



REPUBLIQUE DU BENIN

\*\*\*\*\*

MINISTRE D'ETAT CHARGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET  
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

\*\*\*\*\*

UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

\*\*\*\*\*

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION ET DE  
MAGISTRATURE

**(ENAM)**

**MEMOIRE DE FIN DE FORMATION  
(CYCLE II)**

**FILIERE : MAGISTRATURE**

**PROMOTION : 2012-2014**

**THEME :**

**Problématique de la répression  
des infractions en matière sociale**

Présenté et soutenu par :

**Jean Bruno EKANDABEKA**

Maitre de stage :

**Monsieur GLAGLADJI**

**Rogatien**

*Magistrat, juge au Tribunal de  
Première Instance de Cotonou*

Directeur de mémoire :

**Monsieur DOGUE Cyriaque**

*Magistrat, Ancien Avocat*

*général à la Cour Suprême,*

*Docteur en droit privé*

Octobre 2014

## **IDENTIFICATION DU JURY**

**PRÉSIDENT : Guy OGOUBIYI**

**VICE-PRÉSIDENT : Marie-Josée PATHINVO**

**MEMBRE : Sêmedé Chrystelle Cédrine ADONON**

## AVERTISSEMENT

### AVERTISSEMENT

L'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

## DÉDICACES

- A mon père,
- A ma très chère mère pour son soutien, qui ne cesse de me laisser aux mains de l’Eternel et de me bénir chaque fois quand elle m’appelle,
- A mon épouse, ma Charlotte loin des yeux près du cœur, pour ta confiance,
- A mes enfants, Bienveillance, Prodiges, Céleste et mes deux jumelles Témoignage et Souvenir, je vous tiens à cœur malgré la distance qui nous sépare durant les deux ans,
- A mes frères et sœurs, neveux et nièces,
- A tous mes amis et camarades du Bénin pour leur soutien,

**Je dédie ce mémoire.**

## REMERCIEMENTS

« L'union fait la force » disait Symphorien KOUA dans son poème Le village coopératif. La réalisation de ce mémoire n'a pas dérogé à ce principe.

Nous témoignons particulièrement notre gratitude :

- A notre directeur de mémoire, Monsieur Cyriaque Codjovi DOGUE magistrat, docteur en droit privé, chargé de cours à l'ENAM qui a accepté avec beaucoup de cœur de diriger ce mémoire ;
- A notre maître de stage, Monsieur Rogatien GLAGLADJI ;
- A tous nos formateurs pour être restés ouverts avec nous et pour avoir partagé avec nous leurs connaissances et leurs expériences ;
- A Monsieur Bertin AMOUSSOU pour sa contribution ;
- Aux magistrats du tribunal de première instance de Cotonou, d'Abomey-Calavi et de la cour d'appel de Cotonou pour la disponibilité permanente dont ils ont fait preuve à notre égard pendant le stage ;
- Au Directeur et à tout le personnel de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) pour leur disponibilité à notre égard ;
- A tous mes collègues de la promotion 2012-2014 pour la sympathie partagée.

## SIGLES ET ABRÉVIATIONS

- Art. :** Article
- CPP :** Code de procédure pénale
- CNSS :** Caisse Nationale de Sécurité Sociale
- DGT :** Direction Générale du Travail
- Ed :** Edition
- MFPT :** Ministère de la Fonction Publique et du Travail
- MFPTRA :** Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative
- P :** Page
- OPJ :** Officier de police judiciaire
- PR :** Procureur de la République
- SMIG :** Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
- OIT :** Organisation Internationale du travail
- TPIPCC :** Tribunal de Première Instance de Première Classe de Cotonou

## GLOSSAIRE D'ETUDE

**ACTEURS SOCIAUX** : Ce sont les professionnels du droit social.

**AMBIVALENCE DE TEXTE** : Caractère de ce qui se présente sous deux aspects. Exemple : Les lois qui renvoient aux arrêtés ou aux décrets.

**CHAINE PENALE** : Le déroulement de la procédure pénale depuis l'inspection du travail jusqu'à la saisine du tribunal.

**FORMALISME** : Tout ce qui se rattache à la forme telle que prévue par les textes.

**INFRACTION** : Violation de la loi pénale.

**LEGISLATION** : Ensemble des lois dans un pays ou dans un domaine déterminé.

**LOCK-OUT** : Fermeture temporaire d'une entreprise décidée par des patrons qui refusent le travail à leurs ouvriers.

**ORDRE PUBLIC** : Sécurité publique, le bon exemple des services publics.

**SANCTION REPARATRICE** : Une punition qui exige de réparer civilement une faute commise.

**SANCTION REPRESSIVE** : Une punition qui sert à réprimer ou à condamner une personne pénalement.

**SUBORDONNE OBEISSANT** : Celui qui obéit aux ordres imposés par son chef.

**SUJETS ACTIFS** : Ce sont des personnes chargées d'enclencher l'action publique en droit social.

## SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE .....	1
PREMIERE PARTIE : LA TYPOLOGIE DES INFRACTIONS ET SANCTIONS EN DROIT PENAL DU TRAVAIL .....	7
CHAPITRE I : Les infractions concernant les employeurs, les salariés et autres agents .....	9
SECTION 1 : Les infractions concernant les employeurs .....	9
SECTION 2 : Les infractions concernant les salariés et autres agents .....	17
CHAPITRE II : Les sanctions pénales en droit du travail.....	23
SECTION 1 : Les sanctions visant les employeurs.....	23
SECTION II : Les sanctions visant les salariés et autres agents.....	27
DEUXIEME PARTIE : La mise en œuvre de la procédure pénale.....	33
CHAPITRE I : LE DEROULEMENT LA PROCEDURE PENALE EN DROIT DU TRAVAIL.....	35
SECTION 1 : les sujets actifs de l'action publique en droit du travail .....	35
SECTION 2 : Le défaut d'initiative et de dénonciation par les acteurs sociaux de la chaîne pénale .....	47
CHAPITRE II : LES FAIBLESSES DE LA REPRESSION DE L'INFRACTION PENALE EN DROIT DU TRAVAIL .....	54
SECTION 1 : Le déséquilibre de la législation sociale.....	54
SECTION 2 : Le formalisme de la répression pénale et ses approches de solutions.....	60
CONCLUSION .....	65
BIBLIOGRAPHIE .....	68

## INTRODUCTION GENERALE

Les relations entre les hommes dans l'univers du travail sont encadrées par les règles juridiques. De cette réglementation résulte l'exigence du respect des règles et principes définis par le droit du travail. En plus de ce droit, il existe une branche spéciale appelée droit pénal du travail qui institue les infractions à la législation du travail et les sanctions y relatives.

L'employeur qui ne respecte pas les règles du droit social est exposé à deux (02) types de sanctions : la sanction civile et la sanction répressive. La sanction civile est la réparation par l'employeur des préjudices subis par le salarié alors que la sanction répressive, est basée sur l'amende et l'emprisonnement. Cette procédure est mise en œuvre par les sujets actifs du droit social tels que : les inspecteurs de travail et de sécurité sociale à travers la saisine du Procureur de la République conformément aux articles 312<sup>1</sup> du Code du travail béninois et 1<sup>er</sup> al 1-2, 38 et 40 du Code de procédure pénale<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Toute contestation de pénalité est soumise à l'appréciation du procureur de la république près le tribunal de première instance du ressort de l'inspection du travail. Toutefois, le procureur de la république peut décider de la saisine de la chambre correctionnelle.

<sup>2</sup> Article 38 al 1 : « le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner ».

Article 40 al 1 : « le procureur de la République procède ou fait procéder à tous les actes nécessaires à la recherche et à la poursuite des infractions à la loi pénale.

*A cette fin, il dirige l'activité des officiers et agents de police judiciaire de son ressort ».*

*Article 1 al 3-4 « l'action publique pour l'application de peines est mise en mouvement et exercée par un magistrat ou les fonctionnaires auxquels elle est confiée par la loi.*

*Cette action peut aussi être mise en mouvement par la partie lésée ou toute personne morale habilitée à cet effet, dans les conditions déterminées par le présent code ».*

Cette possibilité est donnée également à la victime<sup>3</sup> de porter plainte soit à la police ou à la gendarmerie<sup>4</sup>, soit devant le procureur de la République, soit par la voie de citation directe en vue d'une saisine du juge répressif.

A cet effet, le juge saisi statue conformément aux règles juridiques qui existent et laisse de côté les jugements de valeur.<sup>5</sup>

Mais cependant, il se pose un problème de la délimitation du périmètre du droit pénal du travail, car il y'a le droit pénal appliqué au travail et qui comprend les incriminations et les peines figurant dans le code pénal et qui sont appliquées au relations du travail d'une part et les infractions et les sanctions contenues dans le code du travail d'autres part. S'agit d'une dualité de corpus ou d'une unité du droit pénal du travail ?

---

<sup>3</sup> Article 2 : « l'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction .

Toutefois elle est exercée par :

- Les associations régulièrement déclarées, ayant pour objet statutaire explicite , la défense des intérêts collectifs de certaines catégories de victime ».

Article 435 : « toute personne qui conformément à l'article 2 du présent code , prétend avoir été lésée par un délit ou un contrevenant si elle ne l'a déjà fait , se constitue partie civile à l'audience même ».

<sup>4</sup> Article 19 al 1 : « les officiers de police judiciaire exercent les pouvoirs définis à l'article 14 du présent code. Ils reçoivent les plaintes et dénonciations ; ils procèdent à des enquêtes préliminaires dans les conditions prévues par les articles 76 à 78 du présent code ».

Article 21 : « les officiers de police judiciaire sont tenus d'informer, sans délai, le procureur de la République des crimes, délits et contraventions dont ils ont connaissance ».

<sup>5</sup> C. RENOARD, P.D. OLLIER in BAILLY Maxime, Essai sur le Droit pénal des conflits collectifs du Travail, Paris, Presses Universitaires d'Aix-Marseille-Puam, Ccollection du Centre de Droit Social, 2011, p. 205.

Durant des siècles, le droit du travail était au service des employeurs. Il intervenait pour réprimer les comportements de certains travailleurs qui prévalaient : le syndicalisme, le droit de la grève, l'entrave à la liberté de travail, le vol, l'abus de confiance et la divulgation du secret professionnel.

Mais aujourd'hui avec l'adoption progressive de nombreuses règles en droit du travail, le droit social a connu une évolution importante ; « *il s'est donc préoccupé de protéger la vie et la santé du travailleur* ».

Surtout avec la nouvelle législation votée en 1982 en France, les quatre lois appelées lois AUROUX ont instauré une véritable démocratie au sein des entreprises.<sup>6</sup>

Cependant, ces conceptions ont déclenché de nombreuses polémiques et la colère du conseil du patronat français qui pense que leurs intérêts seront mis en jeu. Ainsi, le pouvoir du chef de l'entreprise ne saurait être exercé de manière arbitraire. Il doit, lui aussi se soumettre et se conformer au droit et les conditions de son exercice doivent être appréciées par les juridictions compétentes.

L'exégèse de la philosophie du droit et de la sociologie juridique nous enseignera davantage sur la question.

Les philosophes s'étaient déjà depuis longtemps penchés sur les concepts de droit du travail, des obligations, de la liberté, de l'égalité et de la logique juridique. Le souci majeur de ces grands doctinaires s'est exprimé à travers la *République* de Platon, la *Politique* d'Aristote, *les principes de la philosophie du droit* de Hegel, *le Capitalisme* de Karl MARX , en passant par

---

<sup>6</sup> Ces quatre lois sont :

- 1- La liberté des travailleurs ;
- 2- le développement des institutions représentatives du personnel ;
- 3- la négociation collective lors des conflits du travail ;
- 4- les conditions de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise.

*l'esprit des lois* de MONTESQUIEU, *le Léviathan* de Thomas HOBBS, et le Contrat social de Jean-Jacques ROUSSEAU. Ces philosophes ont tous tenté d'examiner et de résoudre ces différents types de questions, dans l'objectif d'instaurer la justice et d'aboutir à une société juste et équitable.

Mais, la dimension sociojuridique démontre que le secteur du travail doit être encadré par une logique c'est-à-dire la mise en valeur des méthodes, des arguments et des raisonnements juridiques pour permettre à tout citoyen d'entreprise de faire prévaloir ses droits et devoirs car « *le droit de travailler est la propriété de tout homme et cette propriété est la plus sacrée, la plus imprescriptible de toutes* » comme le disait TURGOT.

C'est pourquoi, les atteintes à la liberté du travail sont forcément réprimées ou sanctionnées en droit pénal du travail.

Cependant, au cours de notre stage pratique dans les juridictions béninoises, nous avons constaté que cette voie n'est presque pas empruntée.

Existe-t-il une répression effective et efficace des infractions en droit du travail ?

La pertinence de cette problématique, nous conduit à justifier notre plan au regard :

- du manque d'intérêt manifesté par les acteurs sociaux vis-à-vis de la procédure pénale ;
- des faiblesses que le droit pénal social recèle quant aux caractères de sa répression.

Est-ce par méconnaissance des règles du droit pénal social ?

L'inefficacité de la répression pénale est-elle due à l'ambivalence des textes ?

Tels sont les différents problèmes qui fondent notre sujet.

