
Le barème d'indemnisation des licenciements au Bénin

Gautier Makoutode



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/5475>

DOI : 10.4000/rdctss.5475

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2023

Pagination : 168-171

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Gautier Makoutode, « Le barème d'indemnisation des licenciements au Bénin », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2023, mis en ligne le 01 avril 2023, consulté le 14 avril 2023. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/5475> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.5475>



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International
- CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

GAUTIER MAKOUTODE

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

LE BARÈME D'INDEMNISATION DES LICENCIEMENTS AU BÉNIN

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur donne droit au versement d'une dot de séparation au profit du travailleur¹. En effet, lorsque le licenciement est abusif, le travailleur a droit, en plus des indemnités légales, aux dommages et intérêts selon le préjudice subi. Pour éviter que le montant de la réparation du préjudice subi ne soit forfaitaire, le législateur avait fixé pour un salarié ayant au moins 5 ans de service effectif, un minimum en deçà duquel aucune indemnisation ne pouvait être prononcée, quel que soit le préjudice subi².

Dans le contexte d'une remise en cause du coût prétendument excessif de la réparation du préjudice, le plafonnement des indemnisations a fait son apparition dans le nouveau régime du licenciement au Bénin. Bien avant la table ronde organisée du 29 au 31 octobre 2012 par le gouvernement béninois sur le thème : « Dialogue Secteur Public-Secteur Privé pour la relance de l'économie au Bénin »³, le Conseil national des Investisseurs Privés du Bénin (CIPB) relevait comme l'une des difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises béninoises « le poids des condamnations pécuniaires qui s'élèvent souvent à des montants astronomiques à titre des dommages et intérêts en cas de licenciement jugé abusif »⁴. Ainsi, il a été proposé par ce Conseil la « barémisation des dommages-intérêts »⁵. Cette proposition aurait consisté à modifier l'article 52 du Code du travail, en ajoutant un alinéa 6 : « le montant des dommages-intérêts, sans excéder un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, ne peut être inférieur à 3 mois de salaire »⁶. Contrairement à cette proposition, le législateur a opté pour un système de plafonnement à travers les dispositions de la loi n°2017-05 du 29 août 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 Bénin. Selon l'article 30 de cette loi « (...) le montant de la réparation ne peut être inférieur à 3 mois de salaire brut ni excéder 9 mois ». Ainsi, le maximum de 9 mois de salaire brut et le minimum de 3 mois constituent les deux limites retenues pour l'indemnisation du licenciement abusif au Bénin. Cette réforme a été reprise pour le secteur public, par la loi du 5 octobre 2018 portant statut général de la fonction

1 Selon le Professeur Medé, cette dot comprend « l'indemnité de préavis, l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de congé ». Voir N. Medé, *Règlementation du travail au Bénin*, 2^e éd, COPEF, septembre 2006, Cotonou, p. 199.

2 Art. 52 du Code du travail, « Ces dommages et intérêts ne peuvent toutefois être inférieurs à 6 mois de salaire pour un travailleur ayant au moins 5 ans de service effectif (...) ».

3 « La plateforme des propositions pour une justice de développement au Bénin », CIP, juin 2013 : https://issuu.com/olaoz/docs/plateforme_justice_du_secteur_privé

4 Bulletin béninois d'information juridique « Justitia », n°27, septembre 2017, Editorial « La barémisation des dommages et intérêts en matière sociale », p. 1.

5 C'est l'expression utilisée pour la première fois au Bénin par les membres du Groupe de Travail Justice du Secteur Privé, pour proposer le plafonnement des dommages et intérêts.

6 *Ibid.*

publique. L'indemnisation d'un agent faisant partie du personnel de la fonction publique licencié injustement, « (...) ne peut être inférieur [e] à 3 mois de salaire brut ni excéder 9 mois »⁷.

Toutefois, dès son adoption, la loi applicable au secteur privé s'est heurtée à une très vive réaction de la part de l'opposition et des confédérations syndicales, notamment la COSI-Bénin⁸. La première offensive contre cette loi s'est déroulée devant la Cour constitutionnelle par un recours en inconstitutionnalité⁹. Selon les demandeurs, la loi, par « son caractère attentatoire au droit fondamental du travail, constitue une remise en cause palpable de la sphère légale de travail au Bénin »¹⁰. L'article 13, en prévoyant que « le contrat à durée déterminée peut être renouvelé indéfiniment », viole les conventions internationales et constitue en réalité « une réelle remise en cause des dispositions, non seulement du Code du travail, mais aussi et surtout de l'article 6-1 du Pacte international relatif aux droits économique, sociaux et culturels (PIDESC) ». Cette première offensive fut stoppée par le juge constitutionnel qui, sans un examen au fond, a rejeté la demande en raison de son irrecevabilité, sur le fondement des articles 57, alinéa 2, et 121, alinéa 1, de la Constitution. En effet, il a été jugé que « la saisine est manifestement faite hors délais ». Contrairement à la France¹¹, où le Conseil constitutionnel¹² a censuré la mesure de plafonnement des dommages-intérêts « en raison de la violation du principe d'égalité devant la loi »¹³, la Cour constitutionnelle du Bénin n'a pas ouvert un débat portant spécifiquement sur cette mesure. Dans des affaires récentes, les juges ont appliqué rigoureusement le plafonnement par le rejet d'une demande de réparation de préjudices distincts¹⁴ **(I)**, et ont construit leur raisonnement autour de critères permettant de déterminer l'étendue du préjudice subi **(II)**.

