WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK

BENIN 2023

Liberat Bigirimana
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Liberat Bigirimana is a team member from francophone Africa and a lawyer from Burundi.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Benin. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I, Bigirimana L (2023) *Benin Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, April.

For an updated version in the national language, please refer to https://votresalaire.org/benin

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org

Table des Matières

INTRODUCTION 1
Législation majeure sur l'emploi et le travail 2
01/13 Travail et salaires 3
02/13 Indemnités 6
03/13 Congé Annuel et Vacances 9
04/13 Sécurité de l'emploi 12
05/13 Responsabilités familiales 17
06/13 Maternité et travail 19
07/13 Santé et Sécurité 22
08/13 Congé de Maladie 25
09/13 Sécurité Sociale 28
10/13 Traitement Équitable 30
11/13 Enfants et Jeunes 33
12/13 Travail Forcé/Servile 36
13/13 Syndicats 38
Questionnaire sur le travail décent 42

INTRODUCTION

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

Législation majeure sur l'emploi et le travail

1. Code du Travail, 1998
2. Convention Collective générale du travail, 2005
3. Constitution de la République du Bénin, 1990
4. Loi fixant les Conditions et la Procédure d'embauche, de placement de la main d'oeuvre et de résiliation du contrat de travail
5. Code de l'Enfant (Loi n° 2015-08)
6. Décret ministériel No. 132/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 2 novembre 2000
7. Loi No. 98-019 du 21 mars 2003 relative au Code de sécurité sociale

01/13 Travail et salaires

Conventions de l'OIT

Salaire minimum: Convention 131 (1970)
Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117 (1962)

Le Bénin a ratifié seulement la Convention 095.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Le salaire minimum doit couvrir les frais de subsistance de l'employé(e) ainsi que des membres de sa famille. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires gagnés et au niveau de vie des autres catégories sociales.

Les salaires doivent être payés de manière régulière

Réglementations relatives au travail et aux salaires:

- Code du Travail, 1998
- Convention Collective générale du travail, 2005

Salaire minimum

La Constitution reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et exige de l'Etat de créer des conditions qui rendent la jouissance de ce droit effective et garantissent au travailleur la juste rétribution de ses services ou de sa production.

Le salaire minimum est fixé par le décret du Conseil des Ministres, sur rapport du Ministre du Travail, à la suite d'une recommandation du Conseil National du Travail. (Un organe tripartite avec la représentation du gouvernement, des groupes de travailleurs et employeurs). Il est révisé tous les 3 ans ou en cas de besoin. Le salaire d'une personne ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Le salaire minimum est déterminé comme salaire mensuel. Il est fondé sur la durée légale du travail qui est de 2400 heures par an pour les travailleurs agricoles (environ 46 heures par semaine) et 40 heures par semaine pour tous les autres travailleurs. Le respect des taux de salaire minimum est assuré par le système d'inspection du travail qui a pour mission fondamentale la mise en application des lois et ses règlements. La violation des règles relatives au salaire minimum est passible d'une amende de 14 000 à 70 000 FCFA. En cas de récidive, l'amende varie de 70 000 à 140 000 FCFA et une peine d'emprisonnement allant de 15 jours à deux mois.

Sources: Article 30 de la Constitution de la République du Benin, 1990; Article 210, 266 & 302 du Code du Travail, 1998

Paiement régulier du salaire

Le salaire, quel qu'en soit le mode de calcul, est le montant de base ou minimum et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et fixés soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles.

Conformément au chapitre III du Code du Travail, le salaire doit être payé régulièrement en monnaie ayant cours légal, le jour ouvrable et au lieu de travail (à proximité). Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée à l'heure. L'intervalle dans lequel le salaire est payé ne doit pas dépasser 15 jours pour les travailleurs dont les salaires sont spécifiés en durée. De la même façon, l'intervalle de salaire ne peut dépasser un mois pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée au mois Les paiements mensuels doivent être versés dans un intervalle de huit jours suivant la fin du mois pour lequel le salaire est dû.

L'employeur doit conserver la preuve de paiement (s) de salaire et doit produire à la demande de l'inspecteur du travail. Un employeur doit fournir les fiches de salaire individuel ou tous autres documents déterminés par Arrêté du Ministre.

Le paiement en nature ou en alcool et de

drogues est interdit. L'employeur doit organiser l'hébergement de chaque travailleur qui doit se rendre afin d'effectuer le travail. L'employeur doit également fournir une ration quotidienne de nourriture une fois que le travailleur ne peut, par ses propres moyens, fournir à lui-même et sa famille régulièrement. Ce service est réduit, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats de travail.

Généralement, l'employeur n'a pas le droit de déduire les salaires, sauf dans les cas prévus par la loi, tels que, la contribution du travailleur versée à des institutions de sécurité sociale. Un employeur doit fournir les fiches de salaire à tous les employés de chaque jour de paie.

En cas de violation des dispositions relatives au salaire et à son paiement, l'employeur est passible d'une pénalité de 14 000 à 70 000 francs, pour être appliquée autant de fois que le nombre d'infractions.

Sources: Article 207-226 & 309 du Code du Travail, 1998

02/13 Indemnités

Conventions de l'OIT

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

Le Bénin n'a pas ratifié la Convention 01 et 171.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les heures supplémentaires doivent être évitées. Chaque fois qu'elles sont inévitables, la rémunération supplémentaire est en jeu - au minimum le salaire horaire de base plus toutes les indemnités complémentaires auxquelles on a droit. Conformément à la Convention 1 de l'OIT le taux de l'indemnité pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à une fois et quart (125 %) le taux régulier.

Le travail de nuit signifie tout travail effectué au cours d' une période de pas moins de sept (07) heures consécutives, y compris l' intervalle de minuit à 5 heures. Un travailleur de nuit est un travailleur dont le travail exige l'éxecution d'un nombre important d'heures de travail de nuit, qui dépasse une limite spécifiée (au moins 3 heures). La Convention 171 exige que les travailleurs de nuit soient compensées par des temps de travail réduit ou un salaire plus élevé ou des avantages similaires. Des dispositions similaires figurent dans la recommandation n ° 178 du travail de nuit de l'année 1990.

Lorsque vous travaillez un jour férié national/fête religieuse ou un jour de repos hebdomadaire, vous devez avoir droit à une compensation. Pas nécessairement la même semaine, pourvu que que le droit au paiement de compensation ne soit pas perdu.

Lorsque vous travaillez pendant le week-end, vous devez par conséquent acquérir plutôt le droit à une période de repos de 24 heures ininterrompues. Pas nécessairement pendant le week-end, mais au moins dans le courant de la semaine suivante. De même, si vous devez travailler un jour férié, vous devez bénéficier d'un repos compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour le travail le jour férié ou du repos hebdomadaire ne vous prive pas de votre droit à un jour de congé/repos.

Réglementations relatives Indemnités

- Code du travail, 1998
- Convention Collective générale du travail, 2005

Indemnités d'heures supplémentaires

La durée normale du travail est de 40 heures par semaine et de 8 heures par jour, tel que spécifié dans la loi de 2017 (Loi N° 2017-05) (les heures de travail ne sont pas clairement mentionnés). Toutefois, dans les établissements agricoles, les heures normales de travail annuelles sont 2400 heures (46 heures par semaine). Ainsi, les heures de travail hebdomadaires varient entre 40 et 46 heures. Sauf disposition contraire par Arrêté du Ministre du Travail et pour les travaux urgents nécessitant l'exécution immédiate pour prévenir les accidents qui menacent l'équipement, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou de réparer les conséquences ou les travaux préparatoires ou complémentaires, les heures de travail ne doivent pas être plus long que 60 heures par semaine, soit plus de douze heures par jour. Conformément au Code du travail, l'employeur ne peut pas demander à l'employé de travailler des heures supplémentaires dépassant 240 heures dans une année civile. L'exécution d'heures supplémentaires est également subordonnée à une autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Si l'agent travaille au-delà des heures de travail prévues, c'est-à-dire 8 heures par jour et 40 heures par semaine, il/elle a droit à une indemnité pour heures supplémentaires établie par une Convention Collective.

