



Ressources Educatives Libres

DIMENSION SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Université Nationale des Sciences,
Technologies, Ingénierie et Mathématiques d'Abomey



Novembre 2023

SÉQUENCE 4 : DIMENSION SOCIALE DE L'ENTREPRISE

4-1- Le temps au travail

4-1-1. Définition du temps selon le dictionnaire du vocabulaire juridique de Gérard Cornu

1- Temps mesuré : portion de durée légalement, judiciairement ou conventionnellement déterminée. Par opposition, à ce qui est indéfini, viager ou perpétuel. Ex : Temps de la prescription, emprisonnement à temps, travail à temps partiel. délai, usucapion, utile. Cornu Gérard, (2018), Vocabulaire juridique, Puf, Paris.

❖ Volet social de l'employé

L'histoire de l'employé à partir de l'ouvrier depuis la deuxième révolution industrielle est jalonnée d'insécurité et de précarité sociales. Mais avec les diverses revendications sociales et parfois sous l'effet des dynamiques politiques voire économiques, l'employé a bénéficié d'une amélioration sociale au sein de la sphère de travail. La remise en cause de la déshumanisation de l'Ecole Classique des Organisations par l'Ecole des Relations Humaines a favorisé à la prise en compte des facteurs psychosociaux de la personne de l'ouvrier ou de l'employé. Les moments difficiles sous l'effet de la vieillesse et d'autres situations déplorables ont justifié donc la prise en compte de la dimension sociale voire humaine de l'ouvrier par l'unité de production au sein de laquelle, il exerce son métier voire sa prestation.

L'entreprise étant un agent économique, l'Etat, à travers la régulation a de plus en plus contribué à la sauvegarde de la personne, rendant fonctionnelle ladite entreprise. C'est dans cette perspective de régulation sociale, que des acquis à l'issue des multiples luttes revendicatives de l'ouvrier précaire, doivent être sauvegardés. C'est pourquoi l'Etat a consacré certaines réalités sociales comme des gains sécurisés au détour d'une législation de travail élaborée à cet effet.

Par conséquent, le temps, comme une variable d'occupation de l'employé au sein de la sphère de travail a été pendant longtemps une donnée à polémique, puisque n'étant pas fixée voire réglementaire. Mais sa contrepartie est surtout fixée par l'employeur. Ce faisant, la pénibilité est de même réduite. Outre le temps, les pathologies générées par les conditions de travail ont également favorisé la prise en compte de la santé au milieu de travail. La remise en cause de l'exploitation de la personne de l'employé est de plus en plus une réalité où selon la nature et le nombre d'employé, les forces sociales sont donc admises pour défendre des causes de l'intérêt du personnel employé, et ce, au profit d'un climat social apaisé pour le travail.

Par ailleurs, l'insertion sociale au sein de l'unité de production par le biais de recrutement donne toutefois l'opportunité à tout travailleur d'espérer poursuivre voire réaliser ses rêves jusqu'à sa sortie au sein de l'entreprise.

En conclusion cette dernière séquence a ainsi abordé les quatre composantes du volet social de

tout une unité de production que sont : le temps, la santé, les relations sociales et le départ de tout agent d'une sphère de travail qui l'avait l'employé.

4-1-2 Le temps du travail : une donnée dynamique au gré de la politique de l'économie et du social.

L'une des ressources importantes pour la fonctionnalité d'une unité de production est le temps consacré pour que chacun des postes constituant le cycle de vie d'une sphère de travail soit fonctionnel. L'histoire au terme d'une revue de littérature en Science de Gestion rend compte que le temps qui était consacré est en fonction du coût du travail à payer au profit de l'agent au poste. La vision de la rationalisation de ce temps au sein du tissu industriel a justifié le remède trouvé par Taylor en évoquant au terme de sa recherche l'Organisation Scientifique du Travail (OST) pour prévenir des gestes inutiles avec un chronométrage du temps consacré au produit qui circule d'un poste à un autre. C'était le moment manifeste de ce qui est qualifié par la déshumanisation orchestrée sur la personne de l'ouvrier au sein de l'entreprise ou de l'atelier ou de l'usine.

Outre le moment de la marchandisation du temps consacré au travail pour susciter l'émulation chez les travailleurs à cette époque, c'est celui de la prise en compte de la vie de l'ouvrier une fois dans la sphère de travail. Puisqu'un aménagement d'horaire inhumain va sans aucun doute affecter sa santé et par ricochet le taux de la mortalité au sein de la population active va augmenter.

C'est à l'aune de cette réalité sociale que progressivement se trouve intégrée la santé de l'ouvrier dans la fixation des heures de travail prenant en considération des moments de pause, de repos, des congés et d'autres événements démographiques, entre autres choses. Cette dynamique dans la retenue du temps à consacrer au travail par l'ouvrier est rapporté par Guillot-Soulez qui a mentionné: « *sans limites jusqu'en 1841, le temps de travail a, depuis, fait l'objet de nombreuses modifications légales. Depuis une dizaine d'années, la législation sur le temps de travail a profondément évolué : loi Robien en 1996, lois sur les 35 heures en 1998 et 2000, loi TEPA (loi sur le travail, l'emploi et le pouvoir d'achat) du 21 Août 2007, loi Démocratie sociale et temps de travail du 20 Août 2008, loi du 10 Août 2009 sur le travail dominical, annualisation, temps partiel, temps choisi, compte épargne, temps, congés...* » (Guillot-Soulez, 2022, p.155).

L'analyse du contenu montre que la question de fixation de la durée du travail au poste a connu sa dynamique avec pour corollaire la santé de l'employé et le bien-être au travail. Cette prise en compte de l'ouvrier dans l'aménagement de son temps de travail est aussi rapportée par Peretti quand il indique que :

« *l'entreprise s'est longtemps attribué une très large part dans la répartition du temps dans la*

vie de ses collaborations. Cette part s'est progressivement réduite, depuis le XIX^e siècle, du fait de l'allongement de la durée de la vie et de l'action combinée de quatre facteurs :

- L'entrée plus tardive dans la vie active,
- L'abaissement de l'âge de la retraite et la cessation anticipée d'activité,
- La réduction du temps de travail quotidien et hebdomadaire,
- L'accroissement des congés annuels et des possibilités d'absence » (Peretti, 2015, p.184).

Finalement, il se déduit que le temps de travail est aujourd'hui une donnée encadrée et limitée selon la Législation du Travail de chaque pays. Toutefois, des aménagements sont trouvés pour permettre à l'employé non seulement de disposer des moments de repos mais aussi de consacrer du temps à la vie familiale pour des événements démographiques et autres.

4-1-3. L'aménagement du temps au sein de l'entreprise : une donnée à géométrie variable.

Chaque pays dispose d'une Législation du Travail en observant le minimum requis pour le bien-être de l'employé dans la fixation des heures. C'est ainsi que depuis l'insertion au terme d'un processus régulier de recrutement, la sécurité de cette personne dans la sphère du travail est matérialisée par un contrat qui fixe les obligations contractuelles de chacune des parties. Ainsi, pour le Bénin la législation a consacré 8h journalièrement pour 40 heures hebdomadairement, tandis que celle française établie pour 35 heures (Guillot–Soulez, 2022, p.155).