L'intérêt dégagé par notre sujet est à la fois théorique et pratique.

Théorique, parce que la législation sociale a prévu un certain nombre de textes, lois et principes qui réglementent l'univers du travail. Comme le disait Madame Odile GODARD : « *le droit du travail est par sa nature, le droit des obligations mises à la charge de l'employeur dans les relations de travail avec les salariés* ». Cette obligation peut être contractuelle ou délictuelle. Chaque partie est tenue de réparer les conséquences dommageables en cas de non-respect de leurs obligations.

Pratique, parce que cela se rapporte à la nécessité de la mise en application de ces textes théoriques. Telle est la préoccupation de l'Ecole de l'Exégèse en France qui pense qu'il faut fixer les règles juridiques du raisonnement compatibles avec le respect de la plénitude de la loi écrite.

La conduite des travaux de recherche et la rédaction du présent mémoire ont été rendues possibles par le recours aux méthodes de recherche documentaire et d'enquête.

La méthode de recherche documentaire nous a permis de procéder à l'état des lieux sur la préoccupation de la répression des infractions en matière sociale en République du Bénin. Il ressort qu'un nombre très limité des auteurs ont opiné sur la question.

C'est pourquoi notre travail sera basé sur la législation béninoise et sur d'autres sources du droit comparé tel que : le droit pénal du travail français, le droit pénal du travail marocain, congolais et algérien.

Cette étude a également abouti grâce aux entretiens et observations desquels résulte que les justiciables préfèrent la procédure d'indemnisation à celle de la répression.

Que doit-on faire pour intéresser les justiciables à la mise en œuvre du droit pénal en matière sociale afin de le rendre efficace ?

Pour répondre à ces différentes interrogations, nous organiserons notre travail en deux (2) grandes parties. La première sera articulée sur la typologie des infractions et sanctions en droit pénal du travail et la deuxième partie sera consacrée à la mise en œuvre de la procédure pénale, ses défauts de répression, puis quelques perspectives et approches de solutions.

**PREMIÈRE PARTIE**

**LA TYPOLOGIE DES INFRACTIONS ET  
SANCTIONS EN DROIT PENAL DU TRAVAIL**

Nous aborderons successivement les infractions concernant les employeurs, les salariés et autres agents (Chapitre I) ainsi que les sanctions pénales en droit du travail (Chapitre II).

# CHAPITRE I

## LES INFRACTIONS CONCERNANT LES EMPLOYEURS, LES SALARIÉS ET AUTRES AGENTS

L'infraction peut être définie comme la violation de la loi pénale qui expose son auteur à une peine ou une mesure de sûreté.

Ainsi, en droit du travail, nous avons deux catégories d'infractions : les infractions concernant les employeurs et les infractions commises par les salariés et autres agents.

### **SECTION 1 : Les infractions concernant les employeurs**

On entend par employeur, toute personne physique ou morale partie à un contrat de travail conclu avec un salarié.

L'employeur exerce un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction ; il est débiteur de la fourniture des moyens de travail et des salaires.

Cependant, sa responsabilité peut être engagée lorsqu'il viole les règles du droit social.

Ainsi, le droit pénal du travail a prévu des catégories d'infraction qui tirent leurs origines ou fondement des dispositions de la législation du travail prévues par la loi n° 98-004 du 27 Janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin.

Vu le nombre de ces infractions, nous n'aborderons que celles qui sont les plus fréquentes à savoir les infractions concernant les employeurs pendant l'exécution (Paragraphe 1) et après la cessation du contrat de travail (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : Les infractions concernant les employeurs pendant le contrat de travail.**

Elles peuvent être présentées comme suit :

- la discrimination d'âge par rapport au salaire ;
- il est ici interdit à un employeur de payer deux salaires différents aux jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans et aux autres travailleurs qui sont de la même catégorie professionnelle. Cela se justifie par le fait qu'ils ont tous les mêmes droits<sup>7</sup> ;
- l'abattement des salaires lorsqu'un employeur fait une réduction de salaire en donnant, à un salarié, un salaire en deçà du SMIG<sup>8</sup> qui est actuellement élevé à une somme de 40000 francs Cfa

Cette façon de faire est réprimée lorsque l'employeur fait une discrimination en matière de salaire entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine, contrairement au principe de l'égalité en matière de salaire affirmé par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 en son article 23 qui dispose : « *le droit au salaire égal pour un travail de valeur égale* »

---

<sup>7</sup> Article 167 du Code du travail en République du Bénin : « *Les jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassement professionnel du fait de leur âge. L'employeur tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans, employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles indication de sa date de naissance* ».

<sup>8</sup> Article 210 du même code : « *aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé par le décret pris en conseil des ministres sur rapport du ministre chargé du travail après avis motivé du conseil national du travail* ».

Ce principe est également consacré non seulement dans l'article 2<sup>9</sup> du préambule de la constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) mais aussi dans sa convention internationale du travail n°100 qui stipule l'égalité en matière de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

En outre, sur les modalités du paiement de salaire, l'employeur doit respecter les délais qui sont par exemple, en matière de paiement des salaires mensuels, de huit (8) jours après la fin du mois.

L'employeur qui n'aura pas respecté ces normes est pénalement responsable en application des articles 222 al 1<sup>10</sup>, 223 al 1<sup>11</sup> du Code du travail béninois. Il en est de même en droit congolais.

Dans l'objectif d'assurer l'hygiène et la sécurité du travail et de préserver la santé des travailleurs, les dispositions des articles 182-185-1,186 du Code du travail font obligation à *« l'employeur de veiller à ce que les locaux de travail soient dans les états de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé des salariés notamment en ce qui concerne le dispositif de prévention de l'incendie, l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable, les fosses d'aisance, l'évacuation des eaux résiduaires et d'élevage et de lavage, les poussières et vapeurs, les vestiaires »* alors que le droit marocain a, en sus de ces dispositions, ajouté en son article 28, *« la*

---

<sup>9</sup> l'article 2 : *« chaque membre devra, par les moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égal ».*

<sup>10</sup> Article 222 al 1 : *« Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire ».*

<sup>11</sup> *« Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et élargée par chaque travailleur ou par deux témoins, si ce dernier est illettré ».*

*tutelle et le couchage des salariés* ». En effet, les locaux de travail doivent être aménagés de façon à assurer la sécurité des salariés. La facilitation de la tâche des salariés handicapés y travaillant a été prise en compte par le droit marocain en son article 282.

Le Code du travail béninois en ses articles 187 et 190 exige à tout employeur, sous peine de voir engagée sa responsabilité pénale, de mettre en place un comité d'hygiène et de sécurité dans tous les établissements occupant habituellement au moins trente (30) salariés, temporaires, occasionnels y compris.

Quant à l'article 2 de l'arrêté n°22 /MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 Avril 1999 portant mesure générale d'hygiène et de sécurité au travail, il interdit formellement d'utiliser pour le travail, les locaux rendus malsains par l'humidité de leurs parois suite à un vice de construction. Il en est de même du défaut d'éclairage qui constitue une infraction sauf dans le cas où les opérations nécessitent l'obscurité ou un éclairage particulier.

L'article 200 du Code du travail béninois fait obligation à des employeurs de créer les services médicaux aux travailleurs dans les entreprises en vue de les préserver contre les risques de maladie professionnelle et les accidents de travail.

Ces conditions sont déterminées selon les modalités prévues par l'arrêté n°052/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 26 Octobre 1998 fixant la limite dans laquelle les médicaments et accessoires nécessaires sont

fournis gratuitement au travailleur et ses enfants logés avec lui par l'employeur<sup>12</sup>.

Il en va de même en cas de maladie d'un travailleur ou de ses enfants logés avec lui par l'employeur, où ce dernier est tenu de leur fournir gratuitement les soins dans la limite des moyens définis par l'arrêté du Ministre en charge du travail en application de l'article 198<sup>13</sup> du Code du travail béninois.

Par ailleurs, le défaut de bénéficier par le travailleur de ses congés annuels payés constitue une infraction selon les articles 158, 160, 161 du Code du travail béninois.

Le droit marocain a nuancé cette interdiction en disant qu'il n'est pas permis à un employeur d'occuper, un de ses salariés pendant la période de congé annuel payé, à un travail rémunéré ou non même en dehors de l'entreprise et d'occuper un salarié pendant les congés annuels d'une autre entreprise alors qu'il savait que ce salarié était bénéficiaire d'un congé annuel payé.

En tout état de cause, constitue une violation à la loi pénale, le licenciement d'une femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une

---

<sup>12</sup> L'arrêté n°052/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST Article 2 : « en cas de maladie d'un travailleur ou de ses enfants logés avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir gratuitement les soins et dans la limite définie à l'article 3 ci-dessous, les médicaments et accessoires nécessaires ».

Article 3 : « les frais de médicament et accessoires nécessaires indiqués à l'article 2 ci-dessus sont pris en charge par l'employeur dans la limite de 60% pour le travailleur de même que pour ses enfants ».

<sup>13</sup> Article 198 : « En cas de maladie d'un travailleur ou de ses enfants logés avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir gratuitement les soins dans la limite des moyens définis par arrêté du ministère chargé du travail, pris après accord du ministre chargé de la santé et sur avis du conseil national, les médicaments et accessoires nécessaires ».

constatation médicale<sup>14</sup>. Ceci est aussi évoqué par les articles 116 et 254 du Code du travail congolais.

Tout chef d'entreprise ou d'établissement est également tenu de déclarer les travailleurs à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et tout manquement à cette obligation constitue une faute pénale<sup>15</sup>.

Selon le Code béninois du travail en ses articles 5, 6, 79, 82, et 264, aucun employeur ne peut user des moyens d'oppression ou s'opposer à l'organisation syndicale des salariés ; en ce sens la représentation syndicale permet aux salariés de jouir de leurs droits de défense une fois que l'intérêt

---

<sup>14</sup> Article 170 du Code du travail béninois : *« Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir, de ce fait, à verser l'indemnité prévue à l'article 55 ci-dessus. Cette rupture ne peut, en aucun cas, donner lieu à des dommages et intérêts. Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de l'accouchement. Ce congé peut être prorogé de quatre semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant soit de la grossesse, soit des couches.*

*En tout état de cause quand l'accouchement a lieu avant la date présumée la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines auxquelles la salariée a droit. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la femme ne reprend son travail qu'après huit semaines suivant l'accouchement.*

*Elle a droit pendant la période dudit congé à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Le paiement de cette indemnité sera effectué selon les textes en vigueur à la caisse de sécurité sociale. Elle conserve le droit aux gratuités et aux prescriptions en nature ».*

Article 171 du même code : *« En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.*

*Lorsque le licenciement est prononcé dans l'ignorance de la grossesse la salariée dispose d'un délai de quinze jours pour justifier de son motif prévu à l'alinéa ci-dessus.*

*En tout état de cause, aucun employeur ne peut licencier une femme pendant les périodes de suspension prévues aux alinéas 2 et 3 de l'article 170.*

*Ces mêmes périodes suspendent le déroulement du préavis résultant d'un éventuel licenciement antérieurement notifié ».*

<sup>15</sup> Article 279 al 2 : *« il est également tenu de déclarer son existence et les travailleurs à la caisse de sécurité sociale ».*

collectif est menacé. Constitue d'office une infraction, l'entrave à la liberté syndicale selon les articles 173 et 254 du Code du travail congolais.

C'est pourquoi Jean-Claude JAVILLIER, cité dans l'ouvrage *Essais sur le droit pénal des conflits collectifs du droit de travail* de Maxime BAILLY soutient que : « *la grève est non seulement un moyen de pression sur le patronat pour obtenir la satisfaction des revendications, mais aussi un moyen d'expression : ne pas avoir, mais être* ».

Notons également que dans la liberté syndicale, l'aspect du droit de grève est beaucoup contesté par les employeurs, alors que ce droit fait partie des droits de l'homme reconnus aux catégories sociales c'est-à-dire aux travailleurs salariés ou aux fonctionnaires pour défendre leurs intérêts professionnels, matériels et moraux. Cela est adopté le 16 décembre 1966 par le pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans son article 8-d qui dispose : « *Le droit de grève est exercé conformément aux lois de chaque pays* ». Signalons qu'au Bénin, cela est prévu par la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin<sup>16</sup>.

Qu'en est-il des infractions concernant les employeurs après la cessation du contrat de travail ?

## **Paragraphe 2 : Les infractions concernant les employeurs après la cessation du contrat de travail**

La cessation du contrat de travail se justifie lorsque les relations de travail sont rompues entre l'employeur et le salarié. Cela s'explique, soit par le fait que le contrat a pris fin (cas des contrats à durée déterminée), soit

---

<sup>16</sup> Article 1<sup>er</sup>. De la loi n°2001-09 du 21 juin 2002

par accord des deux parties pour faute lourde en cas de force majeure ou pour résolution judiciaire.

En outre, la cessation du contrat de travail intervient aussi dans les cas à durée indéterminée : par démission ou pour des motifs personnels ou économiques.