Heures supplémentaires dans la journée:

- 112 % du taux horaire normal pour la 41ème à la 48ème heure; and
- 135 % du taux horaire normal au-delà de la 48ème heure.

Sources: Art. 141-148 du Code du travail, 1998; Art. 66 de la Convention collective, 2005

Indemnité de travail de nuit

Le Code du travail ne contient aucune disposition qui fait obligation à l'employeur de verser des primes aux travailleurs de nuit. Toutefois, si le travailleur doit effectuer des heures supplémentaires la nuit, c'est-à-dire entre 21 heures et 5 heures, il est payé à un taux majoré de 150% du taux salarial normal pour les heures travaillées pendant la semaine de travail. Un taux majoré de 200% du taux salarial normal est payé au travailleur exécutant des heures supplémentaires durant les nuits de jours de repos hebdomadaire (dimanche) et jours fériés.

Sources: Article 147 du Code du Travail, 1998

Congés compensatoires/Jours de repos

Aucune disposition ne prévoit un jour de repos lorsque le travailleur doit accomplir un travail un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Congés du weekend / Compensation pour travail des jours fériés

Il n'existe aucun salaire majoré pour le travail le jour de repos hebdomadaire et le jour férié. Toutefois, si le travailleur accomplit des heures supplémentaires le dimanche ou le jour férié, il perçoit des

salaires à un taux majoré de 150 % du taux salarial normal. Un taux majoré de 200 % du taux salarial normal est payé au travailleur accomplissant des heures supplémentaires la nuit de dimanche et jour férié.

Sources: Article 147 du Code du Travail, 1998

03/13 Congé Annuel et Vacances

Conventions de l'OIT

Convention 132 (1970) sur les congés payés
Conventions 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

Le Bénin a ratifié seulement la Convention 014.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

L'employé a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas inclus. Les conventions collectives dooivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour chaque 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé.

Vous devez avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

Le travailleur doit bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c-à-d une semaine.

Réglementations sur le travail et les congés:

- Code du travail, 1998
- Convention collective générale du travail, 2005

Congé payé/Congé annuelles

Le Code du travail prévoit un congé annuel à tous les travailleurs à l'issue d'un an de service effectif appelé période de référence. Un salarié a droit à 24 jours ouvrables de congés payés (à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif), à l'issue de 12 mois de service continu. Le congé annuel augmente avec la durée de service. Le congé annuel augmente de deux jours après 20 ans de service continu, quatre jours ouvrables après 25 ans de service et six jours ouvrables après 30 ans de service dans la même entreprise. La durée cumulée du congé ne peut excéder 30 jours ouvrables pour 12 mois de travail. Le congé doit être pris dans les douze mois suivants. Le congé doit être effectivement pris dans les douze mois suivants. L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par l'employeur compte tenu des nécessités de service et, dans la mesure du possible, des désirs du salarié. En tenant compte des variations saisonnières dans l'activité de l'entreprise, la convention collective peut déterminer la période de l'année pendant laquelle les travailleurs peuvent prendre un congé. Le congé annuel peut être fractionné mais sa durée minimale est d'au moins 14 jours consécutifs. Les travailleuses et apprentis de moins de 21 ans ont droit à deux jours supplémentaires de congé pour chaque enfant sous leur garde. Ceux âgés de plus de 21 ans bénéficient du même avantage à tous les enfants qui leur sont confiés, après le quatrième enfant. Un "sous soins" enfant s'entend de tout enfant inscrit sous l'âge de 15 ans. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont droit à 30 jours ouvrables de congé annuel, indépendamment de la durée leur service alors que les travailleurs âgés de 18-21 ans ont droit à 24 jours ouvrables de congé annuel. Les travailleurs domestiques ont droit à un congé annuel au taux de 24 jours ouvrables par an. La date du début du congé est définie par de commun accord entre le travailleur et l'employeur. La rémunération pour congé annuel est une allocation qui est égal à un douzième (1/12) du salaire d'un travailleur a reçu depuis son dernier retour de congé (il est d'environ un salaire mensuel). L'employé a droit à un congé annuel payé de 24 jours, après 12 mois de service ininterrompu. (Article 158). Cette loi ne précise pas si le congé annuel payé augmente avec la durée du service. La rémunération du congé annuel est une indemnité qui est égale à un douzième (1/12ème) des salaires perçus depuis son dernier retour au service après congé (il tourne autour d'un mois de salaire). En cas de fractionnement, l'allocation est fractionnée proportionnellement à la durée de chaque période de congé.

Si le contrat de travail expire avant qu'un travailleur puisse acquérir le droit au congé annuel, l'indemnisation des congés est faite au prorata du nombre de mois et le nombre d'heures travaillés dans une semaine. Le congé annuel indépendant de tous les autres types de congés prévus par la loi de congé.

Sources: Article 158-165 du Code du travail, 1998; Ordonnance sur les conditions d'emploi pour les travailleurs domestiques.

Salaires des jours fériés

Le travailleur a droit à des congés payés pour les jours de fête (publique ou religieuse). Ils sont généralement au nombre de 13. (Loi sur les jours fériés). Les travailleurs ont droit à des congés payés pendant les vacances du Festival (publics et religieux). Ce sont généralement au nombre de 13. Ces vacances ont trait à Nouvel An (01 Janvier); de jour (01 mai); Fête nationale de l'indépendance (01 Août); Jour de l'Assomption (15 Août); la Toussaint des travailleurs (01 Novembre); le jour de Noël (25 Décembre); le lundi de Pâques; Jour de l'Ascension; Pentecôte/Lundi de Pentecôte; Korite/jour de Ramadan (Célébration d'Eid el Fitr à la fin du Ramadan); Tabaski jour (Fête du Sacrifice); et le jour de Maouloud (Anniversaire du Prophète Muhammad, PBUH).

En dehors de ces jours, fête annuelle des religions traditionnelles se tient le 10 Janvier de chaque année et est un jour férié. Les dates des fêtes religieuses musulmanes dépendent de l'observation de la lune et sont donc susceptibles de changer chaque année

Sources: Loi sur les congés, 1990 (No. 90-019); la Loi sur la fête annuelle des religions traditionnelles, 1997 (No. 97-031)

Jour de repos hebdomadaire

Les travailleurs ont droit à 24 heures consécutives de repos par semaine. Le droit du travail exige que jour de repos hebdomadaire, en principe, devrait être dimanche pour tous les employés.

Dans le cas où accordant un même jour de congé à tout le personnel le même jour est difficile en raison de la nature des activités de la société, ou de l'urgence des travaux exécutés en vue d'organiser des mesures de sauvetage, de prévention ou de réparation suite à un accident ou au maintien de matériel de travail, le repos hebdomadaire peut être accordé sur autres jours de la semaine également.

Sources: Article 156 du Code du Travail, 1998; Article 1-4 de l'Ordonnance sur la période de repos hebdomadaire

04/13 Sécurité de l'emploi

Conventions de l'OIT

Convention 158 (1982) sur la cessation de l'emploi

Le Bénin n'a pas ratifié la Convention 158.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les questions dans cette partie mesurent la sécurité ou même la flexibilité ou la précarité d'une relation de travail. Bien que ces questions ne soient pas clairement mentionnées dans une seule convention (indemnité de départ et exigence de préavis sont prévues dans la Convention n° 158 sur le licenciement), toutefois les meilleures pratiques dans le domaine exigent que les employés obtiennent un contrat de travail écrit ; les travailleurs sur des contrats à durée déterminée ne devraient pas être engagés pour des tâches de nature permanente ; une période raisonnable de probation (idéalement inférieure à 6 mois) peut être suivie pour évaluer les qualités requises de l'employé ; un délai de préavis doit être précisé dans le contrat de travail avant de servir la relation de travail ; et les travailleurs doivent percevoir une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail.

Le contrat de travail peut être oral ou écrit; toutefois les travailleurs doivent obtenir une déclaration écrite des détails de l'emploi au début de leur emploi.

Les travailleurs sur contrat à durée déterminée ne doivent pas être engagés pour des tâches permanentes étant donné que cette pratique entraîne la précarité de l'emploi.