Outre la fixation journalière et hebdomadaire, d'autres aménagements de temps sont faits pour être accordés aux personnes employées. C'est le cas des heures supplémentaires qui sont décomptées pour être facturées par un employeur au profit de l'employé. C'est une réalité dans la législation du travail de plusieurs États, car figure une instance internationale pour vérifier l'observance des principes des droits humains en la matière. Cette réalité des heures de travail est aussi renseignée par **Peretti** quand il signale que :

« Les heures supplémentaires ont été réaménagées en 1982 avec deux innovations importantes : le principe d'un repos compensateur au-delà parti en 2004 à 220 heures par an et par salarié. En 2005, les “ heures choisies sur la base du volontariat sont possibles au-delà contingent. Depuis 2007, le régime des heures supplémentaires a été rendu attractif pour les salaires par des exonérations de cotisations et d'impôt. Ces exonérations ont été supprimées en 2012. L'utilisation de contingent est particulièrement souple. Ces heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Ces majorations sont de 22% (entre 35h et 43h) et de 50% à partir 44h)» (Peretti, 2015, p.187).

Enfin, la réalité des heures supplémentaires est différemment appréciée en termes de traitement

pour la contrepartie. En plus des heures supplémentaires une donnée dans l'aménagement des plages horaires des entreprises, il y a les autres heures pour lesquelles la personne employée doit en bénéficier. La littérature en Science de Gestion présente les heures de repos au quotidien, par semaine (hebdomadaires et celles pour lesquelles sont pris en compte des événements démographiques, événements familiaux, congés payés, jours fériés) entre autres choses. (Peretti ,2015 ; 2017 ; Guillot- Soulez, 2022 ; Duchamp et Guery, 2008).

L'aménagement du temps de travail dans l'histoire du tissu industriel a connu une dynamique aux fins surtout d'observer quelques principes qui s'inscrivent dans la protection du salarié tant de sa santé que dans la défense au-delà de la masse du travail. C'est dans cette perspective d'équité que cette partie consacrée au temps de travail est conclue avec Iacono quand elle note que : « *Le déroulement de la vie active s'inscrit dans une vision séquentielle du temps qui est ponctuée par des rythmes imposés. Il y d'abord le rythme annuel organisé au tour des congés payés (a), il y a ensuite un rythme lié au cycle de vie et balisé de manière volontaire par un certain nombre de congés possibles (b). L'enjeu est de tenter de réaliser un équilibre harmonieux entre vie privée et vie professionnelle.* » (Iacono, 2008, p.129).

Dans la perspective d'une amélioration du bien-être social de l'ouvrier ou de l'employé, il y a aussi la question liée à sa santé dans son unité de travail.

4.2- Santé au travail

L'histoire de l'ouvrier dans le tissu industriel a montré largement la précarité et l'insécurité sociales. Dans ce contexte, il ne disposait d'aucune mesure d'accompagnement voire de protection. C'était de la vulnérabilité notoire en matière de santé. Cette dernière n'était pas restée sans conséquence en termes de mortalité, de morbidité et des accidents de travail avec ses séquelles. L'invalidité sans assurance génère également davantage la précarité voire la pauvreté ambiante affectant de même une frange de la population dans une qualité de vie à risques. C'est dans une vision de protection et de prévention, que la problématique de la santé est pourtant admise et intégrée dans les politiques publiques, pour encore toujours sauver des vies humaines dans les diverses unités de production.

Alors, pour mieux comprendre cette séquence du volet social de l'employé, il y a définition de la santé et sa prise en compte dans la sphère de travail par la politique publique d'une part, les enjeux et les acteurs de la santé au travail et les dispositions à caractère préventif, d'autre part.

4-2-1- Définition de la santé et sa prise en compte en milieu de travail

❖ La santé selon l'OMS

Dans ses actes constitutifs en 1946, est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. Alors la santé ainsi définie intègre aussi la dimension sociale de la personne humaine.

Dans ce contexte, la personne humaine dans sa sphère de travail où elle passe des heures dans une relation interpersonnelle et aussi en contact avec ses moyen de production, ne saurait être exempt des questions de santé ; tant du fait du métier que des conditions dans lesquelles ce métier s'exerce.

4-2-2- La prise en compte de la santé au travail : une mesure à la fois économique et sociale

Au titre de rappel, la productivité d'une sphère de travail dépend du personnel recruté à un poste pour lequel, il y a eu appel à candidature. La rentabilité économique pour laquelle ce recrutement est fait demeure l'enjeu du personnel pour l'entreprise. Mais si la défaillance de son état de santé constitue un obstacle à l'atteinte de cet objectif, alors pour l'entreprise c'est une contreperformance qui n'est pas sans conséquence sur son économie et son audience. Donc pour s'assurer de la présence active au poste de travail, l'employeur soucieux de la rentabilité du personnel du fait de la santé de ce dernier, doit pouvoir disposer des moyens à cet effet.

Outre l'employeur ou le dirigeant, la politique publique en matière du droit à la santé de citoyen ou de l'individu ne saurait demeurer inactif. C'est ce qui justifie la prise en compte de la vie du salarié dans son unité de production à effet d'éviter toute déconvenue pouvant générer des cas d'invalidité, de morbidité et de mortalité. Une telle situation affecte la qualité de la population active de la société. Cette implication de l'État à travers une législation contribue à la protection sociale du salarié à travers les diverses institutions publiques mises en place à ce propos.

C'est sous l'effet de cette double contrainte à la fois économique et sociale que la problématique de la santé du salarié dans son unité de travail constitue une préoccupation au cœur des activités de cette dernière. Cette double contrainte ci-dessus mentionnée est renchérie par Guillot-Soulez :

« En matière de santé au travail et de risques professionnels, les enjeux sont à la fois économiques sociaux et juridiques.

L'enjeu économique est lié au coût direct des risques professionnels qui engendrent accidents du travail et maladies professionnelles et par là même indemnisation des victimes, prise en charge de frais médicaux, versement de reste... les risques professionnels génèrent également des coûts indirects : perte de journée de travail, désorganisation, baisse de qualité et de la productivité, image dégradée... » (Guillot-Soulez, 2022, p.180).

Les conséquences économiques de la dégradation de la santé de l'ouvrier ou de l'employé dans sa sphère de travail sont également renseignées par Peretti quand il note que : *« la sécurité représente d'importants enjeux financiers dans l'entreprise. En effet, les accidents du travail sont très onéreux, notamment du fait d'une tarification incitative. De plus, au coût direct s'ajoute un coût indirect incluant les charges consécutives à l'accident (perte de temps, de production, dégâts matériels, retards sur les livraisons etc. »* (Peretti, 2020, p.196).

C'est une analyse de contenu des opinions rapportées par les deux auteurs qui prouve que la santé de l'ouvrier demeure une donnée d'analyse pour l'économie de l'entreprise. Pour éviter son impact sur les performances économiques de la sphère de travail que la démarche d'anticipation et de prévention s'impose aux dirigeants des entreprises.

