

REPUBLIQUE POPULAIRE DU BENIN

-----  
PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE  
-----

ORDONNANCE N° 76-67 du 30 décembre 1976

rendant obligatoire la déclaration périodique de la situation de la Main-d'Oeuvre et déterminant les modalités d'application du contrôle des embauchages et des résiliations des contrats de travail.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,  
CHEF DE L'ETAT, CHEF DU GOUVERNEMENT,

- VU la Proclamation du 26 octobre 1972 ;  
VU le Décret N° 76-26 du 30 janvier 1976 portant formation du Gouvernement ;  
VU le Décret N° 76-46 du 19 février 1976 déterminant les services rattachés à la Présidence de la République et fixant les attributions des Membres du Gouvernement ;  
VU l'Ordonnance N° 33/PR/MFPT du 28 septembre 1967 portant Code du Travail ;  
VU l'Ordonnance N° 74-23 du 14 mars 1974 rendant obligatoire la déclaration périodique de la situation de la Main-d'Oeuvre ;  
SUR Proposition du Ministre de la Fonction Publique et du Travail ;  
Le Conseil des Ministres entendu ;

ORDONNE :

TITRE PREMIER

Déclaration Périodique de la Main-d'Oeuvre

Article 1er..- Tout Chef d'Entreprise, d'Etablissement ou tout autre Employeur est tenu de fournir annuellement une déclaration sur la situation de la Main-d'Oeuvre utilisée et ce conformément au modèle ci-annexé.

Article 2..- Cette déclaration comporte obligatoirement toutes les indications prévues au modèle annexé à la présente ordonnance et doit être établie en triple exemplaire sur imprimé conforme audit modèle. La déclaration est signée par l'Employeur.

Dans les Entreprises, elle est en outre conjointement signée par les Premiers Responsables C.D.R. et le Premier Délégué du Personnel.

Article 3.- Les déclarations annuelles établies en triple exemplaire sont soit expédiées en recommandé, le récépissé de la poste faisant foi de la date d'expédition, soit remises contre récépissé aux Inspections ou Bureau de Contrôle du Travail et de la Main-d'Oeuvre qui les transmettent au Ministère de la Fonction Publique et du Travail.

Les imprimés nécessaires accompagnés de notices explicatives sont tenus à la disposition des intéressés au Ministère de la Fonction Publique et du Travail et au siège des Inspections ou des Bureaux de Contrôle du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

Les déclarations seront faites au plus tard le 15 janvier de l'année suivante.

Article 4.- Une déclaration particulière doit en outre être faite dans les mêmes formes dans les cas suivants :

- a) fusion d'établissements
- b) cessation provisoire ou définitive d'activité
- c) réouverture de l'établissement après fermeture
- d) cession de l'établissement ou de l'entreprise
- e) transfert de son emplacement
- f) changement de son statut juridique
- g) changement d'activité.

La déclaration doit être faite préalablement à l'évènement qui l'a motivé ou au plus tard un mois après, en cas de force majeure.

## T I T R E   I I

### Procédure d'Embauchage et de résiliation du Contrat de Travail

#### CHAPITRE PREMIER

##### Procédure d'embauchage

Article 5.- Tout Chef d'Entreprise, d'Etablissement ou tout autre Employeur est tenu de déclarer à l'Inspection du Travail de son ressort les offres d'emplois, en indiquant les qualifications professionnelles requises pour occuper ces emplois.

Cette disposition est applicable aux travailleurs occasionnels.

Article 6.- Les Employeurs sus-visés sont tenus d'accepter pour occuper les emplois vacants déclarés, les travailleurs qui leur seront présentés par le Service du Placement de l'Inspection du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

Si l'Employeur estime que le travailleur présenté par le service de la Main-d'Oeuvre ne satisfait pas aux conditions de capacité professionnelle requise, il pourra le recuser à condition d'apporter la preuve qu'il lui a fait subir un essai professionnel non concluant. Dans ce cas, le bureau de placement proposera un autre candidat.

Article 7.- Tout essai professionnel auquel l'Employeur serait appelé à soumettre le candidat qui lui a été proposé devra obligatoirement se dérouler en présence du Chef du Service du Placement ou son représentant.

Article 8.- Lorsque l'Employeur se trouve dans l'obligation de procéder à des embauches prioritaires parmi ses anciens Travailleurs en vertu des dispositions conventionnelles ou contractuelles, il doit au préalable en informer le Service du Placement.

Article 9.- Est interdit le fait pour toute personne physique ou morale de servir d'intermédiaire en matière de placement auprès des Employeurs en dehors des services compétents.

Article 10.- Aucun travailleur étranger ne peut être employé dans un établissement privé, public ou semi-public s'il n'a, préalablement à la conclusion de son contrat de travail, reçu l'autorisation du Ministère de la Fonction Publique et du Travail.

Article 11.- Les services du Placement sont tenus de donner satisfaction aux offres d'emploi dans un délai maximum de 10 jours après réception de la demande.