Il n'y a infraction que si l'employeur ne respecte pas les droits du travailleur. Il en existe en nombre réduit et on peut citer :

- ✓ l'hypothèse de la délivrance du certificat de travail lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, peu importe les motifs et les formes du contrat. L'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail à la demande du salarié sous peine de dommages et intérêts<sup>17</sup>.
- ✓ le droit social Marocain est allé encore plus loin que le droit béninois et congolais en qualifiant directement la non délivrance du certificat du travail d'infraction pénale si les délais sont dépassés<sup>18</sup>.
- ✓ Lorsque le contrat est rompu, l'employeur est tenu de verser les indemnités de licenciement, les heures supplémentaires, le préavis, les pénalités, les dommages- intérêts dans le cas où le licenciement

---

<sup>17</sup> Article 62 du Code du travail béninois : « *Quel que soit le motif qui met fin au contrat, l'employeur doit tenir à la disposition du travailleur, sous peine de dommages et intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés et la catégorie professionnelle si elle est prévue par une convention ou accord collectif ou un texte réglementaire.*

*Sous peine de dommages et intérêts, l'employeur ne peut mentionner sur le certificat ou fournir des renseignements tendancieux diffamatoires ou erronés sur le travailleur.*

*Ce certificat est exempt de tout droit de timbre ou d'enregistrement ».*

Article 46 al 1 du Code du travail congolais : « *à l'expiration du contrat de travail, tout employeur est tenu de remettre à son travailleur, sous peine de dommages et intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés ».*

<sup>18</sup> article 72 du Code marocain du travail.

est abusif et justifié ; ce sont les infractions civiles, mais certaines sont réprimées aussi pénalement. C'est le cas lorsque l'indemnité compensatrice de congé annuel payée est versée en même temps que le dernier salaire remis au salarié dont le contrat est rompu<sup>19</sup>.

S'agissant des délégués du personnel et des représentants syndicaux, leur licenciement ouvre droit à une indemnité et une majoration de cent pour cent (100%). Ainsi, le défaut d'octroi de cette indemnité est une infraction pénale<sup>20</sup>. Les Code du travail béninois et congolais n'ont pas prévu cette disposition.

Alors que peut –on savoir des infractions commises par des salariés et d'autres agents ?

## **SECTION 2 : Les infractions concernant les salariés et autres agents**

Pénalement, en matière sociale, les infractions commises par les salariés et d'autres agents sont de moins en moins fréquentes.

Néanmoins, nous pouvons en citer quelques-unes concernant tant les salariés (Paragraphe 1) que les autres catégories d'agents (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : Les infractions concernant les salariés**

Pour démontrer qu'il y a un contrat de travail, il faut l'existence de trois caractéristiques :

---

<sup>19</sup> Article 163 al 1 du Code du travail Béninois : « dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie aux lieu et place du congé d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les articles 158 et suivant ci-dessus ».

<sup>20</sup> articles 58 et 78 du Code du travail marocain.

1. L'existence d'un lien de subordination entre le travailleur et l'employeur ;
2. La fourniture d'un travail par le salarié ;
3. La rémunération comme contrepartie du travail fourni. Ces éléments sont dégagés essentiellement par la jurisprudence.

Ainsi par exemple, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail, qui ne fait pas bien son travail et qui brille par son absentéisme, n'aura pas droit à l'intégralité de son salaire à la fin du mois en application du principe sacro-saint qui dit « *à travail égal, part égale* » prévu par les articles 208 et 209 du Code du travail béninois<sup>21</sup>.

Commet une infraction pénale en matière sociale, le salarié qui procède à de fausses déclarations d'accident du travail ou de maladie professionnelle.<sup>22</sup>

Dans le même ordre d'idée, lorsqu'un travailleur fait sciemment des déclarations inexactes concernant sa situation dans le but de percevoir des prestations auxquelles il n'a pas droit est constitutif d'une infraction<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Article 208 : « *A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leurs origines, leur sexe, leur âge, leur statut et confession, dans les conditions prévues au présent code* ».

Article 209 : « *le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, sauf dans les cas prévus par la réglementation, les conventions et accords collectifs et le contrat individuel de travail* ».

<sup>22</sup> Article 303 al b-d e: du code du travail béninois ;

**b-** les personnes qui ont volontairement fait une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;

**d-** toute personne qui en faisant usage d'un contrat ou d'un permis de travail, s'est fait embaucher ou s'est substitué volontairement à un autre travailleur ;

**e-** tout employeur ou préposé qui a volontairement porté sur le registre d'employeur ou tout autre document, les attestations mensongères relatives à la durée ou aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui a fait usage de ces attestations.

<sup>23</sup> Cette infraction n'est pas prévu dans le Code du travail, mais figure dans l'article 75 du Code du travail marocain.

Il en est de même en cas de conflit collectif ; les salariés qui détiennent des documents ou quelques informations nécessaires à la manifestation de la vérité commettent une infraction lorsqu'ils refusent de les communiquer aux conciliateurs et aux arbitres ;<sup>24</sup> car le refus de communiquer ces renseignements et informations constitue une infraction pénale à l'égard de ce groupe de travailleurs.

Les coups et blessures entraînant une incapacité de travail personnel de plus de six jours, commis par des salariés dans la relation de travail ou non sont érigés en délit<sup>25</sup>.

Alors qu'en est-il pour les infractions concernant les autres agents ?

## **Paragraphe 2 : Les infractions concernant les autres agents**

Les infractions concernant les autres agents ne sont d'une manière ou d'une autre que la continuité des infractions commises par les salariés ou employés mais d'une autre catégorie. Il s'agit des délégués du personnel, des représentants des syndicats, le préposé, le délégataire, le subordonné etc... .

Cette distinction de marque s'opère au niveau des salariés parce que, les délégués du personnel, par exemple, sont des représentants des salariés élus par eux-mêmes les travailleurs de cette même entreprise ou établissement<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> Voir les articles 584 et 586 du Code du travail marocain.

<sup>25</sup> Article 320 du Code pénal béninois.

<sup>26</sup> Aux termes de l'article 93 de la loi n°98-004 du 27 Janvier 1998 portant Code de travail en République du Bénin : « *La représentation des salariés dans les établissements ou entreprises est assurée par les délégués du personnel élus par les salariés de ces établissements ou entreprises* ».

Ces délégués jouissent d'un traitement ou statut particulier. Ils ont un mandat de deux ans pour diriger des missions qui leur sont propres<sup>27</sup>. Ils bénéficient d'une protection particulière différente de celle des autres salariés de la même entreprise.

En cas de faute commise par cette catégorie de salariés, l'employeur ne le licencie pas directement car leur licenciement requiert, au préalable l'autorisation de l'inspecteur de travail, conformément aux articles 115, 116 et 117 du Code du travail béninois.

On peut donc dire que cette représentation professionnelle constitue une des voies de la démocratie sociale et de démocratisation des relations professionnelles marquée par l'élection des délégués des salariés qui, loin d'être exemptés de répression, sont quand même protégés.

---

<sup>27</sup> L'article 106 de la loi n°98-004 du 27 Janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin dispose : « *les délégués, titulaires et suppléants, sont élus pour une durée de deux ans.*

*Les opérations de renouvellement doivent intervenir un mois avant l'expiration du mandat en cours.*

*En cas de force majeure dûment constatée par l'inspecteur du travail, le mandat des délégués sortants peut être prorogé de trois mois au plus.*

*Le mandat des délégués prend fin par suite de décès, cessation du contrat de travail, changement de catégorie professionnelle impliquant un changement de collège électoral, changement d'établissement distinct ».*

L'article 109 du même Code du travail énonce que « *Les délégués du personnel ont pour mission :*

- *de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations ou l'emploi ;*
- *de saisir l'inspecteur de travail des réclamations concernant l'application des prescriptions légales, réglementaires ou conventionnelles ;*
- *de communiquer à l'employeur toute suggestion tendant à une meilleure organisation sociale ou économique de l'entreprise ;*
- *d'exercer toute autre attribution qui leur est dévolue par le présent Code ;*
- *de donner leur avis sur les projets de restructuration de l'entreprise. Ils doivent être consultés sur la gestion des œuvres sociales par l'employeur.*

*La compétence des délégués du personnel en matière de réclamation ou de suggestion n'exclut pas la faculté qu'ont les salariés intéressés de présenter ou formuler eux-mêmes ces réclamations ou suggestions ».*

Certaines infractions sont susceptibles d'être commises par eux. C'est le cas lorsque le subordonné missionné qui n'a pas pris part au conflit collectif et qui refuse d'obéir à l'ordre ou outrepassa la mission qui lui a été assignée est assujetti à une responsabilité pénale. Il a été soutenu que « *le subordonné apparaît donc comme celui qui, de fait ou de droit, est soumis à l'autorité et aux ordres d'une autre personne et qui ne dispose pas d'un pouvoir d'initiative personnelle* »<sup>28</sup>. Il s'agit donc « *d'une prise de pouvoir de la part du subordonné qui sort volontairement de sa condition pour prendre l'initiative de transgresser les ordres reçus pour aller plus loin que ne lui permet sa fonction* »<sup>29</sup>.

Quoi qu'il advienne, la responsabilité pénale personnelle du supérieur et celle de la personne morale ne peuvent être alors engagées. A ce niveau, l'auteur nuance deux types de subordonné : le subordonné manipulé et le subordonné obéissant. Il advient que le caractère machiavélique du premier type envisagé mérite condamnation morale. Malgré tout, cela ne remet pas en cause la qualité d'auteur du subordonné. En effet, la théorie de la manipulation exprime l'idée selon laquelle, le subordonné manipulé se caractérise par le fait qu'il n'a absolument pas conscience de commettre un comportement pénalement répréhensible en obéissant aux ordres de son supérieur. Il commet donc une infraction sur ordre, tout en ignorant la nature de ces actes qu'il a accepté d'accomplir.

Cependant, le subordonné obéissant est celui qui agit conformément à la hiérarchie imposée par l'existence d'un lien de subordination.

Par ailleurs, la partie qui ne se présente pas le jour de la comparution devant la commission provinciale ou préfectorale d'enquête et de

---

<sup>28</sup> MALBAT V, « *La responsabilité pénale du subordonné* », *Mélanges Bouloc*, Dalloz, 2007, p. 682, cité par Maxime BAILLY, in *Essai sur le Droit pénal des conflits collectifs du travail*, op. cit., p178.

<sup>29</sup> Ibidem.

conciliation commet une infraction comme le prévoient les articles 583 à 584 du Code du travail marocain. Tel n'est pas le cas dans le droit du travail béninois et congolais.

Aussi, l'entrave à la liberté du travail constitue une infraction qu'elle soit commise par le groupe des syndicats ou des salariés<sup>30</sup>. On compte l'atteinte à la liberté du travail parmi les infractions les plus souvent commises à l'occasion des conflits collectifs.

Ainsi, à titre de droit comparé, en Algérie, par exemple, la loi n°90 du 06 Février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs du travail et à l'exercice du droit de grève, modifiée et complétée en ses articles 34, 35<sup>31</sup> et 36, a consacré que de tels agissements constituent des atteintes à la liberté du travail. C'est le cas lorsque les travailleurs posent des actes qui empêchent l'employeur ou ses représentants d'accéder à leur lieu habituel de travail. C'est aussi le cas lorsque les salariés grévistes occupent les locaux professionnels de l'employeur.

Cette entrave à la liberté du travail ainsi que le refus d'obtempérer à l'exécution d'une ordonnance judiciaire d'évacuation des locaux professionnels constituent une faute professionnelle grave, sans préjudice des sanctions pénales qui feront l'objet de notre chapitre 2.

---

<sup>30</sup> Selon l'article 431 du Code pénal français, constitue un délit, « *Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté d'expression, du travail, d'association, de réunion ou de manifestation* ».

<sup>31</sup> L'article 35 du Code pénal Algérien dispose que « *l'occupation par les travailleurs en grève de locaux professionnels de l'employeur* », et ce « *quand elle a pour objet de constituer une entrave à la liberté du travail. Dans ce cas, l'évacuation des locaux peut être prononcée par ordonnance judiciaire sur demande de l'employeur* ».

## CHAPITRE II

# LES SANCTIONS PÉNALES EN DROIT DU TRAVAIL

Les sanctions pénales en droit du travail sont les mesures punitives ou coercitives prises à l'encontre des contrevenants qui violent les règles de droit pénal social. Ces sanctions sont : les amendes et l'emprisonnement.

Nous aborderons successivement les sanctions visant les employeurs (Section 1) et celles encourues par les salariés et les autres Agents (Section 2).

### **SECTION 1 : Les sanctions visant les employeurs**

Ces sanctions varient selon qu'elles interviennent au moment de l'exécution du travail (Paragraphe 1) ou après la rupture du contrat de travail (Paragraphe 2).

#### **Paragraphe 1 : Pendant l'exécution du contrat de travail**

Le contrat de travail s'entend comme « *une convention par laquelle une personne, le salarié, met son activité professionnelle à la disposition et sous la subordination d'une autre personne, l'employeur, qui lui verse en contrepartie un salaire* »<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> GUINCHARD Serge, DEBARD Thierry (dir.), *Lexique des termes juridiques*, 20<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2013, p. 242.

Il ressort de cette définition que les obligations sont réciproques pour les deux contractants : le salarié doit effectuer le travail pour lequel il a été embauché et l'employeur doit lui fournir ce travail et lui verser le salaire correspondant au travail effectué.