4-2-3- La santé au travail : la nécessité d'une mesure préventive pour une entreprise de performance

Le coût économique généré par l'état de santé défaillant du personnel de travail a justifié donc la pertinence des mesures préventives. C'est dans ce cadre que les conditions au travail du salarié font l'objet d'une analyse minutieuse pour recenser les facteurs susceptibles de porter atteintes à la santé du personnel. Dans cette perspective préventive, des responsabilités incombent à chacun des acteurs sociaux fondamentaux concernés. Il s'agit de l'employeur, qui constitue le maillon important dans le dispositif d'amélioration du cadre de travail, non nuisible à la santé de l'employé. C'est à ce titre, que Guillot-Soulez aborde ce qui suit : *« la protection des salariés face aux risques liés à leur activité incombe en premier lieu à l'employeur. L'accent est mis sur la prévention des accidents du travail. Le législateur pose néanmoins comme principe que la sécurité est l'affaire de tous et il associe à ce problème, les salariés, le Comité Social et Économique (CES), l'inspection du travail et la médecine du travail »* (Guillot Soulez, 2022, p.180).

Toujours dans cette perspective préventive que Peretti s'inscrive en notifiant que :

« la sécurité, la santé, le bien-être, la qualité de la vie au travail et l'amélioration des conditions de travail sont des domaines où les attentes des salariés sont fortes dans un contexte de transformation des entreprises. Pour améliorer l'expérience des collaborateurs, les entreprises mettent en œuvre des politiques actives de prévention et d'amélioration et renouvellent leurs pratiques » (Peretti, 2017, p.473).

De l'analyse des opinions rapportées par Guillot-Soulez et Peretti, il résulte que la question de la sécurité au travail du salarié incombe à l'employeur. Assurément, figure une mesure préventive dans le but non seulement de protéger la santé de l'employé mais aussi d'éviter de s'acquitter des obligations financières en cas de survenue des accidents de travail dont les motifs

sont plus illustratifs en termes de la responsabilité avérée de l'employeur. La contrainte qui se déduit en cas de la survenue d'accidents de travail dans la sphère de travail n'est encore manifeste dans la mesure où la législation du travail n'est demeurée passive.

4-2-4- La santé au travail de salarié (e) : une nécessaire protection législative

Des diverses situations d'invalidité, de morbidité voire de la mortalité qui demeurent des conséquences engendrées lors de la survenue d'importants accidents de travail justifient encore, entre autres choses, cette intervention étatique pour sauver des vies humaines pour aussi contraindre les employeurs à prendre diverses mesures préventives en la matière. De plus la question des accidents de travail mobilise plusieurs acteurs sociaux. Il s'agit, entre autres choses, de :

- ◆ L'État, à travers ses diverses structures publiques mises en place autant par la législation du travail,
- ◆ L'employé (e) : cette personne qui est à son poste est aussi impliquée en vue de se conformer aux mesures préventives et celles sécuritaires mises en place par les dirigeants,
- ◆ L'employeur, pour la survie de son unité de travail, il doit pouvoir mettre en place dans son entreprise des mesures requises, selon le secteur d'activité, dans l'optique de s'assurer de même la sécurité de son entreprise et celle des investissements par ricochet.

Au registre illustratif, la législation du travail française a mis en œuvre plusieurs services au titre de la prévention et de la promotion de la santé au travail. C'est ce que confirme Guillot-Soulez quand il énonce que : « *la loi du 2 Août 2021 et le décret du 25 avril 2022 ont réformé les services de santé au travail qui sont remplacés par les services de prévention et de santé au travail (SPST) et étendu leurs missions.*

Les services de préventions et de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi » (Guillot-Soulez, 2022, p.182).

Cette loi a généré assez de services pour s'occuper de la santé au travail dans plusieurs unités de production. Toutefois, il y a une, antérieure à cette dernière qui donne l'opportunité à un(e) salarié(e) de se retirer quand sa santé est menacée selon les conditions de travail. C'est ce que renforce Peretti en mentionnant que :

« Depuis 1982, le cadre du travail reconnaît à tous les salariés le droit » « de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ». Le droit de retrait est un droit protégé. Il constitue

pour le salarié un droit et non une obligation. Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste ». (Peretti, 2017, p.487).

L'analyse de la législation du travail atteste que les mesures préventives sont très importantes avec les tarifications en cas de non observance d'une part et des sanctions économiques via les tarifications des divers types d'accidents de travail qui allaient survenir d'autre part. Outre cette disposition, la législation du travail a apporté beaucoup d'actions à mener sur les conditions de travail et la qualité de vie de l'employé(e) (Guillot-Soulez, 2022 ; Peretti, 2017, 2019, 2020).

Ces diverses mesures ont pour utilité sociale pour l'employé(e) d'avoir un univers de travail convenable et non nuisible à sa santé. C'est dans cette perspective que s'inscrivent certains auteurs en allant mener des recherches sur la problématique de la santé au travail. C'est à ce titre, que Lengage invite les employeurs des entreprises à s'y penser, en notifiant que : *« ...Améliorer la santé au travail dans toutes ses dimensions est une nécessité, face aux défis économiques, sociaux et démographiques auxquels les sociétés sont confrontées aujourd'hui. L'enjeu est à la fois de préserver la santé physique et mentale des individus, tout au long de leur vie, de favoriser leur maintien dans l'emploi en adoptant les pénibilités du travail et d'accroître la productivité et les performances sociales des entreprises.*

Le système de tarification des risques professionnels du Régime Général des travailleurs salariés en France est l'outil de financement des dépenses de prestations versées aux salariés victimes d'accidents du travail, d'accidents du trajet et de maladies professionnelles (AT/MP). Il définit les règles de calcul de contribution que les entreprises doivent verser chaque année au titre des AT/MP et garantit l'équilibre entre les dépenses et les recettes de la branche » (Lengage, 2017, p.3).

Outre cette incitation sur laquelle se focalise la réflexion de Lengage, il y a celle de Jeantet et Thiebauld dans leur article titré : *les missions de la branche AT/MP*, elles rappellent que : *« ... selon l'article L.200-2 du code de la sécurité sociale, la branche AT/MP est une des quatre branches du régime général, gérée par la caisse nationale d'assurance maladie. Il s'agit du premier risque qui a été assuré historiquement et cela, dès 1898.*

Grâce aux trois missions complémentaires qu'elle anime, elle porte un projet global de gestion des risques : prévenir et réduire les risques professionnels (prévention) reconnaître les sinistres et indemniser les victimes des conséquences des préjudices subis (réparation) et assurer l'équilibre financier de la branche (tarification). La complémentarité de ces missions est la marque de l'identité de l'assurance maladie-risques professionnels sur le champ de la santé au travail.» (Jeanet et Thiebeauld, 2017, p.34).

La dynamique dans la revue de la littérature relative à la santé au travail montre que les pathologies et autres morbidités affectent la question de la santé publique surtout avec les mutations qui surviennent dans leurs spécialisations. Cette réalité a justifié l'introduction dans le champ des pathologies en milieu professionnel, la question du stress et celle des aspects psychosociaux qui intègrent le champ des dysfonctionnements sanitaires couverts en milieu professionnel par la législation du travail surtout en France, (Lengage, 2017, Jacqueten, 2017 ; Léoni, 2017).