Une période raisonnable de probatioin doit être accordée au travailleur pour apprendre de nouvelles aptitudes. Un employé nouvellement engagé peut être licencié durant la période de probation sans conséquences négatives.

Un délai raisonnable de préavis, selon la durée du service d'un employé peut être requis avant que l'employeur puisse mettre fin à la relation de travail.

Les employeurs peuvent être obligés de verser une indemnité de départ à la cessation d'emploi (en raison de licenciement ou toute autre raison sauf en cas de manque de capacités ou de faute grave).

Réglementations relatives aux conditions de travail

- Code du travail, 1998
- Convention collective générale du travail, 2005

Consignation écrite des détails de l'emploi

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. Il peut être oral ou écrit et peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Cependant, lorsque le contrat de travail est verbal, il est pour une durée indéterminée.

Les contrats suivants doivent être constatés par écrit: contrat d'apprentissage; contrat à durée déterminée supérieure à un mois; contrat de travail où le travailleur doit accomplir un travail en dehors du lieu de sa résidence habituelle; contrat des travailleurs migrants et le contrat de période d'essai / test. Un contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, le travail ou pour une durée indéterminée.

Le gouvernement a promulgué une nouvelle loi en août 2017 (Loi N ° 2017-05) qui traite du contrat de travail et de sa résiliation par l'une ou l'autre des parties. Conformément à la loi de 2017, la période probatoire et le délai de préavis de résiliation du contrat doivent être spécifiés dans le contrat de travail.

Sources: Article 9-12 du Code du travail, 1998

Contrats à durée déterminée

La durée maximale d'un contrat unique à durée déterminée est de deux ans. Cependant, puisqu'il est renouvelable une fois, la durée totale du contrat à durée déterminée est de 48 mois. Ce contrat est visé et enregistré par le Ministère chargé du Travail.

Un contrat à durée déterminée peut avoir une date non spécifiée du fin du contrat si elle est conclue pour remplacer un travailleur qui est temporairement absent; pour le travail effectué pendant une saison; et des périodes occasionnelles de travail supplémentaire ou une activité non habituelle de l'entreprise. Ce contrat expire au retour de l'employé temporairement absent; à la fin de la saison; et à la fin des périodes occasionnelles de travail supplémentaire ou une activité inhabituelle de l'entreprise. Le contrat saisonnier, temporaire ou occasionnel sont d'une durée de 6 mois, mais ils peuvent être renouvelé autant de fois que possible jusqu'à ce que la condition objective (pour eux de signer à la première place) reste.

Un contrat qui ne répond pas aux exigences relatives à un contrat de durée déterminée est considéré comme un contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée est subordonné à événement futur et certain dont la date n'est pas connue ou lié à une tâche ou un ouvrage déterminé. La loi béninoise du travail autorise l'embauche de travailleurs à durée déterminée pour des tâches de nature permanente. Le contrat 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 prévues par le Code du Travail.

Le contrat de travail permanent est un contrat conclu pour une période indéterminée dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout moment. Il peut être conclu à temps partiel ou à temps plein. Le contrat de travail à temps partiel (contrat à durée indéterminée) doit être écrit et doit mentionner la qualification des travailleurs, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire et la répartition des heures de travail. Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une période qui est inférieure à 20% au moins par rapport au contrat à temps plein. Les travailleurs à temps partiel jouissent de tous les droits reconnus aux travailleurs à temps complet.

Le contrat de travail peut être modifié dans le délai de réflexion de 8 jours. Si la modification proposée par l'une des parties est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur ou l'employeur, le contrat peut être rompu.

Source : Articles 11,12, 14,15, 22, 24 & 25 de la loi fixant les Conditions et la Procédure d'embauche, de placement de la main d'oeuvre et de résiliation du contrat de travail; Article 12-18 du Code du Travail, 1998

Période de probation

La période probatoire est une période pendant laquelle un employeur évalue la capacité professionnelle du travailleur et son / sa performance et le travailleur évalue les conditions de travail, de rémunération, d'hygiène et de santé ainsi que le climat social de l'entreprise.

Le contrat de la période de probation est conclu par écrit et sa durée ne peut excéder:

- 15 jours pour les travailleurs à titre occasionnel, saisonnier ou temporaire payés à l'heure;
- 01 mois pour les travailleurs payés mensuellement;
- 03 mois pour les superviseurs, les cadres et assimilés.

La période d'essai ne peut pas être prolongée/renouvelée dans le cas de contrats à durée déterminée. Il y a possibilité de prolonger/renouveler une fois la période d'essai seulement pour les contrats à durée indéterminée. Pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut pas dépasser un mois pour les employés, les ouvriers et les travailleurs et de trois mois pour les superviseurs, les gestionnaires et autres.

Pendant la période de probation, le travailleur est 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.

Conformément à la Loi N ° 2017-05 du 29 août 2017, la période d'essai doit être clairement indiquée par écrit dans le contrat de travail.

Sources: Article 19-22 du Code de Travail, 1998; Article 9 de la Convention Collective, 2005

Exigence de préavis

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme par un accord écrit des parties; ou par faute lourde appréciée par le tribunal compétent; ou en cas de force majeure; ou par résolution judiciaire. La rupture du contrat par l'une des parties ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages.

Un contrat à durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Un employé peut annuler un contrat à durée indéterminée pour une raison quelconque. D'autre part, un employeur peut résilier un contrat à durée indéterminée pour un des motifs valables liés à la santé du travailleur, l'inaptitude à tenir un emploi, l'insuffisance professionnelle ou conduite fautive (raisons personnelles); ou les exigences de l'entreprise tels que les changements technologiques ou organisationnels, des difficultés économiques ou la fermeture de l'entreprise (pour des raisons économiques). Si le licenciement est de convenance personnelle, l'employeur doit en aviser son / sa décision par écrit. La lettre de licenciement doit indiquer les motifs de la résiliation et autres détails connexes; nom de l'entreprise. L'employeur doit également informer l'inspecteur du travail, par écrit, à propos du licenciement et de fournir la même information au ministère du travail tel que prévu dans la lettre de licenciement. Conformément à la loi de 2017, le licenciement ne peut intervenir que pour un motif légitime. L'inobservation de ces règles est considérée comme un licenciement abusif et l'employeur doit verser une indemnité allant de 3 à 9 mois de salaire.

Chaque partie peut résilier un contrat à durée indéterminée moyennant un préavis écrit ou payer en lieu et place de celui-ci. Pour mettre fin à un contrat à durée indéterminée, la période de préavis requise est prévu comme suit: Quinze jours pour les travailleurs payés à l'heure; un mois pour les employés, les ouvriers et les travailleurs; et trois mois pour les superviseurs, cadres et assimilés.

Selon la convention collective, la durée minimale de préavis est égale à la période de probation ou de la période d'essai.

Pendant la période de préavis, le salarié travaille sous les mêmes conditions et termes d'emploi, sauf qu'on lui accorde 2 jours par semaine pour rechercher d'un nouvel emploi.

Sources: Article 41-57 du Code du travail, 1993; Article 31 de la Convention Collective, 2005

Indemnité de départ

Conformément à la Convention collective, l'indemnité de départ est payable dans le cas de licenciement individuel au taux suivant:

- 30 % du salaire mensuel moyen général pour chaque année des cinq premières années;
- 35 % de salaire mensuel global moyen par an à compter de la 6ème à la 10ème année incluse;
- 40 % du salaire global mensuel moyen par an au-delà de la 10ème année;
- 40 % du salaire global mensuel moyen par an au-delà de la 10ème année.

Dans le cas de licenciements collectifs, le

taux d'indemnité de départ est respectivement 35 %, 40 % et 45 %.

L'indemnité de départ n’est pas due en cas de cessation du contrat de travail résultant d'une faute grave de l'employé.

Sources: Article 36 de la Convention Collective, 2005

05/13 Responsabilités familiales

Conventions de l'OIT

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).
Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

Le Bénin n'a pas ratifié la Convention 156 et 165.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Il concerne les jeunes papas autour du moment de naissance de l'enfant et est généralement d'une durée plus courte.