Au cas où l'employeur n'arrive pas à honorer ses engagements, il serait passible de peine selon la législation sociale. A titre d'exemple, nous pouvons citer :

- ✓ L'employeur qui commet une discrimination d'âge par rapport aux paiements de salaire aux jeunes et d'autres travailleurs de même catégorie professionnelle, sera sanctionné, selon l'article 298 du Code du travail béninois par le paiement d'une amende de 3500 francs à 35000 francs. En cas de récidive, ce montant passera de 7000 à 70.000 francs.
- ✓ Le paiement à un employé d'un salaire inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est puni selon l'article 302 du Code du travail béninois d'une amende de 14.000F à 70.000 Francs qui, en cas de répétition du même acte, non seulement passera à 140.000 francs, mais sera également doublée d'un emprisonnement de quinze jours à deux mois.
- ✓ Les employeurs qui ne respectent pas les délais, les prix et les modalités de paiement des salaires seront punis d'une amende de 3500F à 35.000 francs<sup>33</sup>.
- ✓ L'article 302 al 1 du Code du travail béninois sanctionne d'une amende de 70.000 à 140.000 francs CFA les chefs d'entreprise ou d'établissement qui ne créent pas de service de santé aux

---

<sup>33</sup> Voir les articles 298 a) et 302 a).

travailleurs ou des comités d'hygiène ou d'approvisionnement médicaux.

- ✓ Le non-respect des dispositions gouvernant la question de congé annuel payé expose l'employeur au paiement d'une amende de 14000 à 70000 F d'après l'article 301 du code du travail béninois.
- ✓ Lorsque l'employeur ne respecte pas le repos de la femme enceinte ainsi que le repos pour allaitement, il est puni d'une amende de 14.000 à 70.000 francs CFA qui, en cas de récidive passera à 140.000 francs et est passible d'un emprisonnement de quinze jours à deux mois, ou de l'une de ces deux peines seulement conformément à l'article 301 d) du Code du travail béninois.
- ✓ Le chef d'entreprise ou d'établissement qui contreviendrait à l'obligation de déclarer ses travailleurs à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) est punissable d'une amende de 7.000 à 35.000 francs CFA et, en cas de récidive, cette amende est doublée.<sup>34</sup>
- ✓ Les atteintes aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise à l'égard des salariés constituent une discrimination syndicale sanctionnée pénalement par une amende de 140.000 à 350.000 francs en application de l'article 303 h) du Code du travail.

---

<sup>34</sup> Article 299 du Code du travail béninois.

Enfin, il est important de faire remarquer que le principe de non-discrimination est prôné par plusieurs Etats d’Afrique qui lui réservent, chacun, une place de choix dans leurs préambules constitutionnels.<sup>35</sup>

En outre, les infractions peuvent être commises à la cessation des relations professionnelles. Le législateur a déterminé les sanctions correspondantes qu’il convient, dès à présent, d’examiner.

## **Paragraphe 2 : Après la rupture du contrat**

La rupture du contrat est l’interruption ou la cessation de travail entre l’employeur et le salarié.

Lorsque cette initiative de la rupture est prise par l’employeur, celui-ci est tenu d’accomplir les obligations qui lui incombent et le non respect de ses obligations est sanctionné civilement et pénalement. Il importe de signaler que le législateur béninois s’est beaucoup plus appesanti sur les sanctions réparatrices au détriment des sanctions répressives. Il existe cependant quelques cas de sanctions pénales.

Si au Bénin et au Congo, la violation des règles relatives à la délivrance du certificat de travail n’est sanctionnée que par l’allocation de dommages-intérêts, le législateur marocain a, quant à lui, prévu comme sanction pénale le

---

<sup>35</sup> Le préambule de la constitution congolaise du 20 janvier 2002 énonce que « *nous, peuple Congolais adhérons aux valeurs universelles de paix, de liberté, d’égalité, de justice, de tolérance, de probité et aux vertus de dialogue, comme références cardinales de la nouvelle culture politique ; réaffirmons le caractère sacré de la vie humaine, le droit de propriété et le droit de la différence* ». Le préambule de la loi n°90-32 du 11 décembre 1990 portant Cconstitution de la Rrépublique du Bénin prévoit : « *Nous peuple béninois, affirmons notre volonté de coopérer dans la paix et l’amitié avec tous les peuples qui partagent nos idéaux de liberté, de justice, de solidarité, humaine, sur la base des principes d’égalité, d’intérêt réciproque et de respect mutuel de la souveraineté nationale et de l’intégrité territoriale* ».

paiement d'une amende de 300 à 500 Dirham qui frappe également le contrevenant au préavis.

En droit béninois, l'article 301 e) du Code du travail sanctionne l'employeur d'une amende allant de 70000 à 140000 francs lorsqu'il refuse d'accorder à son salarié l'indemnité annuelle prévue aux articles 158 et 160 du Code du travail.

Par ailleurs, la violation des dispositions des articles 47 et 48 du Code du travail est sanctionnée par le paiement d'une amende de 14.000 à 84.000 francs CFA à l'article 307 du Code du travail du Bénin.

Qu'en est-il des sanctions relatives aux infractions commises par les salariés et autres agents ?

## **SECTION II : LES SANCTIONS VISANT LES SALARIÉS ET AUTRES AGENTS**

Les sanctions visant les infractions commises par les salariés (Paragraphe 1) et les autres agents (Paragraphe 2) méritent d'être analysées.

### **Paragraphe 1 : Sanctions visant les salariés**

Il convient à titre de rappel de dire que le salarié, est un travailleur subordonné réalisant une tâche pour le compte d'autrui.

Autrement dit, le salarié travaille au profit d'un employeur auquel il est subordonné, indépendamment de son activité professionnelle. En cas de

violation de la loi, le salarié qui en serait l'auteur subira les conséquences qui, seules éduquent.<sup>36</sup>

Ainsi, par exemple, le salarié qui est souvent absent et non assidu au travail sera puni d'une peine disciplinaire privative de son dû.<sup>37</sup>

Il en est de même pour le travailleur qui, poussé par l'instinct de manigance ou de tricherie, présente de faux papier de maladie professionnelle, ou d'accident de travail seront puni d'une amende de 140.000 à 350.000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an article 303<sup>38</sup>.du code du travail béninois.

La situation est pareille pour une personne qui, voulant se faire embaucher dans une entreprise, présente de fausses attestations, ou celui qui fait des déclarations inexactes ou mensongères d'un salarié en cherchant un profit à son égard. Si la première violation est qualifiée d'escroquerie par l'article 140 du Code de sécurité sociale et sanctionnée par l'article 303 d) du

---

<sup>36</sup> Pour HEGEL, les conseils n'éduquent pas, seules les conséquences éduquent.

<sup>37</sup> Aux termes de l'article 17 de la Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et parapublic en République du Bénin : « *le travailleur de l'entreprise ou de l'établissement coupable de fautes professionnelles ou de manquements à la discipline est passible des sanctions ci-après ;*

- *L'avertissement verbal ;*
- *L'avertissement écrit ;*
- *Le blâme ;*
- *La mise à pied de 1 à 8 jours avec privation de salaire ;*
- *Le licenciement avec préavis ;*
- *Le licenciement sans préavis en cas de faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute ».*

<sup>38</sup> L'article 303 du code de travail béninois dispose que « *sont punis d'une amende de 140000 à 350000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou de l'une des ces deux peines seulement :*  
*b : Les personnes qui ont volontairement fait une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;*  
*d : toute personne qui, faisant usage d'un contrat ou d'un permis de travail , s'est fait embaucher ou s'est substitué volontairement à un autre travailleur ».*

Code du travail, la seconde quant à elle est sanctionnée par le remboursement du double de la somme indument payée.

Par ailleurs, le délégué des salariés qui refuse de comparaître ou de fournir les informations qui permettent d'éclairer l'arbitre pour trancher la question de règlement des conflits collectifs est passible d'une peine d'amende de 10.000 à 20.000 Dirham selon l'article 585 du Code du travail marocain. Cette disposition est inexistante dans le Code du travail béninois.

Mieux un salarié récalcitrant qui continue à fournir des prestations demandées par son employeur pendant le temps de son congé annuel de repos, est passible, comme son employeur, d'une amende de 300 à 500 Dirham aux termes de l'article 268 du Code du travail marocain. Cette situation, encore faut-il le rappeler, n'est pas prise en compte par les Codes du travail béninois et congolais.

A l'instar de la France qui a prévu les délits d'outrage et d'obstacle au contrôle des inspecteurs de travail qui sont réprimés par l'article 433-5 du Code pénal, le Code du travail du Maroc sanctionne d'une amende de 25000 à 30.000 Dirham<sup>39</sup> le salarié qui empêche un inspecteur de travail de bien faire son travail. De même, le salarié qui se rendrait coupable de délits d'outrage est passible d'un emprisonnement d'un mois, assorti d'une amende de 250 à 5.000 Dirham<sup>40</sup>. Le Code du travail en vigueur en République du Bénin n'a rien prévu en ce sens.

Il est utile de faire observer que dans ces différents cas précités, la juridiction du jugement a la faculté d'ordonner l'affichage ou la publication de ses décisions à l'encontre du travailleur.

---

<sup>39</sup> Article 546 du Code du travail marocain.

<sup>40</sup> Article 263 du Code du travail marocain.

En dehors des salariés, d'autres agents peuvent également faire l'objet de sanctions.

## **Paragraphe 2 : Les sanctions visant les autres agents**

Les autres agents, malgré leurs catégories différentielles avec les salariés, encourent tous les mêmes peines. Ainsi, les délégués du personnel, les représentants syndicaux, les préposés et autres qui commettent le délit d'homicide sont punis d'un emprisonnement de trois mois à cinq ans et d'une amende de 250 à 1000 Dirham<sup>41</sup>.

Quant aux blessures involontaires, elles sont assorties en application de l'article 433 du même Code pénal, de l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de 200 à 500 Dirham. Si le Code pénal béninois a prévu dans ses articles 319 et 320 des dispositions y relatives, il ne les a pas spécifiées dans le cadre du travail.

S'agissant du règlement des conflits collectifs les délégués du personnel ou les représentants syndicaux qui ne se présentent pas lors de la conciliation et refusent de communiquer certaines informations sont punis, en application de l'article 585 du Code du travail, d'une amende de 10.000 à 20.000 Dirham, contrairement au Code du travail béninois qui n'a pas prévu de sanction pénale.

Concernant les atteintes à la liberté de travail et au droit de grève qui empêchent l'employeur ou le chef de l'entreprise de travailler, elles sont punies en France d'un emprisonnement et de 15.000 Euros d'amende<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> Article 433 du Code du travail marocain.

<sup>42</sup> Article 431-1 du Code pénal Français.

Quant à l'entrave de manière concertée à l'aide de coups, violences et voies de fait, destruction ou dégradation à l'exercice d'une liberté de travail, elle est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 Euros d'amende<sup>43</sup>. Cette lourde peine s'explique par le fait que cette entrave cause une gêne excessive à l'évolution du travail au sein de l'entreprise.

Le Code du travail béninois n'a pas prévu les infractions d'atteintes à la liberté de travail. Le Code pénal applicable au Bénin ne les a pas non plus, formellement encadrées. C'est plutôt les attentats à la liberté individuelle des fonctionnaires publics, sans les spécifier en ce qui concerne le secteur privé, qu'on retrouve à son article 114.

Il existe, par ailleurs, à l'égard des agents du secteur privé, d'autres peines complémentaires telles que :

1. L'interdiction d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de laquelle l'infraction a été commise ;
2. L'interdiction de tenir ou de porter pour une durée de cinq (05) ans une arme soumise à autorisation.

Ajoutons que lorsque les travailleurs et les syndicats abusent de leurs droits de grève en commettant des actes délictueux relatifs à l'entrave de la liberté du travail, tantôt contre les non-grévistes de la même société en usant des violences à leurs égards, en empêchant l'accès aux locaux de l'établissement et l'évacuation des marchandises dans le souci du maintien de l'ordre public, les forces de l'ordre peuvent s'ingérer dans la grève en faisant l'usage de la force et de la réquisition pour la briser.

---

<sup>43</sup> 431-2 du Code pénal Français.

Au Maroc, par exemple, l'exercice du droit de grève n'est régi par aucun texte. Toutefois, en cas d'entrave à la liberté de travail, l'article 288 du Code pénal prévoit des sanctions pour les actes délictuels perpétrés.

L'analyse au regard du droit comparé des différents types d'infractions pénales en matière sociale permet de dire que la majorité des pays ont fait des efforts énormes à travers les différentes législations pour prévoir les infractions et les sanctions vis à vis des contrevenants en matière sociale.

Mais la grande question axiale ou épineuse est celle de savoir si l'application de ces textes est effective et le cas échéant, si les sanctions pénales prévues par le législateur sont vraiment efficaces.

Du reste, nous devons aussi nous interroger sur la raison pour laquelle la procédure pénale en droit social semble être désintéressée, méconnue et moins praticable ?

Enfin, comment s'y prendre donc pour encourager et prendre des mesures d'accompagnement pour rendre le droit pénal social plus accessible à l'homme et à la société tout entière ?

C'est l'objectif de la seconde partie de notre étude.