Outre la France où la question est suffisamment renseignée et ce, pour moult mobiles, le Bénin a pourtant dans sa législation relative au travail, quelques textes juridiques qui encadrent la problématique de la santé au travail. À ce titre, la loi N°98-19 du 21 Mars 2003, modifiée portant Code de sécurité sociale en république du Bénin dispose en son article 54 que :

« sont considérés comme risques professionnels au titre de la présente loi les accidents du travail et les maladies professionnelles ». Une analyse du contenu atteste une définition en la matière sauf qu'une liste exhaustive n'y figure pour mieux en faire ancrage. Toutefois, la prise en compte est pourtant manifestée par un cadre juridique qui permet à la victime d'être prise en compte dans un contexte géographique et temporel. C'est ce que régit la présente loi à travers l'article 55 qui stipule que :

« est considéré comme accident du travail qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tous les travailleurs visés à l'article 4 de la présente loi.

Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur :

◆ *Pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vis-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi ; Pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des dispositions prévues par le Code du travail ».*

Le cadre juridique a mentionné les risques professionnels et le cadre de leur survenue pour être une matière à régir. En plus de leur ancrage juridique qu'en est-il de la prise en compte des victimes des problèmes de santé au travail à l'instar de ce qui est advenu dans d'autres contrées comme la France où les institutions de prise en charge sont plurielles et diversifiées ?

Face à cette préoccupation ; la législation du travail au Bénin a dans son corpus juridique prévu la question de la sécurité et de la santé au travail par l'entremise du code du travail et précisément à son chapitre 4.

L'obligation est faite à l'employeur de protéger la vie du travail à travers l'article 182 qui dispose que :

« pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les

mesures utiles qui sont adoptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique mental et social. En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propriété permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmissions outils et engins mécaniques ou manuels doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protections à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs. »

La politique publique visant également la vie des citoyens dans leur univers professionnel fait obligation à tout employeur d'aguerrir le personnel recruté à pouvoir savoir manipuler les objets et se comporter en conséquence. A ce titre, l'obligation est faite à cet employeur de pouvoir consacrer une formation en la matière. C'est ce que régit l'article 183 du code du travail qui stipule que :

« tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six

(06) mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail ».

En plus de la formation, la législation béninoise du travail par le biais du Code de sécurité sociale a prévu la dynamique dans l'identification des maladies professionnelles tout comme la prévention des risques professionnels. C'est ce que régissent respectivement les articles 88 et 89 du présent code.

Pour ce qui est de leur prise en charge, il y a des procédures administratives en la matière, quand les conditions prévues pour justifier que la maladie concernée relève de celles des accidents de travail prévues par la législation du travail.

En résumé la problématique de la santé au travail date depuis l'antiquité où hypocrate en a déjà fait une préoccupation avec les ouvriers ayant en charge la construction des pyramides. Les mouvements sociaux des ouvriers défendant leur vie dans les ateliers ont encore contribué à la prise en compte par le pouvoir public pour sauvegarder la santé de la population active. Comme la juridisation de la présence de l'employé (e) dans sa sphère de travail constitue un usage pour réduire autant que se peut l'ampleur des accidents de travail sur l'incidence de la mortalité des adultes.

4-3 Relations sociales

Les diverses mutations enregistrées par l'économie ont largement affecté le mode de vie de la main-d'œuvre, puisque d'une économie agraire à celle industrielle, il y a une forte mobilité géographique de la population des milieux ruraux vers ceux urbains. Cette transformation de l'économie a depuis des siècles crée une fracture sociale et économique entre les travailleurs et les dirigeants des unités de production gênées par la révolution industrielle avec l'avènement de plusieurs ateliers de production pour de multiples catégories. Les défauts de qualification professionnelle de cette main-d'œuvre ont de même rendu vulnérable cette dernière. Cependant, l'ampleur de la précarité sociale et des exploitations de toujours a motivé l'avènement des premières réactions des ouvriers.

Certainement, il y a eu des premières mobilisations sociales mais sans aucune autorité affirmée de peur des représailles de la part de l'ampleur. Cette crainte a justifié des écrits sans signature nominative d'une personnalité désignée ou élue par ses pairs sur les messages écrits au titre de revendication. Ce moment de l'histoire de l'ouvrier dans plusieurs secteurs au lendemain de la révolution industrielle est ponctué de diverses situations d'exploitation de la main d'œuvre avec de maigres salaires. En plus de ces salaires de misère, il y a des conditions précaires de travail sans aucune mesure de protection et d'appui sanitaire en cas des accidents de travail n'est prise en leur faveur.

Toutefois, les mobilisations sociales des travailleurs et les interventions des hommes de lettres comme Karl Marx, *le capital* et Émile Zola, *Germinal*, ont contribué progressivement à des réactions positives surtout de la part du pouvoir politique.

C'est dans cette perspective qu'au fil des siècles, des années les mouvements ouvriers et autres situations à la fois politiques et économiques ont progressivement favorisé l'avènement d'une voix revendicative et de négociation au sein du personnel dans toutes les sphères de tailles selon leurs natures respectives.

C'est dans ce contexte de l'avènement d'un cadre législatif des relations sociales où l'employeur n'est plus maître absolu qui décide unilatéralement de tout au sein de l'entreprise, que les lignes à suivre vont aborder quelques aspect de la question des relations sociales au sein de la Gestion des Ressources Humaines. Elles ont une genèse, avec un ancrage juridique, avec des organes pour des fonctions reléguées à des domaines de compétences requises.

En conclusion pour mieux renseigner les relations sociales de façon synthétique, une définition avec ancrage juridique suivie d'une constitution d'organes devant fonctionner à travers les domaines de compétences conférés. Ces domaines relèvent de la législation du travail par le biais des missions rendues manifestes par l'entremise des moyens mobilisés

Toutefois, la situation législative à ce propos, n'est pas identique d'un pays à un autre voire d'une région à une autre. Dans le cas d'espèce, il y a la France et le Bénin en la matière.

4-3-1- Relations sociales : Définition et ancrage juridique

Rappelons que la relation sociale est la raison d'être des rapports sociaux entre les diverses composantes de toute formation sociale où se trouvent les être humaines.

Pour définir ce concept qu'est relation sociale, nous allons nous référer à Bajouit pour dire : « *Quelque soit le champ relationnel ou se situent les acteurs, la relation sociale peut-être définie comme un échange entre deux acteurs, qui éveille chez eux des attentes culturellement définies (ils poursuivent des finalités et ils espèrent des rétributions) et qui se déroule sous des contraintes sociales (ils ont des ressources limitées et chacun tend à dominer l'autre et à se défendre de sa domination). Du même coup, une relation sociale est une forme de coopération (ils mettent leurs ressources et leurs compétences au service des finalités), qui tend nécessairement vers l'intégrité (leurs rétributions dépendent de la place qu'ils occupent dans la relation et de l'emprise qu'ils parviennent à exercer sur l'autre. »* (Bajouit, 2009, p.51). Une analyse de contenu de cette définition de la relation sociale de Bajouit montre non seulement des acteurs mais aussi met en exergue des rapports de force.

Donc ce rapport de force en milieu de travail où aujourd'hui les travailleurs doivent pouvoir disposer de cet espace pour des échanges entre eux avec l'employeur ou le dirigeant de l'unité de production. Cette relation sociale au sein de la sphère de travail ne s'était pas décrétée mais c'est un acquis au terme de moult luttes revendicatrices du mouvement ouvrier et autres acteurs acquis à la cause de la force humaine au service de la machine.

