué AZANDEGBEY  
Chimène GODONOU

**Coordination**

Jean-Claude VAUCHER

**Conseil juridique**

Serge PRINCE AGBODJAN,  
Juriste d'entreprise

**Conseil scientifique**

Me Joseph DJOGBENOU,  
Agrégé de faculté de droit

CIPB Association N° 2002/2165/MISD/DC/SG/DAI/SAAP

**JUSTITIA – CIPB**

85, avenue Steinmetz  
03 BP 4304  
Cotonou - BENIN

Tél. (0229) 21 31 47 67

justitia@cipb.bj

www.cipb.bj

***Nous sommes preneurs !***

*Ce bulletin de « JUSTITIA » est le deuxième numéro. Il est forcément incomplet et imparfait. Pour l'améliorer à chaque parution, nous sommes preneurs de tous vos conseils, remarques, critiques ou encouragements. « JUSTITIA » est également à votre service, si vous désirez vous exprimer, faire une annonce ou participer à sa conception.*

*La Rédaction*

**N°1 au Bénin**

**ORYX**

**ORYX POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE**

STATIONS SERVICE - GAZ - LUBRIFIANTS

Immeuble Maersk House Domaine OCBN Ilot 531 01 BP 464 RP Cotonou Bénin  
Tél. (229) 21 31 07 70 Fax. (229) 21 31 18 26 oryx-benin@aogitd.com

**Assurances**

Toutes branches pour les Particuliers, les Entreprises, les Artisans et les Commerçants.



Automobile • Multirisque Habitation • Individuelle Accident  
Assurance Scolaire • Assistance Voyage • Santé  
Responsabilité Civile • Multirisque Entreprise • Transport  
Assurance Construction • Bris de Machine

Allianz Bénin Assurances  
Avenue Delorme / Carré n°5  
Tél.: (229) 21 31 70 87 / 88  
allianz.benin@allianz-bj.com

**Allianz**

Avec vous de A à Z



85, avenue Steinmetz,  
03 BP 4304  
Cotonou – Bénin  
21 31 47 67 info@cipb.bj

Pour leur soutien financier, nos remerciements à :

**Allianz Bénin &  
Oryx Bénin**