**DEUXIEME PARTIE**

**LA MISE EN ŒUVRE DE LA PROCÉDURE**

**PÉNALE**

Cette deuxième partie sera subdivisée en deux grands chapitres : le déroulement de la procédure pénale en droit du travail et les faiblesses de la répression de l'infraction pénale en droit du travail.

## **CHAPITRE I**

### **LE DEROULEMENT LA PROCEDURE PENALE EN DROIT DU TRAVAIL**

La législation sociale en dehors de la procédure civile a également prévue la procédure pénale au cas où la règle du droit social est violée. Il y a des agents ou des professionnels en droit social qui sont chargés d'exécuter ces missions.

C'est pourquoi, notre chapitre sera subdivisé en deux grandes sections : Les sujets actifs chargés de mettre en mouvement l'action publique en droit de travail (section 1) ; puis l'inaction ou le défaut d'initiative et de dénonciation par les acteurs de la chaîne pénale (Section 2) feront l'objet de l'étude de cette partie.

#### **SECTION 1 : les sujets actifs de l'action publique en droit du travail**

Rappelons en bref qu'en cas de litige entre l'employeur et son travailleur, ce litige est soumis avant toute saisine du tribunal de travail à l'inspection du travail pour tentative de règlement à l'amiable selon les articles 237 – 238 et 239<sup>44</sup> du Code du travail béninois.

---

<sup>44</sup> **Article 237** : « le litige individuel du travail est celui qui oppose en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur » .

**Article 238** : « Tout litige individuel du travail qui survient au sien de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues ci-dessus, est obligatoirement soumis, avant toute saisine de tribunal de travail à l'inspecteur du travail pour tentative de règlement amiable ».

L'inspecteur du travail a l'obligation de convoquer les parties dans les 15 jours suivant la soumission du contentieux devant lui.

Au cas où il y a conciliation ou non conciliation cela est constaté par un procès-verbal de l'inspecteur du travail qui sera transmis au président du tribunal pour connaître de l'affaire. Dans cette hypothèse, il s'agit de la procédure civile. Qu'en est-il de la procédure pénale ?

Certains acteurs sont chargés de mettre en mouvement l'action publique.

### **Paragraphe 1 : Les auteurs du constat**

La constatation des infractions à la législation du travail et en sécurité sociale est opérée par différents agents conformément à l'article 192 alinéa 1 et 2 et 193 alinéa 1<sup>45</sup> du Code du travail béninois comme :

#### ❖ L'inspection de travail

L'inspecteur de travail, l'inspecteur de la sécurité sociale, les inspecteurs et les contrôleurs de la loi sociale en agriculture, en commerce, en industrie et dans les entreprises minières, ont pour mission de contrôler

---

**Article 239** : « le procès - verbal de conciliation, totale ou partielle, est immédiatement transmis par l'inspecteur du travail au président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution du procès-verbal est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement ».

<sup>45</sup> Art 192 al 1 et 2 dispose que « en ce qui concerne l'application des arrêtés visés à l'article 186, l'inspecteur du travail doit mettre le chef d'établissement ou d'entreprise en demeure de se conformer auxdites prescriptions avant de dresser le procès -verbal ».

La mise en demeure est faite par écrit, soit sur le registre d'employeur, soit par lettre. Elle précise les infractions constatées et fixe les délais dans lesquels elles doivent avoir disparu, et qui ne peuvent être inférieurs à quatre (4) jours francs (...) ».

Art 193 al 1 dispose : « lorsque l'inspecteur du travail constate que des déficiences dans une installation, un aménagement, ou des méthodes de travail sont de nature à menacer la santé ou la sécurité des travailleurs et que ces déficiences ne tombent pas sous le coup des arrêtés visés à l'article 186, il peut ordonner que les modifications nécessaires soient apportées par l'employeur (...) ».

l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur dans l'entreprise relevant de l'Etat et des collectivités locales.

La base légale de la compétence des agents chargés de l'inspection du travail est fondée sur l'article 271 du Code du travail béninois et 154 du Congo disposant que ces agents « *constatent par des procès verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire les caractères des infractions* ».

Cependant, il faut signaler que chaque spécialiste se contente de sa branche. Par exemple la mission de l'inspection du travail dans les mines est dévolue aux ingénieurs de mine qui sont habilités à connaître de l'exploitation des travaux souterrains ; ils veillent à la conformité des normes réglementaires ou législatives dans ce domaine.

Les travaux de mine sont soumis aux contrôles ; ces agents veillent à ce que les installations soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs selon les articles 276 et 277<sup>46</sup> du Code du travail béninois et l'articles 158 et 159 du Code du travail congolais qui ajoute une petite exception ; qu'en cas d'absence des fonctionnaires du corps de

---

<sup>46</sup> **Article 276** : « *Dans les mines, minières et carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Il assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite, des pouvoirs des administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort, les mesures qu'ils ont prescrites et le cas échéant les mises en demeure qui sont signifiées. L'administrateur, l'inspecteur ou le contrôleur du travail et de la main-d'œuvre peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent la visite des mines ,minières carrières établissements et chantiers soumis à un contrôle technique* ».

**Article 277 al 1** : « *Pour l'exercice de leur mission, les services d'inspection disposent de locaux aménagés de façon appropriée à leurs besoins et accessibles à tous intéressés. Ils disposent en permanence des moyens en personnel et matériel notamment des véhicules nécessaires au fonctionnement de leurs services* ».

l'inspection du travail et des lois sociales, les chefs des circonscriptions administratives sont leurs suppléants légaux .

A cet effet, ces fonctionnaires sont aussi compétents pour veiller à l'application de la législation du travail dans les entreprises privées, industrielles et commerciales.

Les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail ont l'initiative d'effectuer des descentes, visites, contrôles et enquêtes au sein des entreprises.

Munis d'une carte professionnelle, ils ont le pouvoir de :

- Pénétrer librement et sans avertissement préalable<sup>47</sup> à toute heure de jour comme de nuit<sup>48</sup> dans les entreprises ou établissements,
- Procéder à tous les examens ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que toutes les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement observées ;
- Interroger avec ou sans témoins l'employeur ou une personne de l'entreprise<sup>49</sup>, contrôler leur identité, s'informer auprès de toute personne dont le témoignage peut être utile<sup>50</sup>;
- Exiger communication de tous livres , registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation et la réglementation

---

<sup>47</sup> Selon l'art. L 8113-1 du code du travail, voir Cass. Crim. 7 mars 2001, Droit pén. n°81, cité par COEURET Alain, FORTIS Elisabeth, Droit pénal du travail, Infractions, responsabilité, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale, 5<sup>e</sup> édition, Paris, LexisNexis, 2012, p. 24).

<sup>48</sup> CASS ,crim 14 dec 1912 S 1914 P 25 IDEM

<sup>49</sup> Art 12 de la convention OIT « autorise les inspecteurs du travail à interroger soit seul, soit en présence de témoins l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales » . cela est même enrichi par la jurisprudence cass crim-22 Juill 1981 ,bull crim-1981,n°237. Idem.

<sup>50</sup> Bull crim-2007 n°265 ;RJS3/2008 ,n°298 REV.sc crim 2008 P 27 idem.

du travail en vue d'en vérifier la conformité aux dispositions légales et réglementaires, en prendre copie ou en établissant des extraits,

- La présentation de ces documents d'une part ne peut prendre ni la forme d'une réquisition écrite adressée au chef d'entreprise<sup>51</sup>

D'autre part, la présentation de ces documents ne peut être en principe différée<sup>52</sup>, que l'employeur soit ou non présent dans l'entreprise<sup>53</sup>.

On peut également ajouter le rôle que les inspecteurs de la sécurité sociale ont dans le cadre de la constatation des infractions de travail. Par exemple, les inspecteurs assignés au travail du comité d'hygiène et de sécurité ont pour mission de :

- Etudier les conditions d'hygiène et de sécurité de travail,
- Veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité,
- Procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves, de maladies professionnelles en vue d'examiner les causes et de proposer des mesures propres à y remédier,
- Etablir les statistiques d'accidents de travail et des maladies professionnelles.

---

<sup>51</sup> Cass crim-13nov 1985 bull crim 1985 n°905 , P29 idem.

<sup>52</sup> Cass crim 21 dec 1955 ,bull crim-1955 n°588 P29 idem.

<sup>53</sup> Cass crim -18 AV 1956 bull crim-1956 n°315 P 29 idem.

### ❖ Agent de la police judiciaire

Le Code du travail béninois dans son article 273 donne aux officiers de police judiciaire une petite parcelle de pouvoir, sur demande, de porter aide et assistance aux inspecteurs en cas de besoin.

Par contre le Code du travail congolais ne fait pas référence à cet aspect.

Cependant, en droit français, le rôle joué par la police judiciaire c'est beaucoup plus pour l'enquête préliminaire et l'enquête de flagrance.<sup>54</sup>

Le Code du travail marocain entré en vigueur le 8 juin 2004 ne fait pas allusion aux officiers de police judiciaire et ne leur donne aucun pouvoir dans le contrôle de l'application de la législation du travail la constatation des infractions à la législation du travail et dans l'établissement des procès verbaux d'infraction.

Toutefois, en raison de l'extension de certaines incriminations et de leurs sanctions dans le Code pénal, les officiers de police sont habilités à établir des procès verbaux d'infraction.

L'intervention de la police judiciaire dans le droit pénal du travail peut avoir lieu en cas d'infraction d'homicide et de blessures volontaires, en cas d'entrave à la liberté du travail, violence à l'occasion de l'exercice du droit de grève, de séquestration des personnes, du blocage de l'accès à l'usine et en cas d'émigration et d'immigration clandestines.

On peut également ajouter le rôle que les inspecteurs de la sécurité sociale ont dans le cadre de la constatation des infractions de travail. Par

---

<sup>54</sup> Cpp art 53 et s pour l'enquête de flagrance et art 75 pour l'enquête préliminaire.

exemple, les inspecteurs assignés au travail du comité d'hygiène et de sécurité ont pour mission de :

- Etudier les conditions d'hygiène et de sécurité de travail,
- Veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité,
- Procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves, de maladies professionnelles en vue d'examiner les causes et de proposer des mesures propres à y remédier,
- Etablir les statistiques d'accidents de travail et des maladies professionnelles.

## **Paragraphe 2 : Intervention des acteurs sociaux**

Le législateur a doté également les inspecteurs du travail des outils juridiques d'intervention pour mieux faire leur travail.

Ils interpellent les employeurs là où ils ont failli d'après la loi afin de leur donner la conduite à tenir. Seulement, au cas où les employeurs ne respectent pas les directives, des poursuites peuvent découler à leurs égards, conformément à article 1 alinéa 3<sup>55</sup> du code de procédure pénale et 312 du Code du travail ( Cela est prévu également par le Code de procédure pénale marocain dans son article 40-2<sup>56</sup>). Donc cette possibilité

---

<sup>55</sup> Art 1 al 3 du cpp dispose que « (...) l'action publique, pour l'application des peines est mise en mouvement et exercée par les magistrats ou les fonctionnaires auxquels elle est confiée par la loi. Cette action peut aussi être mise en mouvement par la partie lésée, ou toute personne morale habilitée à cet effet, dans les conditions déterminées par le présent code ».

<sup>56</sup> L'article 40 du code de procédure pénale marocain dispose en son alinéa 2 que « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre au magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

permet à ces agents, une fois arrivés sur le terrain accompagnés d'un expert dans chaque domaine scientifique précis après investigation, de juger que les dispositions législatives et réglementaires ne sont pas effectivement appliquées.

Donc en présence de l'employeur, des salariés et d'autres témoins après interrogation, ces agents peuvent dresser un procès-verbal qui sera transmis au procureur de la République afin que ce dernier engage des poursuites.

Ces outils juridiques sont les suivants :

La notification des observations ou l'envoi des rapports, la mise en demeure avec ou sans délai, les procès verbaux d'infraction, le recours au juge des référés, le recours au juge répressif en cas d'échec des mécanismes du recours au juge des référés.

#### ❖ **La mise en demeure**

C'est un rappel de la loi par une autorité politique pour une personne qui l'enfreint. Elle « *est un acte exécuté sous forme d'interpellation écrite généralement un procès-verbal établi par un officier ou un agent de police judiciaire sur réquisition et visant à notifier à une personne d'avoir à s'exécuter dans un délai fixé par la loi, faute de quoi, elle s'exposera à des poursuites<sup>57</sup> ou à des sanctions* ».

La mise en demeure est prononcée en cas d'atteinte menaçant la santé et la sécurité des travailleurs, lorsque les conditions d'hygiène ne sont pas respectées par l'employeur. Il existe deux types de mise en demeure : la mise en demeure avec délai et la mise en demeure sans délai.

---

<sup>57</sup> Cass crim-10 dec 1910 DP1912 V, p24

- La mise en demeure avec délai intervient en cas de violation des dispositions législatives relatives à la sécurité et à l'hygiène ne mettant pas en danger imminent la santé et la sécurité des salariés. Ce délai ne peut être inférieur à quatre (4) jours.
- La mise en demeure sans délai est prononcée en cas de violation des dispositions législatives ou réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés et qui constituent des dangers imminents pour la santé et la sécurité des employés.