En plus de cette définition, la relation sociale a également un ancrage juridique pour éviter toute déconvenue éventuelle dont pourra être victime la force ouvrière de la part de l'employeur qui dispose tout pouvoir au sein de l'unité de production. C'est ce que prouve Guillot-Soulez en spécifiant que :

« *la législation du travail reconnaît aux salariés le droit de constituer et d'appartenir à des syndicats dont l'action vise à améliorer les conditions de travail. Les syndicats ne sont pas les seuls représentants des salariés dans l'entreprise : d'autres instances visent à défendre les intérêts des salariés »* (Guillot-Soulez-2022, p.201).

Le Bénin également n'est pas indifférent à la problématique de la vie des employés dans diverses sphères professionnelles. C'est pourquoi la législation du travail au Bénin à travers le Code du travail qui dispose à l'article 79 que :

« *les salariés ou les employeurs sans distinction aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent.*

Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins. Les mineurs âgés de plus de quinze ans peuvent adhérer aux syndicats. Des syndicats peuvent également être constitués librement par des exploitants indépendants qui n'emploient aucun personnel».

Les échéances au sein de la sphère de travail qu'animent les acteurs sociaux à travers le concept des relations sociales sont autant assumées par le biais d'un autre concept retrouvé dans la législation du travail et la littérature en Science de Gestion. C'est ce que rapporte Peretti en signalant que : « *le dialogue social dans l'entreprise recouvre tout ce qui favorise la compréhension entre ses différentes composantes.*» (Peretti, 2020, p. 235).

La question du dialogue social au sein de l'entreprise a également intéressé Lethielleux où elle souligne que : « *les partenaires sociaux sont au centre du processus de négociation. La législation française a connu ces dernières années un renforcement des règles visant à garantir le dialogue social.*» (Lethielleux, 2020, p.118).

En résumé tous les concepts Dialogue Social et Relations sociales s'inscrivent dans le champ d'échanges que les salariés avec leur formation sociale doivent pouvoir avoir avec leur employeur sans aucune crainte si les dispositions requises en la matière sont observées. Il en est de même au motif que toute transgression par l'employeur est sanctionnée par la législation du travail. C'est le cas au Bénin à travers l'article 303 du code du travail en vigueur.

En plus de la définition et de l'ancrage juridique qui renforce cette réalité au sein des unités de production quelle est donc la constitution d'organe et domaines de compétence pour une meilleure manifestation des relations sociales ou dialogue social ?

4-3-2- Constitution d'organe et domaine de compétences pour une manifestations des relations sociales

Le dialogue social ou les relations sociales sont aujourd'hui une réalité qui se déroule dans diverses sphères sociales puisque les revendications ne manquent pas, et ce, pour moult mobiles. Comme cette mission est assumée par les syndicats ou les délégués du personnel en fonction de la taille de l'entreprise. La mise en place de ces acteurs sociaux est régie par la législation du travail, et, ce pour éviter toute attitude répressive de la part de l'employeur. La dynamique autour de cette question est manifeste à travers l'évolution juridique enregistrée au sein de la législation du travail en France (Guillot-Soulez, 2022, p.203, Lethielleux, 2020, p.118).

En somme, selon la législation du travail française à la lecture du livre de Guillot- Soulez, où au terme de l'évolution, mentionne qu'en 2017 que : « *l'ordonnance du 22 septembre prévoit la fusion des instances représentatives du personnel (IRP) et la création d'un Comité Sociale et Économique (CSE)* » (Guillot- Soulez, 2022, p.203).

La trajectoire dans la constitution d'organe ci-dessus mentionnée est renforcée par Lethielleux où elle note que : « *la représentativité peut se définir comme l'aptitude à incarner les intérêts d'une collectivité et l'engager sur le plan juridique. Elle a pour effet de permettre aux syndicats représentatifs de se constituer en section syndicale de désigner des délégués syndicaux et des représentants au sein du Comité Social et Économique (CSE).*

Avec la réforme du code du travail, une instance unique regroupe les DP, le CE et le CHSCT est créée : le Comité Social et Économique (CSE). Seules les entreprises ayant entre 50 et 299 salariés peuvent aujourd'hui la mettre en place.» Lethielleux, 2020, p .118)

La manifestation pour un climat social apaisé au sein de l'unité de productions où toutes les deux grandes catégories d'acteurs sociaux pourront mieux s'écouter et se comprendre est aussi une réalité au sein de l'Economie Béninoise. C'est ce que révèle la législation du travail à travers l'article 82, du code du travail qui dispose que : « *Les syndicats élisent librement leurs représentants sous réserve des règles ci-après : Les membres chargés, à un titre quelconque, de la direction ou de l'organisation d'un syndicat doivent être de nationalité béninoise ou travailleur migrant régulièrement établi sur le territoire national et jouissant de droits civiques.*

»

L'avènement des organes en tant que syndicat dans les unités de production a une finalité au regard de l'histoire de la précarité sociale et des traitements que les diverses revendications et remous politiques justifient leur présence. C'est à ce titre, que le droit l'encadre pour définir ses domaines de compétence pour une connexion sociale et équité au sein de la sphère de travail. C'est pour mieux jouer la fonction sociale de l'organe revendicatif que Guillot-Soulez précise que : « *le syndicat est une association de personnes dont l'objectif est la défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collectifs qu'individuels de ses membres.*

Les syndicats de salariés remplissent un triple rôle :

- *Revendicatif : les syndicats transmettent des revendications aux employeurs ;*
- *un rôle de représentation des intérêts de leurs adhérents ou de la profession auprès des employeurs de l'État voire des tribunaux ;*
- *un rôle de partenaire dans la négociation collective*» (Guillot-Soulez, 2022 ; p.204).

C'est dans cette perspective de la compétence dévolue au syndicat que s'inscrit Lethielleux au même titre que Guillot -Soulez pour indiquer que : « *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectivement qu'individuellement, des personnes visées par leurs statuts*» (C. trav, art.L.2131-1) (Lethielleux, 2020, p.119)

À travers ces deux auteurs la littérature en Science de Gestion a montré que la législation

française du travail a défini les domaines de compétence du syndicalisme. Les salariés béninois ne sont pas sans défense dans leurs diverses structures de travail. C'est ce qui est précisé par la législation du travail par l'entremise du code du travail en son article 109 qui stipule que : « *Les délégués 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 du 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 que leur est dévolue par le présent code ;*
- *de donner leur avis sur les projets de restructuration de l'entreprise. Ils doivent être consultés par la gestion des œuvres sociales.*

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. »

Dans chacun des pays, la législation du travail a bel et bien délimité les activités de cet acteur social dans le milieu de travail où l'humanisation dans les relations interpersonnelles va être si manifeste pour l'entretien d'un climat social.

Bien sûr, les missions, mais avec quels moyens ?