La recommendation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la portion du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

La Recommandation 165 demande de chercher les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des mécanismes de travail flexible.

Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales

- Code du travail, 1998
- Convention collective générale du travail, 2005

Congé paternité

La Loi n'a aucune disposition relative au congé de paternité payé ou non payé. Bien que le congé de paternité n'est pas clairement prévu en vertu du Code du travail, la convention collective de travail prévoit 03 jours pour quitter la naissance à la maison qui peut être considéré comme un congé de paternité par les pères.

Sources: Article 54 de la Convention Collective, 2005

Congé parental

La Loi n'a aucune disposition relative au congé parental payé ou non payé.

Régime de travail flexible pour les parents/équilibre travail-vie

La Loi ne comporte aucune disposition soutenant l'équilibre travail/vie pour les parents ou travailleurs ayant des responsabilités

06/13 Maternité et travail

Conventions de l'OIT

Une première Convention (103 de 1952) prescrivait un congé de maternité d'au moins 12 semaines, 6 semaines avant et 6 semaines après. Toutefois, une dernière convention (No. 183 de 2000) exige que le congé de maternité soit d'au moins 14 semaines dont une période de six semaines de congé obligatoire devrait être après la naissance de l'enfant.

Le Bénin a ratifié la Convention 183.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devrez avoir droit à des soins médicaux et de maternité sans frais supplémentaires.

Durant la grossesse et lors de l'allaitement, vous devrez être dispensée de travail pouvant vous porter préjudice ou au bébé.

Votre congé de maternité doit durer au moins 14 semaines.

Durant le congé de maternité, votre revenu doit s'élever à au moins deux tiers de votre salaire précédent.

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devez être protégée contre le licenciement ou tout autre traitement discriminatoire

Les travailleuses ont le droit de retourner au même poste ou similaire après jouissance du congé de maternité.

Après la naissance de l'enfant et la reprise du travail, vous devez bénéficier de pauses allaitement payées pour allaiter votre enfant.

Réglementations relatives à la maternité et travail:

- Code du travail, 1998
- Code de la sécurité sociale, 2003

Soins médicaux gratuits

La travailleuse enceinte assurée bénéficie de soins relatifs à la maternité (pré-natal, accouchement, post-natal).

Source: Article 51-53 du Code de la sécurité sociale; article 170 du Code du travail

Pas de travail dangereux

La Convention collective fait obligation à l'employeur de muter la travailleuse enceinte à un autre poste si le travail actuel l'expose à certains facteurs de risque particulier pouvant affecter le développement harmonieux de l'enfant. Un Décret du Ministère du Travail et le ministère de la santé est censé réglementer les travaux exclus de travailleuses, les mineurs et les femmes enceintes mais cette législation filiale ne pouvait pas être située.

Sources: Article 169 du Code du Travail, 1998; Article 55 de la Convention Collective, 2005

Congé maternité

La femme employée a droit à 14 semaines de congé de maternité avec salaire intégral.

Le congé de maternité peut être pris comme SSIX semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après l'accouchement (post natal). Lorsque l'accouchement a lieu avant la date prévue, la période de repos est prolongée jusqu'à la fin des quatorze semaines auxquelles l'employé a droit. Lorsque l'accouchement a lieu après la date présumée, la femme retourne au travail huit semaines après l'accouchement.

Le Code du travail prévoit une prorogation du congé de maternité en cas de maladie survenue après accouchement. La prolongation du congé de maternité n'est pas prévue pour les naissances multiples.

Sources: Art. 170 du Code du Travail, 1998

Revenu

Le congé de maternité est accordé avec salaire intégral. Le paiement du congé de maternité est égal au salaire perçu avant ledit congé. Les prestations de maternité sont financées à 50% par la sécurité sociale et 50% par l'employeur.

Sources: Article 170 du Code du travail, 1998; Articles 49-50 du Code de la Sécurité Sociale, 2003

Protection contre les licenciements

La femme travailleuse ne peut pas être licenciée durant sa grossesse.

Sources: art. 171 du Code du travail, art. 55 de la Convention collective

Droit de reprendre le même poste

Il n'y a aucune disposition spécifique dans le droit du travail en ce qui concerne le droit d'un travailleur de retourner au même poste après avoir profité de son congé de maternité. Cependant, il est

mentionné que le travailleur ne peut pas être licencié pendant la durée de son congé de maternité ce qui implique que le droit de retourner au travail est implicitement garantie par la loi.

Sources: Article 171 du Code du travail 1998, Art. 55 de la Convention Collective, 2005

Pauses allaitement

Les travailleuses ont droit à une pause d'allaitement rémunérée d'une durée d'une heure pour allaiter leur(s) enfant(s) pendant une période de 15 mois après leur reprise de travail à l'issue de leur congé de maternité. En fonction du moment du congé, les pauses d'allaitement sont permises jusqu'à ce que l'enfant ait environ 17 mois (pour une travailleuse bénéficiant d'un congé postnatal de 8 semaines) ou 18 mois (pour une travailleuse bénéficiant d'un congé de maternité de 14 semaines après l'accouchement)".

Source: Article 173 du code du travail, 1998

07/13 Santé et Sécurité

Conventions de l'OIT

La majorité des Conventions SST de l'OIT traitent des risques très spécifiques pour la Sécurité professionnelle, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est ici la convention générale pertinente.
Convention sur l'Inspection du travail : 81 (1947)

Le Bénin a ratifié seulement la Convention 081.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Votre employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

Votre employeur est tenu de fournir gratuitement les vêtements de protection ainsi que d'autres précautions nécessaires de sécurité.

Vous et vos collègues devez recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent vous être présentées.

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système central, indépendant et efficace d'inspection du travail doit être mis en place.

Réglementations sur la santé et le travail:

- Code du travail, 1998

Devoirs de l'Employeur

Conformément au Code du Travail, tout employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise pour protéger la vie et la santé des travailleurs.

Il est obligatoire pour l'employeur de mettre en place les installations et de créer les meilleures conditions de travail pour protéger les travailleurs contre les accidents et les maladies et dans l'intérêt de leur bien-être physique, mental et social. Des mesures préventives doivent être prises contre les risques professionnels en utilisant des substances moins nocives pour la santé humaine et en prenant toutes les mesures nécessaires pour atténuer l'inconfort et améliorer les conditions de travail environnementales. En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmissions, outils et engins mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection, à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs. Les travailleurs sont tenus d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de sûreté et de ne pas enlever ou de les modifier sans l'autorisation de l'employeur. Les travailleurs ont le droit et le devoir d'arrêter de travailler ou de ne pas commencer à travailler dans une situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger imminent ou grave pour leur vie ou au lieu de travail. Dans ce cas, ils sont obligés de communiquer avec l'employeur, gestionnaire ou son représentant concernant les mesures à prendre pour éliminer le risque; ou le représentant des travailleurs et l'inspecteur du travail de l'entreprise, le cas échéant.

Source: Article 182 du Code du Travail, 1998

Équipements de protection gratuits

Aux termes du Code du Travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé des travailleurs. Conformément à l'Arrêté n. 22 du 19 avril 1999, l'employeur doit fournir aux travailleurs les vêtements et les chaussures de protection, ainsi que les équipements requis pour leur travail.

Les employeurs doivent fournir un équipement de protection pour les travailleurs engagés pour le travail dans les égouts, les fosses, caves, puits, citernes, réservoirs, citernes et autres lieux semblables, quand ils sont exposés à l'humidité ou les murs humides; au risque d'intoxication ou de contamination; exposée à la pluie ou le froid exceptionnelle; et dans les chambres de réfrigération. L'employeur n'a pas l'obligation de fournir l'équipement de protection supplémentaire s'il leur a déjà fourni des vêtements de travail conçus et fabriqués avec des matériaux qui peuvent jouer le rôle des vêtements de protection. La loi prévoit des normes au sujet de coiffure, des chaussures, des mitaines, des lunettes, des appareils respiratoires, protection de l'ouïe, et les vibrations.

Source: Article 182 du Code du Travail, 1998; Article 4, 29-36 & 94-104 de l'Arrêté No. 22 du 19 Avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail.