#### ❖ **Procès verbal d'infraction**

C'est un document par lequel l'agent chargé de l'inspection relève les infractions à la législation du travail ; il trouve son fondement dans l'article 192 du Code du travail béninois. Cet article dispose que « *les agents chargés de l'inspection du travail constatent par des procès verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire, les infractions aux dispositions de la présente loi et de la réglementation prise pour son application* »

En France, l'inspecteur a un pouvoir n'écartant point la règle du droit commun et laisse place à l'intervention des OPJ.

Selon la circulaire du 02 juin 1994 deux possibilités sont offertes aux inspecteurs de travail :

Soit, ils saisissent le parquet par un procès-verbal afin d'effectuer les poursuites sur la base du droit pénal commun ;

Soit, ils adressent au parquet un rapport sur la base de l'article 40 du Code de procédure pénale français et de l'article 39 du Code de procédure pénale béninois<sup>58</sup> si l'infraction n'est pas du ressort de sa compétence.

Cependant au cas où le danger est imminent et que l'employeur est un peu résistant, l'inspecteur de la sécurité sociale saisit le juge des référés.

### ❖ La saisine du juge des référés

La saisine du juge des référés a pour finalité d'obtenir une décision provisoire mais rapide plutôt que d'attendre plusieurs années de solution définitive d'un litige. Le référé est un procédé rapide qui revêt un caractère provisoire simple et dont l'exécution des ordonnances est imminente. L'utilisation des référés est instituée par des règles générales établies par le Code de procédure civile dans ses articles 149 et 154 et par les règles spéciales instituées dans le Code du travail pour sa mise en œuvre dans la relation du travail.

Ainsi donc s'il y a extrême urgence et selon l'article 192, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal sans mise en demeure préalable. Il peut également donner des mesures immédiatement exécutoires pour faire cesser tout danger grave et imminent.

---

<sup>58</sup> Art 39 CPP béninois « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

L'employeur peut exercer un recours contre cette décision devant le juge des référés qui doit statuer dans les huit (8) jours suivant la demande.

Tandis qu' en droit marocain la demande peut être adressée au siège des juges soit au siège de la juridiction compétente selon article 150<sup>59</sup> du Code du travail marocain.

Ainsi, le juge fixe immédiatement le jour et l'heure auxquels il sera statué. Il peut statuer même les dimanches et jours fériés.

Le juge des référés président du tribunal de 1ère instance ordonne à l'employeur selon l'article 543 -2<sup>60</sup> du Code du travail marocain de prendre toutes les mesures qu'il estime nécessaires pour empêcher les dangers imminents.

Pour atteindre l'objectif de l'élimination du danger imminent , il peut, à cet effet, accorder un délai à l'employeur pour ce faire, comme il peut ordonner la fermeture de l'établissement, le cas échéant en fixant la durée nécessaire pour cette fermeture.

Cependant, si la procédure du juge des référés échoue l'inspection de travail saisit le juge pénal.

### **❖ Recours au juge pénal en cas d'échec des mécanismes de recours au juge des référés**

---

<sup>59</sup> **l'article 150** « en dehors des jours et heures indiqués pour les référés, la demande peut, s'il y a extrême urgence, être présentée au juge des référés, soit au siège du juge des référés, soit au siège de la juridiction compétente et avant inscription sur le registre tenu au greffe, soit même à son domicile ».

<sup>60</sup> **L'article 543** paragraphe 2 du code du travail marocain «de prendre toutes les mesures qu'il estime nécessaires pour empêcher le danger imminent.

Le recours au juge pénal justifie l'échec aux mesures prises par le juge des référés qui n'a pas permis l'élimination du danger imminent pour des raisons inhérentes à l'attitude de l'employeur. D'où la procédure spéciale du recours cette fois ci du juge pénal qui revêt elle aussi un caractère urgent selon les articles 542 et 545<sup>61</sup> de Code du travail marocain qui traite la question des procès-verbaux sur la santé et la sécurité au travail et en cas de non élimination des dangers imminents un autre procès-verbal est dressé par l'agent chargé de l'inspection au procureur du roi.

Le procureur du roi déclenche la procédure de poursuite et doit soumettre le procès verbal au tribunal de première instance dans un délai ne dépassant pas huit (8) jours à compter de la date de réception.

Les infractions consignées dans le procès verbal spécial et qui comportent des dangers imminents sont passibles, des dispositions pénales telles que prévues par notre grande première partie. Comment le défaut de dénonciation est-il perçu ?

---

<sup>61</sup> **L'article 542** du code du travail marocain dispose que « *en cas de violations législatives ou réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, mettant en danger imminent la santé ou la sécurité des salariés, l'agent chargé de l'inspection du travail doit mettre en demeure l'employeur de prendre immédiatement toutes mesures qui s'imposent. Si l'employeur ou son représentant refuse ou néglige de se conformer aux prescriptions contenues dans la mise en demeure, l'agent chargé de l'inspection du travail dresse un procès-verbal dans lequel il fait état du refus de l'employeur de se conformer auxdites prescriptions* ».

**Article 545** : « *Il se peut que si le président accorde un délai à l'employeur, le danger imminent se produise et génère des dégâts* ».

## **SECTION 2 : Le défaut d'initiative et de dénonciation par les acteurs sociaux de la chaîne pénale**

Dans cette seconde section il sera question de démontrer comment les acteurs sociaux qui devraient engager l'action publique ne le font pas.

Ils sont comme des observateurs ; ils regardent avec attention mais n'agissent pas pour poursuivre les auteurs de ces infractions en matière pénale.

D'une manière générale, le droit pénal social n'est pas appliqué ; le constat fait lors de la phase pratique du stage dans les juridictions montre que ni le procureur de la République, ni les victimes, ni les syndicats, encore moins les inspecteurs de travail ne semblent intéressés à engager des poursuites contre les auteurs des infractions en matière pénale sociale.

C'est pourquoi , cette section sera subdivisée en deux paragraphes : le défaut d'initiative de la part des acteurs de droit social (paragraphe I), et le défaut de dénonciation de la part des justiciables ou des victimes. (Paragraphe II)

### **Paragraphe 1 : Le défaut d'initiative**

Le défaut d'initiative ici se laisse entendre par l'inaction ou l'inaptitude de ses acteurs sociaux d'agir en premier, et pourtant les textes donnent un certain pouvoir aux inspecteurs de travail, de la sécurité sociale, aux syndicats et bien d'autres fonctionnaires administratifs de pouvoir contrôler, constater, visiter , enquêter puis saisir les autorités compétentes en cas de non conformité entre les lois et ce que font les chefs d'entreprise ou d'établissement.

Alors , si ces autorités qui ont reçu mandat, à travers les lois, d'en faire ne le font presque pas comme on le constate, il y aura sans doute une crise nécessaire sur la partie de la répression pénale.

C'est pourquoi, on remarque que le champ de la procédure pénale souffre de quelques insuffisances procédurales et répréhensibles.

L'article 85 al 4 du Code du travail béninois précise que : *« les syndicats peuvent , devant toutes les juridictions , exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent »*, de même que l'article 271 al 1 dispose que *« les administrateurs et les inspecteurs du travail en activité dans les structures centrales ou départementales de l'administration du travail peuvent, dans le cadre du service, constater par procès - verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail . Ils sont habilités à poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente tous les auteurs d'infraction à la législation et à la réglementation du travail »*.

On pourrait s'interroger sur le manque d'intérêt de la part de ses acteurs à propos du volet répressif du droit social.

Est-ce parce que les inspecteurs de travail ont le pouvoir d'apprécier et de décider sur certains cas ? Les syndicats sont-ils influencés par les employeurs ?

A ce sujet, nous pouvons poser une thèse hypo-déductive que l'employeur s'arroge comme à l'ancien temps ou il utilise le lock- out vis- à -vis des salariés agitateurs pour leur refuser la rémunération.

Sûrement que cette crainte peut amener les travailleurs à garder silence au regard des agissements des employeurs et à ne pas réclamer quoi que ce soit, parce que le risque d'une perte d'emploi est imminente.

Mais ce point de vue a été contesté par beaucoup de juristes comme Elisabeth FORTIS qui pense que « *La façon de faire des employeurs qui prennent de l'avance en exerçant une pression sur les salariés soit préventivement pour briser une menace de grève soit en réponse à une tentative de grève ou de rébellion* »<sup>62</sup>.

Cette symétrie est trompeuse parce qu'aujourd'hui le droit de grève a évolué considérablement et juridiquement ; ce droit de grève est reconnu et protégé par la Constitution française du 27 Octobre 1946<sup>63</sup>. En effet, le lock-out ne bénéficie pas de cette reconnaissance en droit social.

Cela constitue d'ailleurs une forme de rupture du contrat de travail imputable à l'employeur.

C'est une faute qui engage la responsabilité de son auteur. Les entreprises privées paraissent comme un champ d'action privée où l'employeur peut régner dans l'arbitraire!

Ce fut un raisonnement par analogie socio juridique pour pouvoir diagnostiquer ou imaginer le manque d'initiative des acteurs sociaux.

Ce raisonnement déductif et socio juridique nous pousse à admettre que :

---

<sup>63</sup> La reconnaissance expresse du droit de grève a été consacrée par l'alinéa 7 de la constitution du 27 Octobre 1946 dispose que « *Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui règlementent chaque pays* ».

- Le manque d'initiative des acteurs sociaux est à l'influence des employeurs et si chaque acteur se laisse influencer le droit pénal continuera de s'appauvrir et perdra son efficacité.
- L'initiative doit être prise de force.
- D'où il faut que chaque citoyen soit en mesure de connaître et de revendiquer ses droits. Car « *l'ignorance est un danger* <sup>64</sup> » d'après une grande figure scientifique littéraire camerounaise Symphorien KOUA.

On déplore le défaut d'initiative de la part des inspecteurs qui n'effectuent pas bien leur travail, faute de moyens ou de ressources financières qui les empêchent de faire régulièrement des visites et contrôles au niveau des entreprises.

Qui est habilité à dénoncer ?

## **Paragraphe 2 : Le défaut de dénonciation**

Le manque de dénonciation n'est qu'une autre phase du manquement à l'initiative.

Nous allons mettre ici l'accent beaucoup plus sur les justiciables, les victimes et le ministère public.

Nous savons que le justiciable est celui qui doit répondre de ses actes devant la justice ou les tribunaux, la justice étant un pouvoir chargé au sein de la société de trancher les litiges qui s'élèvent entre sujets de droit.

---

<sup>64</sup> Symphorien KOUA dans son poème de littérature « *sois prudent* ».

Les personnes qui ont connaissance des pratiques excessives ou mauvais usages de la part de la société ou en particulier dans les domaines de travail, doivent les dénoncer comme des guerriers . Cette dénonciation doit se faire auprès des institutions compétentes (tribunaux).

En dehors des droits que chaque citoyen doit revendiquer ou connaître c'est d'abord un devoir civique de tout vivant en société d'exercer cela.

Lorsque le juge ou le procureur est saisi il doit se prononcer pour examiner et donner la solution.

Le défaut de dénonciation est un facteur d'impunité dans la mesure où les employeurs, tant qu'ils ne sont pas sanctionnés, continueront toujours à commettre les mêmes actes ou abus.

Les victimes sont ignorantes de leurs droits, alors que les textes leur accordent le pouvoir de dénoncer, c'est-à-dire de pouvoir mettre l'action publique en mouvement conformément à l'article 1 du Code de procédure pénale béninois. Parfois, les justiciables ou les victimes ne veulent pas utiliser la voie de la procédure pénale.

Elles préfèrent plus la procédure civile, en s'attendant plus à des indemnisations, ou des réparations ignorant que la procédure pénale est un facteur qui peut influencer l'employeur , s' il peut subir une peine de prison.

D'une manière générale au regard du droit comparé de la France, du Benin , du Maroc et du Congo , les réalités sont presque les mêmes.

Ainsi pendant notre période de stage au TPI d'Abomey-Calavi comme à Cotonou il y a un constat à faire dans la mesure où les résultats d'enquête au niveau du parquet sont vides. Les poursuites ne sont même pas engagées

alors que ce ne sont pas les infractions qui manquent mais plutôt le défaut de dénonciation de la part des acteurs de la chaîne pénale.

Quelle est l'utilité des textes ou des lois répressives si on n'applique pas les peines ou sanctions liées à ces infractions qui existent ? Notons aussi que le défaut de dénonciation est la conséquence de manque de décision rendue par le juge, parce que le juge se prononce qu'en vertu des demandes qui lui ont été soumises. Pour que l'affaire arrive au juge répressif, il faut que les particuliers puissent saisir le tribunal.

Or nous savons que la victime, selon la procédure pénale, a deux possibilités.

Si elle constate qu'elle est victime d'une action préjudiciable par l'employeur elle peut se rendre à la police judiciaire ou à la gendarmerie pour porter plainte et ensuite après instruction, ces unités dresseront un procès-verbal pour saisir le procureur de la République et ce dernier va engager des poursuites contre l'auteur de l'infraction.

Autrement dit le ministère public qui a le pouvoir de mettre l'action en mouvement tel que souligné par l'article 1<sup>er</sup> du Code de procédure pénale dans son alinéa 1 et 2<sup>65</sup> « *l'action publique est une prérogative appartenant à la société, déléguée au ministère public afin de faire déclarer la culpabilité et sanctionner une personne physique ou morale auteur d'une infraction à la loi pénale. Elle est mise en mouvement et exercée par les représentants du ministère public.* »

---

<sup>65</sup> **Article 1 alinéa 2 :** « *Le ministère public est l'ensemble des magistrats de carrière qui sont chargés devant certaines juridictions de requérir l'application de la loi et de veiller aux intérêts généraux de la société* ».