4-3-3- Moyens pour les missions et mesures de protection du syndicat

La réussite des missions dévolues au représentant des travailleurs est tributaire des moyens et de la liberté d'action au sein de la sphère de travail. Pour une effectivité d'action ; la législation du travail en a prévu pour cette cohésion sociale très attendue dans une unité de travail. C'est dans cette perspective que Guillot – Soulez s'inscrit pour présenter l'ancrage juridique en mentionnant que :

« Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés et à 0,22% dans les entreprises de plus de 2000 salariés. L'employeur verse la subvention de fonctionnement. Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise. Le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement sur le budget des activités sociales et culturelles. »
(Guillot- Soulez, 2022, p. 215).

Le financement de l'activité du CSE est aussi précisé par Peretti en ces termes :

« Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement. Il assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement. Une contribution est versée chaque année par l'employeur pour financer ces activités »

La question du financement du CSE est aussi précisée par Lethilleux comme suit : *« le CSE est doté d'un budget de son fonctionnement et s'occupe également des activités sociales et culturelles. La subvention annuelle de fonctionnement du CSE doit être d'un montant annuel équivalent à :*

0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés ;

0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de 2.000 salariés »

(Lethilleux, 2020, p.118).

De chacun de ces trois auteurs, il est ainsi admis et accordé au CSE des moyens financiers provenant de l'employeur, et ce, selon la taille de la sphère du travail. C'est pourquoi que la fonctionnalité manifeste des relations sociales entre les salariés et leur employeur est un acquis pour apporter des « input » à l'instauration d'un climat social apaisé de travail. Le financement des représentants des salariés ci-dessus précisé par la législation du travail, en France, le Bénin n'en est pas autant épargné dans le contexte des relations sociales au sein des unités de production. Cette réalité de financement des activités concernant les relations sociales est de même régie par un ancrage juridique. C'est ce qui est confirmé par le code du travail qui dispose en son article 89 que :

« les ressources financières des organisations constituées par les droits d'adhésion et les cotisations, recettes provenant des manifestations culturelles et sportives, les dons et legs, emprunts et autres ressources extraordinaires décidées par l'assemblée générale »

Toutefois, au lendemain de l'instauration de la Démocratie au sein du syndicalisme au Bénin, une subvention est accordée aux trois meilleures listes de candidatures au terme du scrutin. Cette subvention est destinée à la formation des membres. En plus des ressources financières dont les syndicats bénéficient, ils ont une protection juridique. En termes de sécurité, c'est ce qui est confirmé par le code du travail en son article 84 qui dispose que :

« les syndicats ne peuvent faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative. En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision de justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément ou à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

En cas de carence de celle-ci la dévolution des biens du syndicat est réglée par décision

judiciaire. En aucun cas, ces biens ne peuvent être répartis entre les membres adhérents. »

Par ailleurs, la fonctionnalité de ce cadre qu'est relations sociales est ainsi matérialisée juridiquement par la législation du travail. C'est le cas au Bénin où le code du travail dispose à travers l'article 111 que : *« Pour l'exercice de ses attributions chaque délégué du personnel titulaire dispose, sauf circonstances : exceptionnelles justifiant le dépassement ou conventions et accords collectifs prévoyant un crédit supérieur, de quinze heures par mois prises sur le temps de travail et rémunérés au taux normal.*

Pendant les heures de délégation, les délégués du personnel peuvent circuler librement dans l'entreprise sous réserve des règles de sécurité ou se déplacer à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de leur mission. Les temps passés aux réunions mensuelles ou à toute autre réunion dont le chef d'établissement ou son représentant prend ou doit prendre l'initiative, est payée comme temps de travail mais n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation. »

Outre la législation béninoise du travail qui a mentionné cette rémunération du travail du syndicat, celle française en a fait de même. C'est ce que confirme Guillot-Soulez dans son livre : *la Gestion des Ressources Humaines* en ces termes : *« les salariés membres du CSE bénéficient de crédit d'heures (heures de délégation)*

10 heures par mois au moins dans les entreprises de moins de 50 salariés, 16 heures par mois au moins dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit du temps de ces heures de délégation » (Guillot-Soulez, 2022, p.215)

Une analyse croisée des deux législations du travail au sujet de la rémunération du temps de travail des acteurs des relations sociales prouve qu'une telle disposition accepte de s'assurer de la manifestation d'une cohésion sociale au sein de la sphère de travail. Puisque défaut d'entretien, les délégués peuvent ne plus être manifestes et bien jouer leur partition pour la cause collective. Enfin, la législation du travail a créé les conditions requises pour une relation interpersonnelle entre les acteurs sociaux concernés au sein de toute sphère de travail quelle que soit la taille. Cependant, une unité de travail est un espace social au cœur des enjeux économiques et sociaux voire politiques. Dans ce contexte le rêve de toute personne en qualité de salarié qu'est d'avoir une carrière dans sa première structure ne peut être une réalité.

C'est à ce titre, entre autres choses, qu'intervient le départ de l'entreprise ou de l'organisme. Cette situation aussi variable qu'elle soit pour plusieurs raisons est également encadrée par la législation du travail. Ce qui illustre bien la sécurisation du salarié à l'ère moderne.

4.4- Départ de l'entreprise

L'entrée dans une sphère de travail est rendue solennelle et sécurisée au terme d'un processus

de sélection conformément aux procédures en la matière. Mais pour que la nouvelle recrue n'y soit pas sans aucune garantie juridique, alors intervient la signature d'un contrat, qui définit et précise la part de chacun des deux acteurs sociaux (employeur et employé). C'est dans ce contexte que la vie de l'employé(e) dans son environnement professionnel est devenue une réalité inscrite dans les diverses structures officielles qui protègent la personne humaine du travail après la phase de la déshumanisation. A ce titre, le départ après l'avoir définie, une hypothèse des départs va être décrite avec son environnement juridique qui sécurise chacune des personnes concernées.

4-4-1- Définition du départ de l'entreprise

Rappelons que l'encadrement juridique de la personne employée est assumé par la signature d'un contrat qui lie les deux catégories d'acteurs sociaux concernées par ledit contrat. C'est à travers le contrat que les implications juridiques de son contenu engagent chacune des deux parties en présence.

En conséquence le départ, va être défini sur la base de l'annulation dudit contrat qui n'est rien d'autre que le cadre juridique et légitime qui unit les deux parties pour une relation à la fois économique et sociale dans le monde des entreprises ou d'autres organismes. Cette révocation met un terme aux relations fonctionnelles entre l'employé(e) et l'employeur. Cependant, quels pouvaient être les mobiles d'une telle rupture contractuelle matérialisée par le départ de l'entreprise.

❖ Typologie des raisons du départ de l'entreprise

Toute personne étant dans une sphère de travail est à la quête d'un bien-être social où l'environnement professionnel génère toutes les conditions requises pour un tel objectif justifiant sa présence à son poste de travail. Mais à défaut d'une étude empirique pour renseigner les divers déterminants, le recours à la littérature de la Science de Gestion et le droit positif ayant prévu certaines situations susceptibles de justifier un tel départ.

C'est dans ce cadre que Guillot- Soulez est convoqué où il note que : « *le départ d'un salarié peut avoir différentes origines : départ du salarié (il quitte l'entreprise de sa propre initiative), départ involontaire du salarié (l'employeur décide de son départ de l'entreprise) ou départ négocié (accord entre les deux parties).* (Guillot- Soulez, 2022, p.229).