S'agissant des offres relatives à la Main-d'Oeuvre occasionnelle, satisfaction doit être donnée immédiatement. Dans ce cas, l'employeur, ou son représentant devra s'adresser au service du Placement de sa localité et le recrutement devra s'opérer parmi les sans-emploi présents au jour de l'offre, la priorité étant à ceux qui s'étaient préalablement inscrits.

## CHAPITRE II

### Procédure en matière de résiliation du contrat de travail.

Article 12.- Dans les Entreprises un salarié ne peut être licencié qu'après avis préalable du Comité de Direction et de l'Inspection du Travail.

Le dossier à transmettre à l'Inspection du Travail doit comporter les renseignements suivants :

- 1° le procès-verbal de la réunion du Comité de Direction ;
- 2° nom ou raison sociale, N° d'immatriculation à l'OBSS et adresse de l'Employeur ;

- 3° Nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, adresse, N° d'affiliation à l'OBSS, ancienneté et qualification professionnelle du ou des salariés à licencier ;
- 4° motifs qui justifient le licenciement.

### T I T R E   I I I

#### Des pénalités

Article 13.- Les infractions aux dispositions des articles 1er et 3 de la présente ordonnance sont passibles de pénalités dans les conditions suivantes :

- en cas de retard dans la déclaration de la situation de la main-d'oeuvre, retard à constater à partir du 15 janvier de l'année suivante : 500 francs par jour de retard et par salarié non déclaré;
- passé 30 jours de retard la pénalité est majorée de 50 % et de 100 % à partir du 61e jour de retard.

Article 14.- Toute infraction aux dispositions des articles 4 et 5, 8, 9 et 12 est passible d'une pénalité de 20 000 à 100 000 francs.

En cas de récidive la pénalité est portée à 150 000 francs.

Article 15.- Les infractions sont constatées dans un procès-verbal par les Chefs des services provinciaux de la Main-d'Oeuvre, leurs suppléants légaux ou les officiers de police judiciaire.

Les pénalités sont prononcées par les Chefs de service provinciaux de la main-d'oeuvre.

En cas de contestation, le tribunal de première instance est saisi et doit se prononcer dans un délai d'un mois.

Article 16.- Les pénalités sont payées par les contrevenants par chèques barrés libellés au nom du Directeur du Trésor et de la comptabilité publique et adressées à l'Inspection du Travail ou au bureau de Contrôle dans le ressort duquel l'infraction a été constatée.

Article 17.- L'Inspection du Travail ou le bureau de contrôle adresse par voie hiérarchique les chèques sous bordereau au Directeur du Trésor qui les encaisse.

Article 18.- La présente Ordonnance qui abroge toutes dispositions antérieures. contraires notamment l'Ordonnance 74-23 du 14 mars 1974 sera exécutée comme Loi de l'Etat.

Fait à COTONOU, le 30 décembre 1976

Par le Président de la République,  
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,

Mathieu KERREKOU

Le Ministre de la Fonction Publique  
et du Travail,

Garde des Sceaux, Ministre de la Justice  
de la Législation et des Affaires Sociales

Adolphe BIAOU

Djibril MORIBA

Ampliations : PR 8 CS 6 SGG 4 CNR 4 MFPT 10 MJLAS 5 autres ministères 13  
Inspections du Travail 10 DPE au MFPT 5 DPE-DGAJL-INSAE 6 IAA-IGF-DCCT-ONEPI 4  
Gde Chanç 1 Cham.Commerce 6 BN 2 UNB 2 FSJEP 2 Main-d'Oeuvre 10 JORPB 1.-





II - EFFECTIFS ET SALAIRES

GROUPE DE CLASSEMENT	REPARTITION PAR ORIGINE ET PAR SEXE								Effectifs - Salaire et Accessoires par catégorie professionnelle	
	Total par groupe	Bénoïse		Etrangers Africains		Autres Etrangers		SALAIRES		
Désignation du groupe		H	F	H	F	H	F	Salaire minimum brut dans la catégorie	Salaire maximum brut dans la catégorie	
Personnel de direction . . . . .	!	!	!	!	!	!	!	!	!	
Cadre et techniciens . . . . .	!	!	!	!	!	!	!	!	!	
Maîtrise . . . . .	!	!	!	!	!	!	!	!	!	
Employés (Empl. Qual. (au-dessus de la 5e Cat.)	!	!	!	!	!	!	!	!	!	
	(Empl. spéc. (2e à 4e Cat.)	!	!	!	!	!	!	!	!	
Ouvriers (ouv. qual. au dessus de la 5e cat.)	!	!	!	!	!	!	!	!	!	
	(ouv. spéc. (2e à 4e Cat.)	!	!	!	!	!	!	!	!	
Manoeuvres . . . . .	!	!	!	!	!	!	!	!	!	
Apprentis . . . . .	!	!	!	!	!	!	!	!	!	
Totaux . . . . .	!	!	!	!	!	!	!	!	!	
Occasionnels . . . . .	!	!	!	!	!	!	!	!	!	

- Besoin personnel nouveau (1) pour les 5 prochaines années (cadres, Personnel spécialisé et qualifiés, manoeuvres)

- Besoin en perfectionnement du personnel existant (1) pour les cinq prochaines années

(1) détailler le nombre, formation et le niveau désirés par année de besoin.