Il a aussi l'opportunité de poursuite s'il estime que l'affaire n'est pas trop grave ou dépourvue de tout fondement juridique peut classer l'affaire sans suite.

En outre, la deuxième possibilité offerte à la victime est d'emprunter la voie de la citation directe en passant par l'huissier de justice, une façon de contourner le ministère public s'il est inactif ou n'agit pas vite.

Notons que cette procédure de citation directe paraît très lourde pour des justiciables démunis pour engager la procédure.

A côté du déroulement de la procédure pénale en droit du travail, que peut-on retenir des faiblesses de la répression de l'infraction pénale en cette matière ?

## **CHAPITRE II**

### **LES FAIBLESSES DE LA REPRESSION DE L'INFRACTION PENALE EN DROIT DU TRAVAIL**

Il s'agira ici d'examiner les raisons qui justifient que la répression pénale connaît des lacunes.

Pour ce faire, il convient de présenter d'abord le déséquilibre de la législation sociale dû à plusieurs textes (section I) et ensuite de montrer que le droit pénal du travail est beaucoup plus théorique qu'efficace tout en dégagant quelques approches de solutions (section II).

#### **SECTION 1 : Le déséquilibre de la législation sociale**

Le déséquilibre de législation sociale s'identifie à la disparité de l'ensemble des textes qui régissent le droit pénal social. A titre d'exemples, on peut citer le Code pénal qui prévoit les incriminations et leur qualification, le Code de procédure pénale qui encadre les mesures procédurales et le Code du travail qui prévoit aussi des infractions et leurs répressions.

A cela, s'ajoutent les textes qui renvoient à des décrets et arrêtés qui complètent les dispositions légales. A ce niveau, on pourrait s'interroger pour savoir si ces ensembles de lois et règlements ne sont pas à l'origine du déséquilibre de la législation sociale. En effet, si plusieurs textes prévoient les infractions et leurs sanctions, cette diversité de sanction ne rendra telle pas inefficace la répression pénale ?

En vue de répondre à cette interrogation, nous examinerons successivement les difficultés liées à la disparité des textes (Paragraphe I) et l'inefficacité des sanctions (Paragraphe II).

### **Paragraphe 1 : Les difficultés liées à la disparité des textes**

Les difficultés relevées ici s'expliquent par multiples renvois aux textes opérés par le législateur. En effet, la diversité des textes pourrait engendrer des problèmes d'interprétation et d'application.

A ce propos Odile Godard (1980 P. 29) développe que : « *Le droit pénal du travail réserve très largement à l'autorité réglementaire le pouvoir d'édicter les sanctions et de définir le contenu des infractions, qu'il est fréquent que les textes d'incrimination fassent référence pour définir l'élément légal de l'infraction à telle ou telle prescription, ainsi qu'aux textes réglementaires pris pour son application. Ainsi, la définition de l'infraction échappe, pour une large part, au législateur et dépend alors du seul pouvoir d'appréciation, par l'administration, du contenu de l'ordre social à établir* ».

Cette difficulté a aussi été relevée au niveau de la législation béninoise, en ce sens que les éléments de qualification se trouvent dans plusieurs textes à la fois. A titre illustratif nous pouvons donner l'exemple suivant : le paiement à un employé d'un salaire inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est puni par l'article 302 du Code du travail de 14.000F à 70.000F d'amende et d'un emprisonnement de 15 jours à 02 mois. Mais pour caractériser l'infraction, l'article 302 renvoie à l'article 210 du même Code qui à son tour, renvoi à un décret.

De même, l'article 301 du Code du travail qui punit d'une amende de 14.000frs à 70.000frs et en cas de récidive, d'une amende de 70.000frs à

140.000 frs et d'un emprisonnement de 15 jours à 2 mois, ou l'une de ces deux peines seulement :

- les auteurs des infractions aux dispositions des articles 158, 160, 164, 165, 166, 174 et 180 ;
- tout employeur qui a infligé des amendes ;
- les auteurs d'infractions aux prescriptions de l'arrêté prévu par l'article 168 ;
- tout employeur qui ne respecte pas le repos de la femme enceinte prévu à l'article 170 ainsi que le repos pour allaitement prévu à l'article 173 ;
- tout employeur qui prononce ou maintient le licenciement au mépris des dispositions de l'article 171.

Il est notable de constater que cet article 301 du Code du travail renvoie à divers articles du même Code pour son application. Ces divers renvois exigent du professionnel social qu'il puisse se référer à l'arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre de la santé pour fixer la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens, et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Il en est de même pour le non-respect du repos hebdomadaire et des jours chômés et payés que l'article 299 punit d'une amende de 7000frs à 35000frs et en cas de récidive d'une amende de 14000frs à 70000frs. En effet, ce même article, renvoi également pour son application à l'article 156 et celui-ci renvoi à son tour à l'arrêté du ministre en charge du travail. Tout cela prête à confusion et cette même confusion se remarque en droit marocain à travers les articles 205 et 206 du Code du travail qui punissent d'amende de 300 à 500 Dirham et précisent qu'il est interdit à l'employeur d'occuper les salariés pendant les jours fériés et les jours de fête payés dont la liste est fixée

par décret.<sup>66</sup> A notre avis, tout cet enchaînement législatif nécessite un effort intellectuel poussé à la recherche. En effet, le professionnel doit être à jour avec l'évolution de la science et consulter au jour le jour le journal officiel sur les publications des textes.

Les acteurs du droit social sont censés se mettre à l'école du savoir pour connaître le sens de la variété de ces dispositions. Cependant, il sera plus difficile aux justiciables, même ceux instruits de comprendre tous ces méandres.

Lorsque les textes ne sont pas clairs et précis, ils deviennent une source potentielle d'insécurité juridique et judiciaire. Dans cette optique, il convient de relever que le renvoi d'une bonne partie des dispositions aux textes réglementaires (décrets et arrêtés) qui à leur tour étoffent encore lesdites dispositions créé une première source d'insécurité. La deuxième source d'insécurité est la jurisprudence ; elle est ondoyante et diverse et ne sécurise pas ainsi le monde du travail. Les acteurs du droit social eux-mêmes n'ont pas trop la maîtrise de leur matière. Cette situation laisse une image de déséquilibre ou d'inadéquation des textes au regard du cadre institutionnel par rapport à la pratique.

S'il en est ainsi, est-ce permis de s'interroger sur le sort réservé aux sanctions.

## **Paragraphe 2 : L'inefficacité des sanctions**

Les analyses et constats réalisés en droit pénal social nous laissent comprendre que si la procédure pénale est moins empruntée parce que son système de répression n'est pas efficace, les résultats sont moins attendus.

---

<sup>66</sup> Décret n°2-04-426 du 29 décembre 2004 fixant la liste des jours fériés payés dans les entreprises industrielles et commerciale, les professions libérales et les exploitations agricoles et forestières. BO n°5280 du 6 janvier 2005 page 18.

En effet, au regard des peines d'amende et d'emprisonnement, les taux de réalisation sont faibles, les prévisions du Code en matière d'emprisonnement sont en moyenne de 15 jours à 5 ans et les amendes dépassent rarement 70.000frs. A cet égard, nous pensons qu'un problème d'inefficacité des sanctions se pose.

Ainsi, une peine d'amende fixée à moins soixante dix mille francs (70.000) peut-il influencer un employeur ?

La réponse est négative car le but de la répression en matière pénale est d'effrayer, d'intimider les chefs d'entreprise qui abusent de leur comportement répréhensible.

Dans la mesure où l'amende est faible, les employeurs trouveront qu'il est facile de s'en acquitter. En revanche, si l'amende est forte, par exemple, d'un montant de un million (1 000 000 frs), elle suscitera une peur chez les dirigeants qui pourraient s'abstenir de commettre un licenciement abusif, par exemple.

Ainsi, les employeurs n'abuseront plus de leur pouvoir. Imaginons un employeur qui commet au moins trois infractions qui sont pénalement réprimées à une amende de 1 000 000 de francs. La condamnation pourra être multipliée par trois et s'élèvera à trois millions (3. 000 000) de francs qui constituera un casse-tête pour l'employeur. Les charges ainsi accumulées par l'entreprise seront difficiles à éponger et compliqueront la gestion de l'employeur. Le recouvrement des amendes étant au profit de l'Etat, les caisses du trésor seront renflouées. Ce renflouement des caisses de l'Etat

réduira l'injustice ou la discrimination des employeurs et renforcera la répression pénale en matière sociale.

En outre, l'emprisonnement étant une peine correctionnelle, il mérite d'être renforcé pour élever la puissance de la répression en matière sociale.

En effet, la faiblesse des peines et des amendes rend peu dissuasives les sanctions prévues par le Code du travail et d'autres textes.

La pénalité est d'abord une sanction de la violation de la règle, et donc en amont, une exhortation à ne pas l'enfreindre. *C'est pourquoi le Bureau International du Travail, cité par Jean-Marc BERAUD, insiste sur « la nécessité de fixer les peines à un niveau suffisant pour que la violation de la règle ne soit pas économiquement plus avantageuse que son respect ».*<sup>67</sup>

De même, Alain COEURET et Elisabeth FORTIS abordant la question de l'efficacité du droit pénal social ont prôné ce renforcement en ces termes : *« la sanction pénale est une nécessité, elle s'impose pour éviter que la résistance ou la subtilité des employeurs ne ruine l'efficacité des règles de l'ordre public ».*<sup>68</sup>

Toutefois, si la répression pénale n'est pas renforcée, la même problématique du défaut de répression se posera toujours. En revanche, si la victime d'un licenciement ou d'un harcèlement s'aperçoit que l'auteur est incarcéré, elle sera soulagée. Il est rare en effet de constater qu'un employeur a été enfermé sur le fondement du fait qu'il a violé les principes régissant les

---

<sup>67</sup> -MAHOUGNON Zounho Clotaire Jules Wilfred, Contribution à une répression efficace des infractions à la législation sociale au Tribunal de première instance de Cotonou, sous la direction de Gilbert Comlan AHOUANDJINO, 2007-2009, p.47.

<sup>68</sup> COEURET Alain, FORTIS Elisabeth, *Droit pénal du travail, Infractions, responsabilité, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*, 5<sup>e</sup> édition, Paris, Lexis Nexis, 2012, p.

relations de travail. Ainsi, la pertinence de la répression se justifiera et l'état de droit réalisé. Dès lors, les relations professionnelles accèderont à un équilibre de respect du droit, du devoir et d'obligations mutuelles entre les salariés et l'employeur dans le secteur privé.

Une réflexion sociologique émise par Karl MARX qui avait rêvé de renverser le capitalisme pour instaurer le communisme considérée comme une société parfaite juste et sans discrimination où chacun jouira des droits librement consentis sans influence ; malheureusement cette théorie a été vouée à l'échec en raison des réalités sociales.

Une dernière question mérite d'être résolue avant de conclure ce travail de recherche.

La réponse à cette question sera apportée à travers une réponse théorique et non pratique de même qu'à travers les perspectives.

## **SECTION 2 : Le formalisme de la répression pénale et ses approches de solutions**

Cette section nous permettra de mener une réflexion critique par rapport à la problématique soulevée.

Ainsi, au regard des constats et des analyses, faites, nous distinguerons successivement la répression théorique et non pratique et les perspectives.

## **Paragraphe 1 : Une répression théorique et non pratique**

Le droit pénal répressif est- il théorique ou est-ce que la répression est-elle effectivement appliquée ?

Il s'agira ici d'apporter une réponse à cette question en commençant par la définition des termes « théorique » et « pratique ».

Ce qui est théorique, c'est ce qui est conforme aux textes. Ainsi, la répression théorique , c'est la façon de lutter contre ou de prendre des dispositions draconiennes pour combattre quelque chose.

Ce qui est pratique, c'est ce qui est astucieusement conçu et convient bien à son emploi, c'est-à-dire ce qui s'applique aux faits concrets. Ainsi, une répression pratique est celle qui est mise en application.

Au regard de ces définitions, on peut se demander si la répression pénale des infractions en droit du travail est- elle réellement appliquée ?

La réponse est négative parce que :

- Les procédures pénales elles-mêmes sont ignorées, méconnues et ne sont pratiquées, ni par les acteurs de la justice ni par les justiciables.
- Les poursuites ne sont pas engagées alors que cette mission est fondamentale et incombe au ministère public.
- Durant les onze (11) mois de stage le juge répressif n'a rendu aucune décision en matière sociale.
- Les sanctions répressives restent et demeurent cantonnées dans les livres pour orner le Code du travail.

Au regard de ces constats, le regard du social est toujours inquiet et les cris des justiciables et victimes se laissent entendre.

Pourquoi alors la répression pénale en droit du travail ne cadre pas avec la réalité ?

En parlant de l'inadéquation des textes avec l'application concrète qui en est faite, on se demande s'il faut faire disparaître la sanction pénale et conserver la sanction réparatrice.