Ces diverses origines du départ de l'entreprise ci-dessus mentionnées par Guillot-Soulez, sont également rapportées par Diard, Baudouin et Berthet.

Le départ de l'entreprise ne serait-il pas sans motivation ?

L'absence d'une enquête ménage à cet effet, donne l'alternative de se référer à des données secondaires. C'est à ce titre, que le recours à Guillot-Soulez pour citer quelques-unes des causes

de ce départ de l'entreprise où il mentionne que :

« De nombreuses raisons peuvent entraîner le départ de salariés de l'entreprise que celles-ci viennent, là aussi du salarié ou de l'entreprise : insatisfaction du salarié conduisant à sa démission, difficultés économiques de l'entreprise à l'origine des licenciements économiques, faute provoquant un licenciement pour motif personnel, départs liés à l'âge (retraite)... » (Guillot-Soulez, 2022, p.229).

A l'instar de Guillot-Soulez, Peretti a encore identifié des déterminants pouvant justifier le départ de l'entreprise en ces termes : *« le départ conclut les parcours du salarié dans l'entreprise. Les causes de départ sont diverses : démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement économique, licenciement non économique, retraite, rupture conventionnelle, force majeure. »* (Peretti, 2020, p.97).

Tout comme Peretti, Duchamp et Guery rapportent comme motifs : la démission du salarié, le licenciement et la rupture conventionnelle de travail (Duchamps et Guery, 2006, p.108). Une analyse croisée de cette brève revue de littérature sur les déterminants d'un départ de l'entreprise montre qu'une révocation d'un contrat est une réalité dans la vie d'une unité de travail avec des conséquences diverses. Ces dernières semblent être encadrées par la législation du travail. De ce fait, une référence juridique est présentée pour quelques situations que sont : la démission, licenciement économique la faute pour laquelle l'employé(e) est licencié(e), le départ à la retraite.

4-4-2- L'encadrement juridique de chacune des situations de départ de l'entreprise

◆ Encadrement juridique de quelques types de départ l'entreprise

Les départs pour échéances échues doivent convier les deux parties à honorer leurs engagements respectifs. Au prime abord, c'est le cas du départ de l'entreprise pour lequel le cadre juridique de la prestation est arrivé à terme. C'est le cas des contrats à durée déterminée (CDD).

Outre le cas de contrat à durée déterminée, il y a le départ tant rêvé de toute personne qu'est de pouvoir vivre toute une carrière avec des ascensions sociales (mobilité ou terme, le critère démographique justifie le mobile d'une fin de vie professionnelle. Il s'agit du retrait où l'employé(e) bénéficient d'une pension dont les conséquences relèvent des structures compétentes en la matière.

Cette sortie solennelle juridiquement encadrée par la Législation du Travail est rapportée par Peretti quand il précise que :

« l'âge légal de la retraite est de 62 ans (ou avant pour les salariés ayant commencé très tôt à travailler et ayant eu une carrière longue). Partir à l'âge légal ne garantit d'obtenir une pension de retraite à taux plein qu'avec 172 trimestres de cotisation validés. Cette condition de

trimestres est levée à 67 ans, âge du taux plein automatique. » (Peretti, 2020, p.99).

La législation française a encore tenu compte d'autres situations relatives à la retraite- (Peretti ; 2020 Guillot Soulez, 2022).

Quant à celle du Bénin, elle a également prévu le départ de l'entreprise au terme du contrat à durée déterminée. Ce départ est régi par l'article 41 du Code du travail qui stipule que : *« le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme »*

Outre le départ à terme initialement prévu par le cadre juridique, il y a celui émanant de la personne qui se retire d'elle-même de la sphère du travail. Cette réalité est codifiée par le Code du Travail du Benin en son article 44 qui dispose que : Sous réserve du respect du préavis prévu à l'article 53 du présent code, *« le salarié peut démissionner librement de son acte. »*

C'est ce que la Législation Française du Travail aborde également à travers Peretti en ces termes :

« Il y a démission lorsque le salarié décide de rompre le contrat à durée indéterminée. Cette décision peut être communiquée par écrit ou verbalement. Il n'est pas nécessaire de respecter les règles de forme sauf dispositions particulières des conventions collectives. La jurisprudence considère que la volonté de résiliation du salarié doit se manifester de façon certaine et définitive » (Peretti, 2020, p.98).

Toujours dans le contexte français au sujet de la démission de l'employé(e) Guillot-Soulez rappelle de même qu'au même titre que Peretti que : *« La démission permet au salarié de rompre son contrat de travail à durée indéterminée de sa propre initiative, à condition de manifester clairement sa volonté de démissionner et de respecter le délai de préavis éventuellement prévu (sauf dispense de l'employeur) »* (Guillot-Soulez, 2022, p.230)

Toutefois, il y a d'autres modalités de rupture qui préparent chacun des acteurs concernés à une séparation convenable sans heurts. C'est ce qui est désigné dans le milieu par le départ par accord des parties dans ses diverses modalités comme le départ négocié, la transaction, la rupture conventionnelle du CDT et la rupture conventionnelle collective.

C'est pour s'en convaincre que Guillot-Soulez est cité pour illustrer une des modalités ci-dessus mentionnées plus haut. A ce titre, qu'il nous rappelle à toutes fins utiles une forme de compréhension au sujet d'un départ négocié entre les deux acteurs en ces termes :

« En dehors de tout licenciement ou démission et en dehors de tout litige, la rupture du contrat de travail peut intervenir à la suite d'une négociation lorsque le salarié et l'employeur sont d'accord pour rompre le contrat de travail. L'accord prévoit les conditions de départ (préavis congés payés, clause de non concurrence ...) et en général, une indemnité pour le salarié » (Guillot-Soulez, 2022, p.231).

En plus de cette forme de rupture dans un climat social se trouve être encore une autre collective. C'est ce que précise Jean-Marie PERETTI à travers les lignes ci-dessous : *« la loi du 25 juin 2008 a créé un nouveau mode de rupture conventionnelle du contrat de travail, avec la rupture amiable d'un CDI par commun accord entre l'entreprise et le salarié. Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur conviennent en commun après un ou plusieurs entretiens des conditions de la rupture qui font l'objet d'une convention entre les deux parties. Celle-ci est soumise à l'homologation des services du ministère en charge du travail et de l'emploi »* (Peretti, 2020 p.104).

Certainement, la démission et les départs sans aucune perte de lien social sont sans doute des moments de séparation différemment vécus par chacune des parties. Cependant, dessinent aussi ceux qui génèrent une certaine crise ou période d'un regret sans doute. Les divers ressentis ci-dessus mentionnés relèvent, entre autres choses, des divers licenciements qui interviennent au sein de la sphère de travail. En conséquence ce sont des séparations auxquelles l'employé (e) ne s'entendait pas ou bien pour moult motifs est convaincu du fait des données empiriques relevant de la facture ou de l'avenir incertain du tissu socio- économique de l'unité de production officiant au titre d'employeur.