Formation

L'employeur est tenu d'organiser une formation appropriée en matière d'hygiène etde sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, ceux qui ont changé de poste ou de technique et ceux qui reprennent le travail après un arrêt de travail pour une période de plus de six mois.

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail. Dans chaque atelier ou sur chaque chantier où travaillent en permanence plus de vingt-cinq (25) personnes, deux ou trois travailleurs doivent être formés pour donner les soins de premier secours.

Source: Article 183 du Code du Travail, 1998

Système d'inspection du travail

Un système d'inspection du travail dynamique est en fonctionnement dans le pays comme l'indiquent plusieurs responsabilités confiées aux Inspecteurs du travail.

L'administration du travail comprend tous les services qui, sous l'autorité du Ministre, sont responsables des questions de travail, l'emploi, l'orientation professionnelle et la formation professionnelle et de la sécurité sociale, dans les fonctions d'élaboration des politiques, de conseils, de direction, de coordination et de contrôle. L'administration du travail élabore et publie un rapport annuel sur les activités des services d'inspection placés sous son contrôle.

La législation nationale accorde aux inspecteurs le pouvoir de saisir, d'inspecter et d'examiner les lieux de travail à tout moment pendant la journée ou de la nuit sans préavis; interroger quiconque; demander des registres, documents, certificats et avis pour inspecter, examiner et de les copier; prélever des échantillons aux fins d'examen et d'enquête; faire tout l'examen et l'enquête nécessaires; prendre des conseils et de consultation des médecins et autres techniciens en matière d'hygiène et de sécurité; et d'exiger l'affichage des avis prévus par la loi. Inspecteur du travail est également autorisée à démanteler la substance ou de le soumettre à un procédé ou test si elle semble avoir causé ou susceptible de causer un danger pour la sécurité et la santé.

L'inspecteur du travail est autorisé à émettre des avis à l'employeur de se conformer aux exigences de la loi. En cas d'extrême urgence, l'inspecteur du travail ordonne immédiatement des mesures exécutoires pour arrêter tout danger grave et imminent. Après la date limite indiquée dans l'avis, si l'employeur n'a pas entrepris les mesures nécessaires, l'inspecteur du travail, après vérification, initie les poursuites. Cependant, dans les cas d'extrême urgence, l'inspecteur du travail peut engager des poursuites sans préavis.

Sources: Article 192, 271-274 du Code du Travail, 1998

08/13 Congé de Maladie

Conventions de l'OIT

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) et 130 (1969) concernant la sécurité sociale, les indemnités de lésion professionnelle et les soins médicaux et les indemnités de maladie.

Le Bénin n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Vos droits au travail et au revenu doivent être protégés lorsque la maladie survient. Le droit du travail national peut disposer que l'indemnité de maladie ne puisse pas être payée au cours des 3 premiers jours de votre absence.

Au minimum vous devez avoir droit à un revenu au cours des 6 premiers mois de la maladie. Ce revenu doit représenter au moins 45 % du salaire minimum. (Les pays sont libres d'opter pour un système qui garantit 60 % des derniers salaires au cours des 6 premiers mois de la maladie ou même au cours de la première année). Vous devez avoir droit à un congé de maladie payé.

Durant les 6 premiers mois de votre maladie, vous ne devez pas être licencié.

Lorsque vous devenez invalide pour cause d'une maladie professionnelle, vous devez percevoir une pension plus élevée. Dans le cas d'invalidité/incapacité temporaire ou totale, le travailleur peut percevoir au moins 50 % de son salaire moyen alors que dans le cas de blessure mortelle les survivants peuvent percevoir 40 % du salaire moyen du travailleur décédé dans des paiements périodiques.

Réglementations relatives au travail et à la maladie

- Code du travail, 1998
- Loi No. 98-019 du 21 mars 2003 relative au Code de sécurité sociale.

Congé de maladie payé

Le Code du travail et la Convention collective prévoient un congé maladie payé. La durée du congé maladie dépend de la durée de service. Il est de:

- 06 mois pour une durée de service de moins de 24 mois;
- 12 mois pour une durée de service égale ou supérieure à 24 mois. S'agissant de l'indemnisation des congés de maladie, il est:
- Égale à la période de préavis respective pour moins de 12 mois consécutifs de service.
- Égal au plein salaire pendant 3 mois et demi payé pour d'autres trois mois pour 1 à 5 ans de service
- Égal au plein salaire pendant 6 mois pour plus de 5 années de service.

Dans le cas de la tuberculose, la maladie mentale, la maladie du cancer, la poliomyélite, la lèpre ou de séquelles graves de maladies cardio-vasculaires, syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA) et les maladies du système nerveux central d'origine non alcoolique, un travailleur qui a au moins une année de prestations de services de congé de longue durée et a le droit au plein salaire durant les six premiers mois de maladie.

Source: Article 38 & 53 du Code du Travail, 1998; Art. 9 & 22 de la Convention Collective, 2005

Sécurité de l'emploi en cas de la maladie

L'emploi d'un travailleur malade est sécurisé pendant la durée de congé de maladie. Si un travailleur est déclaré inapte pour le travail, même après la fin du congé de maladie, il/elle peut être licencié pour incapacité. Article 40 du Code du travail, 1998; Art.24 de la Convention Collective, 2005

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée:

1. s'il est reconnu apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré à son emploi antérieur;
2. 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;
3. s'il est reconnu inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Source: Article 40 du Code du travail, 1998; Art.24 de la Convention Collective, 2005

Soins médicaux

Les prestations médicales sont disponibles pour les travailleurs assurés et ceux-ci comprennent des soins médicaux généraux, les soins spécialisés, les médicaments, l'hospitalisation, les soins de maternité et le transport.

Présentations d'invalidité et d'accident de travail

Les accidents de travail sont divisés en quatre catégories: (i) invalidité permanente totale (ii) invalidité partielle permanente (iii) invalidité temporaire et (iv) lésion mortelle entraînant la mort du travailleur.

En cas d'invalidité/incapacité permanente totale, 100 % des revenus moyens du travailleur au cours de l'année avant le début de l'invalidité est payé, jusqu'à trois fois le salaire minimum légal, plus 50 % de la part des revenus entre cette limite et 10 fois le salaire minimum légal.

En cas d'invalidité partielle permanente le montant de l'indemnité dépend du degré d'invalidité évalué et un pourcentage de la pension totale est payé en conséquence.

En cas d'invalidité temporaire, 66,7 % du salaire moyen du travailleur (au cours du dernier mois) est payé jusqu'à 12 mois. Si l'invalidité continu après 12mois, le montant de la pension est fonction des revenus annuels du travailleur. La pension d'invalidité est versée jusqu'à rétablissement total ou délivrance de certificat d'invalidité permanente.

En cas de blessure mortelle, les personnes à charge ont droit à la pension de survivant. 30% des revenus moyens du travailleur qui sont utilisés pour calculer la pension d'invalidité permanente sont versés à un conjoint(e) (veuf/veuve). Cette pension cesse d'être versée au remariage et un montant forfaitaire est payé. 15 % des revenus du travailleur décédé sont versés à chacun des deux premiers orphelins, à titre de pension de survivant. D'autres personnes à charge perçoivent seulement 10 %. Les pensions totales des survivants ne peuvent pas dépasser 85 % de pension d'invalidité permanente du travailleur décédé.

09/13 Sécurité Sociale

Conventions de l'OIT

Sécurité sociale (normes minimum): Convention 102 (1952). Pour plusieurs prestations quelque peu plus élevées qui ont été fixées dans les Conventions subséquentes
Prestations pour accident de travail: Conventions 121 (1964),
Pension invalidité, vieillesse et de survivants: Convention 128(1967) Soins médicaux et indemnités maladie: Convention 130 (1969) Allocations chômage: Convention 168 (1988).