Selon le professeur AMOUSSOU Bertin : « *Il ne sert à rien d'avoir un cadre institutionnel; il faut que ce cadre soit exercé* »;<sup>69</sup> il ajoute que les lois du Code de travail méritent une mobilisation et une révision en vue de trier les infractions et les sanctions qui sont essentielles au droit du travail.

La répression pénale en matière sociale n'arrive pas à atteindre ses objectifs. C'est pourquoi, nous avons qualifié le droit pénal du travail de droit purement formaliste parce qu'il n'arrive pas à réaliser le passage du cadre institutionnel théorique vers l'appréhension pratique, ou réelle sur le terrain.

Ce qui importe, c'est de contrôler si la législation est respectée puis effectivement appliquée dans les entreprises privées.

Le cas échéant, il faut engager des poursuites et surtout matérialiser la sanction pénale en cas de violation des règles c'est-à-dire maximiser les amendes et concrétiser l'emprisonnement.

Quel espoir peut-on redonner au suivi du droit pénal social et quelles sont les perspectives et les approches de solutions ?

---

<sup>69</sup> AMOUSSOU Bertin, le Contrat de travail et le Licenciement, Star éditions, Cotonou, collection tête fertile, 2007 p.123 à 125.

## **Paragraphe 2 : Perspectives et solutions**

Apporter une contribution et une orientation à la manière de voir les choses au regard des problèmes généraux ; tel est l'objectif à réaliser dans ce paragraphe. Que faut-il faire pour pallier la difficulté de la répression pénale ?

Quelques approches de solution seront envisagées pour remédier à l'inefficacité ou à l'ineffectivité de la répression des infractions en matière sociale.

- La première disposition à prendre serait de faire en sorte qu'on puisse arriver à réviser les textes du droit pénal du travail, surtout au niveau des sanctions comme le pense le professeur AMOUSSOU qui indique qu'il faut trouver d'autres modalités de répression. Cette révision aura pour but de revaloriser, de renforcer le niveau élevé du quantum de peine et d'amende.
- La deuxième disposition consistera à résoudre la question des disparités de textes réglementaires en élaborant un document juridique et social qui pourrait fixer les modalités de la continuité des lois sans renvoyer à des textes réglementaires.
- La troisième disposition consiste à amener les sujets actifs du droit social à être plus éveillés en vue de mettre en mouvement l'action publique et rompre avec leur passivité. L'idéal serait d'agir promptement au cas où on aurait constaté un manquement à une obligation qui engage la responsabilité des chefs d'entreprise ou des salariés. Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale doivent assurer leurs missions de constat, de visite, d'enquête et d'engagement des poursuites. Le ministère public doit prendre le relais automatiquement en cas de saisine.

- La quatrième disposition à prendre est qu'il faut créer des sites en vue de vulgariser le droit social qui est dans l'ombre.
- La cinquième disposition à prendre est que le parquet étant le défenseur de l'Etat et du peuple doit favoriser un bon climat entre les ministères qui sont responsables de l'emploi et du travail. A cet effet, le procureur de la République doit avoir des entretiens avec le peuple c'est-à-dire les travailleurs et les employeurs pour les enseigner sur le droit pénal social.
- La sixième disposition à prendre consistera à systématiser les procédures d'indemnisation et de répression que l'on déterminera concomitamment. Le justiciable doit être initié pour savoir qu'au moment où il formule une requête en direction du juge civil il devra l'engager aussi devant le juge répressif.
- La septième disposition consiste à renouer ou renforcer les relations professionnelles entre le juge répressif et le parquet en vue d'instaurer une communication permanente entre les deux administrations.

## CONCLUSION

La question soulevée par la répression des infractions à la législation sociale est celle de savoir si cette répression est effective, efficace ou formelle.

La tentative de réponse est négative car depuis la conception du droit pénal par le législateur, ces sanctions ne sont presque pas appliquées. Alors on se demande à quoi sert la répression pénale en matière sociale, si le cadre institutionnel ne favorise pas la pratique.

La force de la répression repose sur son caractère contraignant ou coercitif car la prévention seule ne suffit pas. En cas de violation des règles du travail, le salarié aussi bien que l'employeur doit être exposé à la sanction civile et pénale qui apparemment est quasiment inexistante.

Alors qu'est ce qui empêche le déclenchement des poursuites pénales ?

Nous pouvons noter que si la voie de la procédure pénale n'est pas mise en œuvre et si la sanction pénale n'est pas appliquée, on ne saurait parler de répression pénale effective ou efficace.

Ainsi, on parlera de répression formelle ou théorique que soulève notre problématique.

En vue de sortir du manque d'efficacité de la répression pénale, les acteurs chargés de la chaîne pénale en matière sociale doivent nécessairement mettre en mouvement l'action publique.

L'inspecteur du travail étant le premier acteur de la mise en œuvre de la procédure pénale en droit du travail, doit jouer pleinement ses rôles au plan administratif et judiciaire.

Au plan administratif, l'inspecteur du travail est investi principalement de la mission du contrôle. Il est chargé d'assurer et de suivre l'application des normes légales et réglementaires relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs.

Au plan judiciaire, il dispose de larges moyens d'investigation qui peuvent l'amener à constater une infraction au Code du travail, et de dresser un procès-verbal pour saisir le procureur de la République.

Le procureur de la République à son tour est l'acteur dont le rôle est d'exercer l'action publique devant le tribunal correctionnel.

Les inspecteurs du travail, de sécurité sociale et bien d'autres acteurs doivent avoir suffisamment les connaissances juridiques et les qualités personnelles dont chaque acteur doit jouir pour s'affirmer. En cas de violation des normes législatives, l'inspecteur a l'initiative de réprimer l'infraction et l'employeur peut contester et exercer un recours devant le juge des référés. Les salariés et les syndicats victimes d'un fait préjudiciable peuvent dénoncer par voie de police judiciaire ou bien peuvent se constituer partie civile à l'audience devant le juge correctionnel.

Ainsi, pour arriver également à l'effectivité de la répression pénale, il faut tenir compte de certaines pistes de solution proposées :

- sélectionner et réduire certaines infractions pour éviter trop d'encombrement des textes car trop de lois tuent la loi.

- trouver également un manuel de qualification propre aux infractions du Code du travail ; Car c'est par là que notre problématique trouvera une piste de sortie.

## BIBLIOGRAPHIE

### I-OUVRAGES GENERAUX

1. BERTRAND Mathieu, Michel VERPEAUX (dir.), *La réforme du travail législatif*, Paris, édition Dalloz, 2006, 103 p.
2. BRUNELLE Dorval, *Droit et exclusion, Critique de l'ordre libéral*, Paris, l'Harmattan, 1997, 210 p.
3. CANTELLI Fabrizio et GENARD Jean-Louis (coord.) par, *Maison des Sciences de l'homme, Action publique et subjectivité*, Paris, L.G.D.J, Série Politique, Collection Droit et Société, 2007, 259 p.
4. CORNU Gérard (dir.), *Vocabulaire juridique*, 9<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2012, 753p.
5. GENIAUT Benoît, *La proportionnalité dans les relations du travail, De l'exigence au principe*, Paris, édition Dalloz, Nouvelle Bibliothèque de Thèses, 2009, 2007 p.
6. GUINCHARD Serge, DEBARD Thierry (dir.), *Lexique des termes juridiques*, 20<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2013, 804p.
7. GURVITCH Georges, *La Déclaration des droits sociaux*, Paris, éditions Dalloz, Préface de HERRERA Carlos Miguel, 2009, 174 p.
8. HAUBRY Xavier, *Le contrôle de l'inspection du travail et ses suites*, Paris, L'Harmattan, 2010, 242 p.
9. LABORDE Jean-Pierre, *Droit de la sécurité sociale*, 1<sup>ère</sup> édition, Paris, Puf, 2005, 547 p.

10. MARTIN Jean-Paul, *Droit des inventions de salariés*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, Litec, Pratique professionnelle, 2005, 337 p.
11. MORVAN Patrick, *Restructurations en Droit Social*, 2<sup>e</sup> édition, Paris, Litec, 2010, 901 p.
12. PELISSIER Jean, LYON-CAEN Antoine, JEAMMAUD Antoine, DOCKES Emmanuel, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4<sup>e</sup> édition, Paris, Dalloz, 2008, 970 p.
13. PENNEL Denis, *Travailler pour soi, Quel avenir pour le travail à l'heure de la révolution individualiste*, Paris, éditions du Seuil, 2013, 227 p.
14. PINET Sandrine Chassagnard, DEFOSSEZ DEKEUWER Françoise, GUERARD Stephane (dir), *Approche Critique de la contractualisation*, Paris, L.G.D.J., Collection Série virtuelle Droit et Société, 2007, 217 p.
15. RIVERO Jean, *Droit du travail*, 13<sup>e</sup> édition, Paris, Thémis, Collection Droit Privé, 1993, 646 p.
16. SUPIOT Alain, *Critique du Droit du travail*, 2<sup>e</sup> édition, Paris, Puf, 2011, 280 p.
17. TEYSSIE Bernard, *Droit du travail, Relations collectives*, 7<sup>e</sup> édition, Paris, Litec, 2011, 909 p.
18. VERDIER Jean-Maurice, COEURET Alain, SOURIAC Marie-Armelle, *Droit du travail*, 16<sup>e</sup> édition, Paris, Volume 2, Rapports individuels, Mémentos Dalloz, 2011, 373 p.

19-AMOUSSOU Bertin, *le Contrat de travail et le Licenciement, Droit Béninois du Travail*, Star éditions, Cotonou, collection tête fertile, 2007 p. 352.

## **II-OUVRAGES SPECIFIQUES**

1. BOUHAROU Ahmed, *Droit pénal du travail et de la sécurité sociale*, Rabat, El Maarif Al Jadida, 2012, 240 p.
2. COEURET Alain, FORTIS Elisabeth, *Droit pénal du travail, Infractions, responsabilité, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*, 5<sup>e</sup> édition, Paris, Lexis Nexis, 2012, 558 p.
3. BAILLY Maxime, *Essai sur le Droit pénal des conflits collectifs du Travail*, Marseille, Puam, Collection du Centre de Droit Social, 2011, 341 p.

## **III-TEXTES DE LOIS ET REGLEMENTS**

1. Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail au Bénin.
2. Arrêté n°22 /MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 Avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail
3. Loi n° 2008-07 du 28 février 2011 portant Code de procédure civile, commerciale, sociale, administrative et des comptes.

---



---

## TABLES DES MATIERES

IDENTIFICATION DU JURY .....	i
AVERTISSEMENT .....	ii
DÉDICACES .....	iii
REMERCIEMENTS .....	iv
SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	v
GLOSSAIRE D'ETUDE .....	vi
SOMMAIRE .....	vii
INTRODUCTION GENERALE .....	1
 PREMIERE PARTIE : LA TYPOLOGIE DES INFRACTIONS ET SANCTIONS EN DROIT PENAL DU TRAVAIL .....	7
 CHAPITRE I :Les infractions concernantles employeurs, les salariés et autres agents.....	9
 SECTION 1 : Les infractions concernant les employeurs .....	9
 Paragraphe 1 : Les infractions concernant les employeurs pendant le contrat de travail. ....	10
 Paragraphe 2 : Les infractions concernant les employeurs après la cessation du contrat de travail .....	15
 SECTION 2 : Les infractions concernant les salariés et autres agents .....	17
 Paragraphe 1 : Les infractions concernant les salariés.....	17
 Paragraphe 2 : Les infractions concernant les autres agents .....	19

CHAPITRE II :Les sanctions pénales en droit du travail.....	23
SECTION 1 : Les sanctions visant les employeurs.....	23
Paragraphe 1 : Pendant l'exécution du contrat de travail.....	23
Paragraphe 2 : Après la rupture du contrat.....	26
SECTION II : Sanctions visant les salariés et autres agents .....	27
Paragraphe 1 : Sanctions visant les salariés .....	27
Paragraphe 2 : Les sanctions visant les autres agents .....	30
DEUXIEME PARTIE :La mise en œuvre de la procédure pénale.....	33
CHAPITRE I : LE DEROULEMENT LA PROCEDURE PENALE EN DROIT DU TRAVAIL.....	35
SECTION 1 : les sujets actifs de l'action publique en droit du travail .....	35
Paragraphe 1 : Les auteurs du constat .....	36
Paragraphe 2 : Intervention des acteurs sociaux .....	41
SECTION 2 : Le défaut d'initiative et de dénonciation par les acteurs sociaux de la chaîne pénale .....	47
Paragraphe 1 : Le défaut d'initiative .....	47
Paragraphe 2 : Le défaut de dénonciation .....	50
CHAPITRE II :LES FAIBLESSES DE LA REPRESSION DE L'INFRACTION PENALE EN DROIT DU TRAVAIL .....	54
SECTION 1 : Le déséquilibre de la législation sociale.....	54
Paragraphe 1 : Les difficultés liées à la disparité des textes .....	55

Paragraphe 2 : L'inefficacité des sanctions.....	57
SECTION 2 : Le formalisme de la répression pénale et ses approches de solutions .....	60
Paragraphe 1 : Une répression théorique et non pratique.....	61
Paragraphe 2 : Perspectives et solutions.....	63
CONCLUSION.....	65
BIBLIOGRAPHIE .....	68