Enfin, la littérature en Science de Gestion a retenu deux, qui sont licenciement pour motif personnel et licenciement pour raison économique. Ces deux départs relèvent surtout de la responsabilité à la fois explicite ou implicite du fait de certaines contraintes du marché économique ou de la branche du secteur d'activité de l'entreprise. La vie au sein d'une unité de production mobilise les êtres humains qui sont appelés à jouer leur partition au regard des statuts qui sont les leurs ; dans une certaine ambiance sociale manifeste. Toutefois, en matière du comportement humain, tout ne pourrait pas être ainsi parfait. C'est ce qui justifie l'avènement des moments de discorde où certaines personnes portent atteinte aux normes à la fois sociales et juridiques qui gouvernent la cohésion sociale au niveau de cette sphère de production. C'est pour qu'un tel climat social puisse régner, qu'à la suite du recrutement, la nouvelle recrue bénéficie d'une séquence temporelle d'accueil et d'intégration. L'utilité sociale est surtout l'appropriation, le partage et enfin la conformité sociale de ce moment où elle est accueillie et intégrée au sein de son nouvel environnement de travail.

Nonobstant, toutes ces dispositions pour créer et entretenir un lien social de vivre ensemble, il y a pourtant des transgressions qui surviennent, et ce, pour maintes raisons. Ce n'est pas le lieu d'en établir une liste mais plutôt la conséquence où l'employeur devient l'instrument de la mise en musique. À ce titre, l'auteur de l'infraction ainsi enregistrée et rendue publique, l'employeur fait recours à l'arsenal répressif prévu à cet effet. Il s'agit du licenciement pour mobile personnel

selon la littérature en Science de Gestion.

4-3-3- Licenciement pour motif personnel

La définition d'un cadre réglementaire participe à la vie dans les organismes et les entreprises économiques. Sa non observation avérée génère des conséquences sur la vie à la fois économique et sociale. Avant une définition juridique nous pouvons dire que dans le mot licenciement, il y a le verbe licencier. Il s'agit de priver un salarié de son emploi, ou la rupture de son contrat de travail. Par conséquent le licenciement est le fait de rompre le contrat de travail d'une personne salariée.

En revanche, le licenciement a pour motif personnel quand l'employé(e) commet une infraction, c'est-à-dire une faute grave.

Au titre d'illustration, le recours à la littérature en Science de Gestion admet de convoquer Guillot-Soulez pour dire que : « *le motif personnel est un motif inhérent à la personne. Le licenciement peut être fondé sur le comportement du salarié (faute) ou sur d'autres motifs (insuffisance professionnelle, absence répétées ou prolongé entraînant l'impossibilité de maintenir le contrat de travail...).* »

En cas de comportement fautif, le licenciement est l'une des sanctions disciplinaires que l'employeur peut prononcer. Toute faute ne légitime pas un licenciement. Il faut en effet distinguer :

- *La faute légère qui correspond d'un comportement du salarié qui peut faire l'objet de sanctions sans justifier le licenciement (non constitutive d'une cause réelle et sérieuse et sérieuse) ;*
- *La faute grave (faute qui provoque des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise) et la faute lourde (faute grave renforcée par l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise) qui constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement.*
- *Si le licenciement résulte d'une faute, celle-ci peut, selon son importance, dispenser l'employeur du versement de certaines indemnités.» (Guillot- Soulez, 2022, p.234)*

Les diverses conséquences tout comme la gravité de la faute commise sont ainsi répertoriées par Peretti quand il révèle que : « *le licenciement peut être motivé par une faute du salarié ; la jurisprudence distingue la faute légère, la faute sérieuse, la faute grave et la faute lourde. La faute légère du salarié, même réelle, n'est pas susceptible de justifier un licenciement.* » (Peretti, 2020, p.102).

Une analyse du contenu des deux auteurs ci-dessus cités au sujet du licenciement pour motif

personnel au sein de la législation française du travail, il ressort que l'employé(e) peut être licencié(e) selon la nature de la faute commise.

Mais qu'en est-il au Bénin à travers sa législation du travail. Alors le droit positif par le biais du Code du travail à travers l'article 46 stipule que : *« l'employeur qui licencie pour motif personnel doit notifier sa décision par écrit. La lettre de licenciement comporte nécessairement :*

- *L'indication du ou des motifs de rupture,*
 - *Le nom ou raison sociale,*
 - *Le numéro d'immatriculation à la caisse de sécurité sociale et l'adresse de l'employeur,*
- Le nom, prénoms, numéro d'affiliation à la caisse, date d'embauche et qualification professionnelle du salarié licencié.

Dans le même temps où il notifie le licenciement au salarié, l'employeur informe l'inspecteur du travail. Cette information écrite comporte les mêmes indications que celles contenues dans la lettre de licenciement ».

En conclusion, le licenciement pour motif personnel est bel et bien la conséquence du comportement de l'employé(e) au sein de son univers professionnel où il a été régulièrement recruté et protégé par un cadre juridique et institutionnel prévu à cet effet.

En plus du licenciement pour des mobiles personnels, il y a ceux qui sont les conséquences de plusieurs situations à la fois économiques et sociales qui mettent en péril la structure économique. Le recours à la littérature et à la législation du travail vont plus renseigner la réalité du licenciement pour cause économique de la structure d'emploi. Alors Peretti permet d'en savoir davantage quand il spécifie que : *« constitue un licenciement économique effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant :*

- *D'une suppression ou d'une transformation d'emploi ;*
 - *D'une modification du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ;*
 - *De la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. »*
- (Peretti, 2020, p.103).

Une analyse du contenu prouve que les déterminants d'un tel licenciement sont élaborés et consignés par la législation du travail, et ce, pour éviter sans doute des abus de licenciements chez certains employeurs. Les déterminants sont encore rapportés par Guillot-Soulez où il le notifie comme suit : *« la loi travail du 8 Août 2016 a modifié et précisé la définition du licenciement pour motif économique. Constitue un licenciement pour motif économique (LME), le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la*

personne du salarié... » (Guillot-Soulez, 2022, p. 236).

La rupture du contrat pour des raisons économiques indépendantes de la personne du salarié est une réalité prévue et encadrée par la législation du travail. Alors le Bénin n'a pas échappé à ce principe qui gouverne la vie du salarié que celle de l'employeur liée par une relation contractuelle. C'est dans cette perspective que la législation du travail régissant l'univers professionnel dispose grâce au Code du Travail en son article 47 que :

« l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit, avant toute décision, informer l'inspecteur du travail de son projet, il indique l'évolution des effectifs de l'entreprise au cours des douze derniers mois, les raisons économiques ou techniques précises du projet, le nombre de salarié dont le licenciement est envisagé, les qualifications professionnelles concernées et la période au cours de laquelle ces licenciements pourraient être notifiés. Lorsqu'il existe des délégués du personnel dans l'entreprise, ces mêmes informations leur sont données dans le mêmes temps ».

En conclusion, il est à retenir que le départ de l'entreprise est un état d'abandon du salarié de l'unité de production. La législation du travail a prévu à travers plusieurs dispositions les motifs, les procédures voire les conséquences pour que chacun des acteurs sociaux ne se rende pas compte d'un fait isolé, dont il en est victime.

De plus, les conditions et les principes requis pour les cas qui feront objet de dédommagement sont aussi envisagés avec possibilité de solliciter la justice en cas de difficulté notoire.