Le Bénin n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Dans les conditions normales, l'âge d'admission à la pension ne peut pas dépasser 65 ans. Si l'âge de la retraite est fixé au-delà de 65 ans, il faudrait ''tenir compte de la capacité de travail des personnes âgées'' ainsi que des ''critères démographiques, économiques et sociaux qui seront déterminés par les statistiques''. La pension peut être fixée en pourcentage de l'âge minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Au décès du soutien de la famille, le/la conjoint(e) et les enfants ont droit à des prestations, exprimées en pourcentage du salaire minimum, ou en pourcentage du salaire gagné. Celles-ci doivent représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Pour une durée limitée, le chômeur a droit à l'allocation chômage fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Les employés et les membres de leurs familles doivent avoir accès aux soins médicaux minima nécessaires à un coût abordable.

La prestation pour invalidité est offerte lorsqu'une personne assurée n'est pas en mesure de s'engager dans un emploi rémunérateur, avant l'âge standard d'admission à la retraite, en raison d'un état chronique non professionelle entraînant maladie, lésion ou incapacité. La prestation pour invalidité doit représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Réglementations relatives à la sécurité sociale:

- Code de la sécurité sociale, 2003

Droits à pension

La Loi prévoit la pension complète et la pension partielle. Pour la pension complète, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 60 ans (de même que les femmes) avec au moins 180 mois (15 ans) de cotisations. Un travailleur a droit à la retraite anticipée à l'âge de 55 ans. La pension vieillesse est d'au moins 60 % du salaire minimum. La pension vieillesse de 30 % des revenus mensuels moyens du travailleur au cours des 15 premières années de couverture sont payés. La pension est augmentée de 2 % des revenus mensuels moyens pour chaque période de 12 mois de couverture dépassant 180 mois, jusqu'à 80 % des revenus assurés. La pension est d'au moins 60 % des revenus moyens assurés (dans les 120 derniers mois). En cas de retraite anticipée, la pension est réduite de 5% pour chaque année la pension est accordée avant que l'assuré atteigne l'âge de 60 ans; à 60 ans, la rente normale est payée. La pension de vieillesse est suspendue si le pensionné commence un nouvel emploi couvert.

Règlement de vieillesse est versé au travailleur de 60 ans mais de moins de 180 mois et au moins 12 mois de cotisation. Règlement de vieillesse est versé sous forme de somme forfaitaire du salaire mensuel moyen de l'assuré au cours des 10 dernières années, multiplié par le nombre de périodes de garantie de 12 mois.

Pension de survivants à charge

La Sécurité Sociale prévoit la pension de survivant pour les personnes à charge y compris la veuve, le veuf, les enfants. Si un travailleur meurt, ses personnes à charge ont droit à 40 % de la pension du défunt et est versée au veuf/veuve étant donné qu'il a satisfait aux exigences du droit à la pension d'ancienneté ou pension d'invalidité ou l'avais déjà perçu. 20 % de la pension du travailleur décédé sont versés à chaque orphelin. S'il n'existe qu'un seul orphelin, 30 % de la pension sont versés. 60 % de la pension du défunt sont payés s'il n'existe aucun enfant pouvant y bénéficier. 25 % de la pension du défunt reçus ou devant être reçus sont payés à chaque enfant qualifié. Les pensions de survivant ne peuvent pas dépasser 80 % de la pension d'un travailleur décédé.

Indemnité chômage

La législation béninoise ne contient aucune disposition relative à l'allocation chômage.

Prestations d'invalidité

Le code de la Sécurité Sociale prévoit une pension d'invalidité dans le cas d'accident/ lésion/ maladie non professionnelle entraînant une invalidité permanente. Le travailleur assuré doit être évalué à au moins 66,7 % de perte de capacité de gains et il/elle doit bénéficier d'au moins 36 mois de cotisations, y compris au moins 6 mois dans les 12 mois précédant le début de l'invalidité. La pension d'invalidité est de 70 % des revenus moyens du travailleur. Elle est calculée de la même façon que la pension vieillesse.

10/13 Traitement Équitable

Conventions de l'OIT

La Convention 111 (1958) énumère les motifs de discrimination qui sont interdits.
La Convention 100 (1952) se rapporte au Salaire égal pour le travail de valeur égale.

Le Bénin a ratifié les deux Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail un salaire égal pour l'homme et la femme pour un travail de valeur égale est un devoir, indépendamment de la situation matrimoniale. L'inégalité du salaire fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité/lieu de naissance ou l'origine sociale est également interdite. Un système transparent de rémunération et une correspondance claire entre le salaire et le poste doit être en place pour permettre d'éviter la discrimination salariale.

Les Conventions de l'OIT n'en disposent pas clairement. Cependant, l'intimidation/harcèlement sexuel constitue une discrimination du genre.

Vous ne pouvez pas être victime de discrimination de la part de votre employeur en termes d'un quelconque aspect de l'emploi (recrutement, promotion, formation et mutation) sur la base d'appartenance syndicale ou de participation aux activités syndicales, dépôt de plainte contre un employeur, la race, la couleur de la peau, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, l'absence temporaire en raison de maladie, l'âge, l'appartenance syndicale, incapacité/VIH/SIDA, ou absence du travail durant le congé de maternité. (Conventions 111, 156, 158, 159 et 183)

Toute personne a droit au travail et aucune ségrégation professionnelle fondée sur le genre ne peut être admise.

Réglementations sur le traitement équitable au travail:

- Constitution de la République du Bénin, 1990
- Code du travail, 1998
- Convention collective générale du travail, 2005

Salaire égal

Conformément au Code du travail, le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale entre les travailleurs s'applique sans discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'âge, la situation et la religion

Source: Article 61 du Code du Travail, 1998; Art.61 de la Convention Collective, 2005

Harcèlement sexuel

La Loi de 2006 interdit toutes formes de harcèlement sexuel et offre une protection à la victime. Le harcèlement sexuel est un délit punissable et la personne reconnue coupable de harcèlement sexuel est passible d'un emprisonnement d'un à deux ans et d'une amende allant de 100.000 à un million de francs CFA. l existe également des sanctions pour les personnes qui sont au courant du harcèlement sexuel et ne le signalent pas. (Loi n ° 2006-19 DU 17 juillet 2006 portante Répression du harcèlement sexuel et protection des Victimes en République du Bénin et loi n ° 2011-26 du 09 janvier 2012 Portant prévention et Répression des violences Faites aux-Femmes).

Source: Loi n ° 2006-19 DU 17 juillet 2006 portante Répression du harcèlement sexuel et protection des Victimes en République du Bénin et loi n ° 2011-26 du 09 janvier 2012 Portant prévention et Répression des violences Faites aux-Femmes.

Non discrimination

Conformément à la Constitution du Benin, c'est un devoir de l'Etat d'assurer l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race, de sexe, religion, opinion politique ou statut social. L'homme et la femme sont égaux devant la loi. Le Code du Travail dispose qu'il ne peut pas y avoir discrimination sur base de race, genre, âge, handicap, d'origine ethnique, du statut social, de l'appartenance ou non-appartenance à un syndicat, l'activité syndicale, les croyances ou les opinions religieuses ainsi que les croyances et les opinions politiques. Un employeur ne peut pas discriminer contre un travailleur sur l'un des motifs ci-dessus en matière de recrutement, la répartition du travail, la formation professionnelle. promotion, la rémunération et les conditions de travail comme fin et d'un contrat de travail. "Le Code de l'Enfant de 2015 exige que les jeunes travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination (discrimination fondée sur l'âge).

Source: Article 26 de la Constitution de la République du Benin, 1990; Articles 4-5 et article 31 du Code du travail, 1998; Article 215 & 227 du Code de l'Enfant (Loi n° 2015-08)

Égalité de choix de la profession

Conformément au Décret ministériel No. 132/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 2 novembre 2000 et l'article 168 du Code du travail, la femme ne peut pas travailler dans les mêmes industries que l'homme.