I - UNE APPLICATION RIGoureuse DU PLAFONNEMENT PAR LES JUGES

Ce n'est qu'à partir de 2020 que l'application de la mesure instituant le plafonnement des dommages et intérêts a donné à du contentieux. Plusieurs Chambres sociales du Tribunal de Première Instance de Cotonou ont strictement appliqué l'article 30 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement

7 Art. 394 (nouveau) de la loi n°2018-35 du 5 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n°2015-18 du 1^{er} septembre 2017 portant statut général de la fonction publique.

8 Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin, 26 décembre 2022 à 10h37 : www.lanouvelletribune.info

9 Art. 122 de la Constitution du 11 décembre 1990.

10 Décision DCC 17-179 du 10 août 2017 de la Cour constitutionnelle béninoise.

11 Ordonnance n°2017-1387 du 22 Septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurité des relations de travail.

12 Décision n°2015-715 DC du 5 août 2015.

13 Le Conseil constitutionnel a invalidé cette mesure au motif que le critère lié à la taille de l'entreprise est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi, dès lors qu'il ne présente aucun lien avec le préjudice subi par le salarié du fait de la perte de son emploi. C. Radé, « De la conventionalité du barème Macron », *Dossier social*, n°4, avril 2019, p. 324.

14 C'est une technique de contournement du plafonnement qui consiste à demander la réparation de deux préjudices à la fois : les préjudices nés de la rupture abusif du contrat de travail et ceux qui sont nés de la mauvaise exécution des obligations issues du contrat de travail. C. Wolmark, « L'encadrement de l'indemnisation du licenciement injustifié », *Droit Ouvrier*, n° 833, décembre 2017, p. 6.

de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin¹⁵. Les raisonnements suivis par le juge pour justifier l'application du plafonnement s'avèrent plus ou moins convaincants.

Dans un jugement rendu le 17 mai 2022, deux salariés ayant respectivement 19 ans et 12 ans d'ancienneté sont licenciés à la suite d'un retard de 12 minutes au travail¹⁶. Pour soulever le caractère abusif de leur licenciement, les demandeurs ont attiré leur employeur devant le Tribunal après un procès-verbal de non-conciliation dressé par la Direction Générale du Travail. Au soutien de leurs prétentions, ils arguent « que les retards de quelques minutes allégués ne sauraient être considérés comme des motifs suffisamment graves pour justifier leur licenciement ». Dans le souci d'obtenir une réparation intégrale des préjudices subis, ils ont sollicité la condamnation de l'employeur « à leur payer des dommages-intérêts pour rupture abusive d'une part, puis des dommages-intérêts pour préjudices subis ». En réplique à ces demandes, le défendeur justifie le licenciement au motif que « le travailleur est sous la direction et l'autorité de l'employeur ; (...) qu'il a constaté que les motifs du retard des demandeurs ne sont pas liés à leurs activités professionnelles ; (...) que la violation constante et caractérisée de leur obligation de courtoisie et de déférence à l'employeur constitue une faute lourde rendant difficile la poursuite de la relation de travail ; qu'il n'en faut pas plus pour dire que les licenciements intervenus en espèce sont réguliers ». Quant aux dommages-intérêts, l'employeur estime que « si le tribunal entend faire droit à la demande de dommages-intérêts, il échoit de le faire en application des dispositions de l'article 30 de la loi sur l'embauche ». Le juge a qualifié d'abusif le licenciement au motif « qu'un retard de 12 minutes comme motif de licenciement manque tant d'objectivité que de sérieux, surtout au regard de l'ancienneté des salariés en cause contre lesquels l'employeur n'a pu rapporter la preuve d'un comportement manifestement déviant ». Puis, le juge a posé le principe de non-cumul des dommages-intérêts, tout en allouant des dommages et intérêts sur le fondement de l'article 30 de la loi : « les dommages-intérêts pour rupture abusive (...) ont pour but de réparer le préjudice subi si bien que les demandeurs, en l'espèce, ne sauraient prétendre aux deux chefs de dommages-intérêts qu'ils réclament ; qu'il y a lieu de dire que ces deux chefs de demandes de réparation ne constituent en réalité qu'une seule et même réclamation de dommages-intérêts ».

