

HOUNGA Midofi Antonin

Député à l'Assemblée Nationale 9^{ème} Législature

Tél : 0195960357

Porto-Novo, le 03 Décembre 2025

Reçu ce 04/12/2024
à 12h34'

 AL/PAN

A

Monsieur le Président de l'Assemblée Nationale
(Porto-Novo)

Objet : Transmission d'une proposition de loi

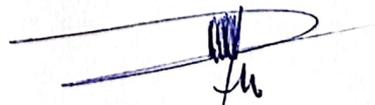
Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de venir très respectueusement introduire par la présente, une proposition de loi portant modification de la loi fixant les conditions et la procédure, de placement de la main d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

Je vous prie de trouver ci-joints, l'exposé des motifs et la proposition de loi.

Veillez agréer, Monsieur le Président de l'Assemblée Nationale, l'expression de ma haute Considération.

A signé



He Antonin Midofi HOUNGA

Loi N°..... portant modification de la loi la n°2017-05 du 29 aout 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Benin.

L'Assemblée Nationale a, conformément à la loi N° 90-32 du 11 Décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin modifiée par la loi N° 2019-40 du 7 Novembre 2019, délibéré et adopté en sa séance plénière du..... la loi dont la teneur suit.

N°	ARTICLES A REVOIR	REECRITURE
1	Article 9 : La durée de la période d'essai, renouvellement éventuel compris pour chaque catégorie de travailleur, est déterminée en fonction du délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur, compte tenu de la technicité et des usages de la profession.	<p>Article 9 nouveau :</p> <p>La Période d'essai dans le contrat à durée indéterminée ne peut excéder quinze jours pour les employés, ouvriers et manœuvres payés à l'heure, un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres payés au mois et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés. Cette période ne peut être renouvelée qu'une fois et par écrit.</p> <p>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 manœuvres et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.</p> <p>Le travail exécuté pendant la période d'essai doit</p>

	<p>être payé au taux de la catégorie dans laquelle a été engagé le travailleur.</p> <p>L'employé qui excède la durée d'essai sans une réaction de son employeur est considéré d'office comme engagé.</p>
<p>2 Art.13.- Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé indéfiniment. Toutefois, à partir du quatrième terme du contrat à durée déterminée, toute décision de non renouvellement est précédée d'un préavis établi dans les conditions fixées au Code du travail. Dans le cas où le non renouvellement est à l'initiative de l'employeur, une indemnité de fin de collaboration est accordée à l'employé dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement fixée au Code du travail. Dans tous les cas, le caractère à durée déterminée d'un contrat relève de la qualification donnée par les parties.</p>	<p>Art.13 nouveau : Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont la durée ne peut excéder deux (02) ans et qui ne peut être renouvelé plus d'une fois. Toutefois, à partir du deuxième renouvellement, le contrat à durée déterminée est requalifié en contrat à durée indéterminé.</p>
<p>Article 29 : Si le licenciement est survenu pour un motif légitime sans observation de la formalité de notification de la rupture ou de l'indication du motif, ou sans que le travailleur n'ait eu la possibilité de s'expliquer, ou pendant le congé, ce licenciement irrégulier en la forme ne peut être considéré comme abusif. La juridiction du travail accorde au travailleur une</p>	<p>Article 29 nouveau :</p> <p>Tout licenciement pour motif légitime doit observer la formalité de notification préalable de la rupture ainsi que de l'indication du motif après que le travailleur ait eu la possibilité de s'expliquer. Aucun licenciement fût-il légitime ne peut intervenir durant la période de congé du travailleur.</p> <p>En cas d'inobservation de ces règles le</p>

	<p>indemnité pour sanctionner l'inobservation de ces règles sans que le montant de cette indemnité ne puisse excéder deux mois de salaire brut. L'indemnité n'est due qu'à compter d'un an de travail effectif.</p>	<p>licenciement est considéré être dépourvu de tout motif sérieux et objectif.</p>
<p>4 Article 30 : Tout licenciement abusif du travailleur donne lieu à réparation. La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances du licenciement. En cas de contestation, la preuve de l'existence du motif légitime incombe à l'employeur. Le montant de la réparation est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice. Toutefois, le montant de la réparation, ne peut être inférieur à trois mois de salaire brut ni excéder neuf mois.</p>	<p>Article 30 nouveau : 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</p> <p>Dommages et intérêts fixés par la juridiction compétente en fonction du préjudice subi.</p> <p>Entre 1 et 5 ans de service effectif, les dommages et intérêts en cas de licenciement abusif sont compris entre 2 et 5 mois de salaires.</p> <p>Entre 5 et 10 ans de service effectif les dommages et intérêts en cas de licenciement abusif sont compris en 6 et 12 mois de salaire.</p> <p>Entre 10 et 15 ans de service effectif, les dommages et interets pour licenciement abusif sont compris entre 12 et 24 mois de salaire.</p> <p>Entre 15 et 20 ans de service effectif, les dommages et interets pour licenciement abusif sont compris entre 24 et 36 mois de salaire.</p> <p>Au-delà de 20 ans de service effectif, les dommages et interets en cas de licenciement abusif sont compris entre 36 et 48 mois de salaire.</p>	