Source: Décret ministériel No. 132/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 2 novembre 2000

11/13 Enfants et Jeunes

Conventions de l'OIT

Age minimum: Convention 138 (1973)
Pires formes de travail des enfants: Convention 182 (1999)

Le Bénin a ratifié ces Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail, les enfants ne peuvent pas être contraints à exécuter un travail pouvant porter préjudice à leur santé, et entraver leur développement physique et mental. Tous les enfants devraient pouvoir aller à l'école. Une fois la scolarisation assurée, il n'y a aucune objection à l'exécution de travaux légers par les enfants entre l'âge de 12 et 14 ans. L'âge minimum général est 15 ans, toutefois les pays en développement peuvent le fixer à 14 ans. L'âge minimum pour le travail dangereux, le travail de nature à mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes personnes est de 18 ans. Dans certaines circonstances, il peut également être fixé à un niveau plus bas de 16 ans.

Les enfants ne doivent pas être employés dans un travail susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité et la moralité des enfants. Il est considéré comme l'une des pires formes de travail de l'enfant. L'âge minimum pour ce travail dangereux est de 18 ans.

Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:

- Constitution de la République du Bénin, 1990
- Code du travail, 1998

Age minimum pour le travail

L'âge minimum pour travailler est de 14 ans. Les enfants entre 12-14 ans peuvent être engagés pour effectuer le travail domestique et le travail temporaire ou saisonnier si elle n'interfère pas avec leur scolarité obligatoire. La loi de 2006 relative au déplacement des mineurs et la répression de la traite des enfants criminalise toutes les formes de traite des enfants et prévoit des peines d'emprisonnement de 10 à 20 ans. Cependant, pour l'exploitation du travail des enfants, les peines-six mois à la baisse d'emprisonnement de deux ans ou fines-sont prévues par la loi. L'exploitation des enfants comprend toutes les formes d'esclavage et pratiques analogues, y compris la servitude pour dettes, servage et le travail forcé ou obligatoire d'employer des enfants dans le travail qui, par sa nature ou dans des conditions il est effectué, est susceptible de nuire à la santé, la sécurité et la moralité de l'enfant.

L'abus concerne notamment le poids du travail par rapport à l'âge de l'enfant, le nombre total d'heures de travail, l'insuffisance ou l'absence de la rémunération ou l'entrave du travail par rapport à l'accès à l'éducation, au développement physique, mental, moral, social et spirituel de l'enfant.

L'enseignement public gratuit au niveau primaire est garanti par la Constitution et le Code de l'enfant. L'âge de la scolarité obligatoire est d'environ 11 ans, conformément à la Loi sur l'éducation.

Source: Article 13 de la Constitution de la République du Benin, 1990; Article 166 du Code du Travail, 1998; loi de 2006 portant sur le transport des mineurs et la répression de la traite des enfants; Article 114 & 210-211 du Code de l'Enfant (Loi n° 2015-08); §24 de la Loi sur l'éducation de 2003 (Loi N ° 2003-17)

Age minimum pour le travail dangereux et pénible

L'âge minimum pour le travail dangereux est fixé à 18 ans. Le Décret No. 2011-029 de Janvier 2011 présente les différentes activités dangereuses et comprend 22 métiers y compris mines et des carrières, les services domestiques et l'agriculture et définit 74 activités dangereuses. Le décret interdit également les travailleurs de moins de 16 ans d'effectuer certains types de travaux, y compris le transport de charges lourdes, travail dans les abattoirs, et l'exploitation de certains types de machines.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 années, toutefois, des dérogations sont accordés par décret du Conseil des ministres, après consultation avec le Conseil national du travail. Le temps de repos journalier de jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit être au minimum de douze heures consécutives, y compris la période de nuit. Toute discrimination à l'égard du jeune travailleur (14 ans et plus) est interdite.

L'âge pour lequel l'éducation est obligatoire est 11 ans et tout emploi qui entrave l'éducation de l'enfant est interdit et puni par la loi.

Source: Article 153-155 du Code du Travail, 1998; Décret No 2011-029 de Janvier 2011; Article 212-215 & 227 du Code de l'Enfant (Loi n° 2015-08)

12/13 Travail Forcé/Servile

Conventions de l'OIT

Travail forcé: Convention 29 (1930)
Abolition du travail forcé: Convention 105 (1957)
Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition: perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtiment corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

Le Bénin a ratifié les deux Conventions 29 et 105.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sauf pour certaines exceptions, le travail forcé ou obligatoire (exécuté sous la menace de punition et que vous n'auriez pas pu faire de gré) est interdit.

Les employeurs doivent vous permettre de chercher du travail ailleurs. Si c'est le cas, vous ne devez pas faire l'objet de réduction de salaire ou de menace de licenciement. (Le droit international considère le cas inverse comme du travail forcé).

Si le totale des heures de travail, y compris les heures supplémentaires dépassent 56 heures par semaine , le travailleur est considéré comme travaillant dans des conditions de travail inhumaines.

Réglementations sur le travail forcé:

- Constitution de la République du Bénin, 1990
- Code du travail, 1998

Interdiction du travail forcé et obligatoire

Le Code du travail interdit le travail forcé /obligatoire. Le travail forcé est tout 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. Le travail forcé est puni par amendes allant de 140.000 FCFA à 350.000 FCFA et / ou peine d'emprisonnement de deux mois à un an pour les personnes impliquées dans de telles activités.

Source: Article 3 et 303 du Code du travail, 1998

Liberté de changer d'emploi et droit de quitter

Les travailleurs ont le droit de changer d'emploi après avoir purgé ou sans préavis pendant la période d'essai. Pour plus d'informations à ce sujet, s'il vous plaît se référer à la rubrique sur la sécurité de l'emploi.

Sources: Article 41-57 du Code du Travail, 1998; Article 31 de la Convention Collective, 2005

Conditions de travail inhumaines

Le temps de travail peut être prolongé au-delà des heures normales de travail de 40 à 46 heures par semaine et huit heures par jour. Cependant, les heures totales de travail compris les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 240 heures par an.

Pour plus d'informations à ce sujet, s'il vous plaît se référer à la section sur la rémunération.

Sources: Article 141-148 du Code du Travail, 1998; Article 66 de la Convention Collective, 2005

13/13 Syndicats

Conventions de l'OIT

Liberté d'association et protection du droit d'association: Convention 87 (1948)
Droit d'association et de négociation collective: Convention 98 (1949)

Le Bénin a ratifié les deux Conventions 87 et 98.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les syndicats ont le droit de négocier avec les employeurs sur les termes de l'emploi sans entraves. La liberté du syndicat à négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour gérer les plaintes des syndicats relatives à la violation de ce principe).

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cette liberté est une partie fondamentale des droits de l'homme. Les employés ne peuvent pas être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de service.

Les travailleurs ont le droit d'aller en grève pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Ce droit est secondaire et le corolaire du droit d'association prévu dans la Convention 87 de l'OIT.

Réglementations sur les droits syndicaux:

- Constitution de la République du Bénin, 1990
- Code du travail, 1998

Liberté d'association syndicale

La Constitution et le droit du travail prévoient la liberté d'association et permet aux travailleurs et aux employeurs d'adhérer et de former des syndicats. Conformément à la constitution, chaque travailleur peut défendre, dans les conditions prévues par la loi, ses droits et ses intérêts soit individuellement, soit collectivement ou par l'action syndicale. Ce droit est régi par le code du travail.

Les travailleurs ont le droit de constituer librement des syndicats dans les entreprises et secteurs géographiques. Les mineurs âgés de plus de quinze ans peuvent également adhérer à des syndicats. Les syndicats sont libres de choisir leur représentant, définissent leur programme et d'organiser leurs activités librement. Ils peuvent également élaborer leurs propres statuts et règlements administratifs, tant que ceux-ci ne sont pas contraires aux lois en vigueur et de l'ordre public.

Les syndicats doivent se faire enregistrer auprès du ministère de l'intérieur en déposant leurs statuts au greffe du Tribunal de première instance, au Ministre de l'Intérieur, et au Ministère du Travail. La même procédure doit être suivie à nouveau en cas de tout changement législatif. Les dépôts doivent être effectués dans les trois mois et un reçu est émis dans un mois.

Les représentants des syndicats sont déterminés par les résultats des élections professionnelles. La classification des syndicats sur la base des résultats des élections est reconnu par Arrêté du Ministre du Travail.