L'étude de ce seul jugement ne permet toutefois pas de donner un aperçu global sur l'application de la barémisation. Néanmoins, le jugement montre une volonté de ne pas alourdir les dommages-intérêts dans une affaire où l'abus de droit apparaissait nettement. D'autres affaires permettent d'éclairer l'application par les juges du plafonnement.

II - UNE CATÉGORISATION DES CRITÈRES DÉTERMINANTS DE L'ÉTENDUE DU PRÉJUDICE SUBI

Contrairement au jugement du 17 mai 2022, les jugements de novembre et décembre 2020 sont un peu plus explicites, même s'ils n'emportent pas davantage la conviction d'un point de vue juridique. Ainsi, pour appliquer les plafonds, les juges ont pris le soin d'énumérer les éléments ayant justifié le licenciement. Cette évaluation de la cause du licenciement leur a permis d'évaluer le préjudice et de quantifier le montant

15 Jugement n°51/ 4^e Ch-Soc/2022 du 17 mai 2022 ; Jugement n°028/20/ 1^{ère} Ch-Soc/2020 du 24 novembre 2020 ; Jugement n°029/20/ 1^{ère} Ch-Soc/2020 du 8 décembre 2020 ; Jugement n°030/20/ 1^{ère} Ch-Soc/2020 du 8 décembre 2020 du Tribunal de Première Instance de Cotonou.

16 Jugement n°51/ 4^e Ch-Soc/2022 du 17 mai 2022 du Tribunal de Première Instance de Cotonou.

de la réparation. D'une part, les juges mobilisent le salaire et l'ancienneté du salarié des éléments constamment énoncés dans les décisions des juges en ces termes : « attendu qu'en espèce, le licenciement du salarié est jugé abusif par le présent jugement ; qu'il est rémunéré à (...) par mois ; qu'au jour de son licenciement, il a totalisé près de (...) ans de service effectif »¹⁷. D'autre part, les juges sont allés plus loin en ajoutant d'autres éléments tels que l'âge du salarié licencié et ses chances de réinsertion dans la vie active. Ainsi, il a été estimé dans un premier temps que le travailleur « âgé de 26 ans au jour de son licenciement, (...) peut se réinsérer professionnellement »¹⁸, le juge précisant que « son âge peu avancé lui permet de se réinsérer »¹⁹. Ces arguments violent l'article 26 de la Constitution du Bénin qui dispose que « L'Etat assure à tous l'égalité devant la loi ». Une appréciation du préjudice subi, basée sur l'âge et la possibilité d'une réinsertion professionnelle, ne fera que légaliser une injustice sociale. En effet, un salarié considéré comme « jeune » à la date du licenciement peut avoir une ancienneté plus importante qu'un salarié considéré comme plus âgé au moment du licenciement. Ces deux éléments sont totalement déconnectés de la réalité du préjudice subi.

Conclusion

Se dirige-t-on vers une application généralisée du plafonnement en première instance ?

En restant silencieuse sur les éléments à prendre en compte pour évaluer et réparer le préjudice subi, la loi offre aux juges la liberté de les préciser, ce qui est le cas dans les jugements susmentionnés. Cette liberté d'appréciation apparente reconnue au juge suscite un légitime soupçon. En ce sens, certains ont estimé, que la marge de la liberté concédée au juge dans l'appréciation du préjudice né du licenciement injustifié « paraît dérisoire »²⁰.

Eu égard au sens de la notion de préjudice et de l'existence en droit interne du principe civiliste de la réparation intégrale du préjudice, le choix des juges limite le préjudice réparable et peut se heurter à ce principe civiliste en lui ôtant sa fonction compensatoire. De ce fait, les indemnités allouées au salarié victime d'un licenciement injustifié ne pourront pas compenser les réels préjudices subis par ce dernier. Ainsi, en présence de certains licenciements injustifiés, l'octroi d'une indemnité de 9 mois de salaire brut peut se révéler insuffisant pour compenser les préjudices et les pertes subis.

En l'état actuel de la législation il paraît difficile pour les juges de première instance d'écarter et de s'affranchir de ces plafonds. Ils continueront d'appliquer rigoureusement cette mesure sur la bases des critères qu'ils ont eux-mêmes dégagés, jusqu'à ce que la Cour d'appel se prononce.

17 Jugement n°028/20/ 1^{ère} Ch-Soc/2020 du 24 novembre 2020 ; Jugement n°029/20/ 1^{ère} Ch-Soc/2020 du 8 décembre 2020 du Tribunal de Première Instance de Cotonou.

18 Jugement n°036/20/ 1^{ère} Ch-Soc/2020 du 22 décembre 2020 du Tribunal de Première Instance de Cotonou.

19 Jugement n°031/20/ 1^{ère} Ch-Soc/2020 du 8 décembre 2020 du Tribunal de Première Instance de Cotonou.

20 C. Alessi et T. Sachs, « La fin annoncée du plafonnement de l'indemnisation du licenciement injustifié : l'Italie montre-t-elle la voie ? », *RDT*, 2018, p. 890.