Les syndicats ne peuvent être administrativement sous réserve de dissolution ou de suspension. Propriété d'un syndicat est investi conformément aux règles fixées par l'assemblée générale, en cas de dissolution volontaire (soit statutaire ou prononcée par une décision du tribunal).

Sources: Article 31 de la Constitution de la République du Benin, 1990; Article 79-84 du Code du Travail, 1998

Liberté de convention collective

Le Code du travail reconnaît le droit de négociation collective. 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. Une Convention Collective fournit généralement de meilleurs avantages pour le travailleur que celles prévues par la loi. Si une Convention Collective contient des dispositions qui sont moins favorables que celles prévues par la loi ou ne se conforment pas à la loi, elle ne peut pas être appliquée.

Une Convention Collective peut être conclu pour une période déterminée ou indéterminée. La durée d'une Convention Collective conclue pour une durée déterminée ne peut excéder 5 ans. Une Convention Collective à durée

indéterminée peut être résilié par l'une des parties. La Convention Collective prévoit les conditions de sa résiliation, renouvellement ou révision.

La Convention Collective est écrite en la langue officielle, est signée par les représentants autorisés des parties contractantes. Il doit être enregistré auprès du Ministère du Travail ou son bureau pertinent et entre en vigueur le jour de sa signature, sauf indication contraire. Les modifications apportées à la Convention Collective initiale doivent être établies, déposées, notifiées et publiées dans les mêmes formes et conditions que ci-dessus.

Des copies certifiées conformes des accords et amendements, adhésions ou dénonciations sont délivrés par le ministre chargé du travail. Des traductions verbales peuvent être demandées par toute personne intéressée par les départements compétents du ministère du Travail.

Les conventions collectives précisent également leur champ d'application. Cela peut être professionnel (correspondant à l'activité d'une ou plusieurs branches) ou (niveaux national, départemental et local) géographiques.

Le Conseil National du Travail est prévu par le Code du Travail. Son mandat consiste à étudier les problèmes liés au travail, à l'emploi, à la formation professionnelle, aux migrations, à la sécurité sociale et à émettre des avis et des résolutions sur ces questions. Le Conseil est également chargé de proposer et de donner conseil sur les taux du salaire minimum. Le Conseil est présidé par le Ministre du travail (ou son représentant) et est composé d'un nombre égal de représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que d'experts nommés par le gouvernement (avec vote consultatif). Ils sont désignés pour trois ans (renouvelable une fois).

Le Bénin dispose également d'un Conseil Economique et Social de haut niveau, prévu par la Constitution et régi par la loi de 1992. Il s'agit d'un conseil composé de 30 membres représentant toutes les couches de la société, y compris les travailleurs, les employeurs, les agriculteurs, les travailleurs indépendants, etc. Son mandat est de cinq ans, renouvelable une fois.

Un Décret de 2016 (2016-797) crée la Commission Nationale Permanente pour la Concertation et les Négociations Collectives entre le Gouvernement et les Confédérations Syndicales Centrales.

Source: Articles 122-128 du Code du Travail 1998; Loi N° 92-010 du 16 Juillet 1992; Decret N° 2016- 797 du 23 decembre 2016

Droit de grève

Le droit de grève est reconnu et garanti par la Constitution. Elle s'exerce dans les conditions définies par la loi. La grève ne déclenchée en cas d'échec des négociations devant l'inspecteur ou le directeur du travail. Le droit de grève est limité par des barrières et restrictions juridiques excessives telles que l'obligation des syndicats d'informer à l'avance sur la durée de l'action de grève et le pouvoir des autorités d'interdire unilatéralement, limiter, suspendre ou faire cesser une action de grève neutralisant en fin de compte ce droit fondamental. La loi n ° 2001-09 du 21 Juin 2002 relative à l'exercice du droit de grève prévoit que les fonctionnaires, les travailleurs du secteur

public et privé ainsi employés paraétatiques qui fournissent des services essentiels doivent maintenir un service minimum pendant la période de grève. Les services essentiels sont la santé, la sécurité, l'énergie, l'eau, le transport aérien et les télécommunications, sauf les radios publiques et privés. Il est interdit de mener des représailles contre les grévistes.

La loi permet au gouvernement de déclarer une grève illégale pour des raisons spécifiques qui incluent menace pour la paix et l'ordre social ainsi que des services publics nécessaires requis dans le cas d'une grève. La loi interdit toute action de l'employeur contre les grèves, sauf qu'une entreprise peut retenir une partie du salaire d'un travailleur à la suite d'une grève (pour les jours de grève). Les employeurs ne peuvent pas prendre l'appartenance ou l'activité syndicale en compte dans le recrutement, la répartition du travail, la formation professionnelle ou professionnelle, ou de licenciement.

La grève ne rompt pas le contrat de travail et l'employeur ne peut pas licencier pour le seul fait de sa participation à la grève sauf pour faute lourde.

Sources: Loi n ° 2001-09 DU 21 juin 2002 portant exercice du droit de Greve

Questionnaire sur le travail décent

DECENTWORKCHECK.ORG

Vérification

DecentWorkCheck Benin est un produit de WageIndicator.or et www.votresalaire.org/benin

signifie que la réglementation nationale est OK

signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

01/13Travail et Salaires

		NR	Yes	No
1.	Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux			
2.	Je perçois régulièrement mon salaire			

02/13Indemnités

		NR	Yes	No
3.	J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires *(Le taux d'heures supplémentaires est fixé a un niveau supérieur)*			
4.	Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées			
5.	J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire			
6.	Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues			

03/13Congé Annuel et Vacances

		NR	Yes	No
7.	De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		1 2	3 4+
8.	Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles			
9.	J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine			

04/13Sécurité de l'Emploi

		NR	Yes	No
10.	On m'a remis une énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail			
11.	Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente *permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)*			
12.	Ma période d'essai est de 180 jours			
13.	Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis			
14.	Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi			

05/13Responsabilités Familiales

		NR	Yes	No
15.	Mon employeur accorde un congé de paternité payé *ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant*			
16.	Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental *ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux parents consécutivement*			
17.	Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales *grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité*			

06/13Maternité et Travail

		NR	Yes	No
18.	Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits			
19.	Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux			
20.	Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines			

** Dans la question 7, seulement 3 ou 4 semaines de travail est equivalent à "Oui"*

21. Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire

.22 Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse

les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences

.23 J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité

24. Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant

07/13Santé et Sécurité

25. Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain

26. Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection

27. Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident

28. Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail

08/13Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail

29. Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie

30. J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail

31. Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie

32. Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle

09/13Sécurité Sociale

33. J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans

34. Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations

35. Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi

36. J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident

10/13Traitement Equitable

37. Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination

38. Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail

39. Je suis traité d'une manière juste en ce qui concernent les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de

- Sexe/Genre
- Race
- Couleur
- Religion
- Opinion Politique

* *Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix*

	Nationalité / Lieu de Naissance	☹	☐	☐
	Origine Sociale / Caste	☺	☐	☐
	Responsabilités familiales / Situation familiale	☺	☐	☐
	Âge	☺	☐	☐
	Invalidité / VIH-SIDA	☺	☐	☐
	Adhésion Syndicale et Activités Connexes	☺	☐	☐
	Langue	☹	☐	☐
	Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle	☹	☐	☐
	Statut Matrimonial	☹	☐	☐
	Apparence Physique	☹	☐	☐
	Grossesse / Maternité	☹	☐	☐
40.	Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession	☹	☐	☐

11/13Enfants et Jeunes

41.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits	☺	☐	☐
42.	Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux	☺	☐	☐

12/13Travail Forcé

43.	J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis	☺	☐	☐
44.	Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi	☺	☐	☐
45.	Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine	☺	☐	☐

13/13Syndicats

46.	J'ai un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
47.	J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
48.	Mon employeur autorise la négociation collective sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
49.	Je peux défendre, avec mes collègues, nos intérêts sociaux et économiques par le biais de "grève" sans crainte de discrimination	☺	☐	☐

DECENTWORKCHECK.ORG

Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marqué OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous

	est le nombre de "OUI" accumulés

Benin cumule 41 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable ! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle ? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquer pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. .Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respect la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de .vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle