

CONTRAT DE TRAVAIL DES ASPIRANTS AU METIER D'ENSEIGNANT

« Volet enseignement primaire et
maternelle »

Entre l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), Office public à caractère social, sise au Quartier Aïdjèdo, Immeuble SAROUKOU, 10BP 99 Cotonou, Téléphone : 21318679/80, représentée par son Directeur Général, Monsieur Urbain S. AMEGBEDJI, ayant les pouvoirs aux fins des présentes et ci-après désignée, « l'ANPE »

Et

Madame/Monsieur Logbo Maximilien paterne DOSSOU-YOVO,

Né (e) le 29 Mai 1996 à Porto-Novo ,

Titulaire de (diplôme) : BAC,

Tél: 66744017 / Email : paternedosyov8@gmail.com,

Domicilié(e) à (résidence habituelle) : Département : DONGA Commune : DJOUGOU, ci-après désigné, le « **Travailleur** »

il a été convenu de ce qui suit. Mais avant, le travailleur déclare être libre de tout engagement vis-à-vis de tout autre employeur et qu'il répond au signalement ci-dessus. Ceci étant, il a été établi le présent Contrat régi par la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin, telle que modifiée et complétée par la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin ainsi que par les textes subséquents et par la Convention Collective Générale du 30 décembre 2005 applicable, dont la teneur suit :

Article 1er : Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet d'embaucher le Travailleur pour occuper un emploi temporaire d'enseignant de la maternelle ou du primaire dans les établissements scolaires publics du MEMP

Il ne confère à son titulaire ni la qualité de fonctionnaire de l'État, ni d'agent contractuel de droit Public de l'Etat.

Article 2 : Contenu du contrat

Le présent contrat fixe les conditions de déroulement de la mission d'enseignement.

Article 3 : Durée

Le Travailleur s'oblige à fournir la prestation d'enseignement sans interruption pendant toute la durée du contrat. Il s'engage à déclarer à l'ANPE toute situation susceptible d'empêcher la fourniture en continu des prestations d'enseignement avant la signature du contrat. Le contrat prend effet **à compter du 08 Septembre 2025** pour prendre fin le **31 Août 2026** sauf prorogation convenue par écrit par les parties. Le présent contrat est conclu pour une période ne pouvant excéder neuf (9) mois consécutifs.

Article 4 : Fonctions

Pendant la durée du présent contrat, Monsieur Logbo Maximilien paterne DOSSOU-YOVO est mis à la disposition du Ministre des Enseignements Maternel et Primaire et exercera sous le contrôle et l'encadrement pédagogique de ses supérieurs hiérarchiques, des missions d'éducation et d'enseignement en qualité d'instituteur adjointe à l'École maternelle/ EPP Circonscription de : DJOUGOU Département de : DONGA

Elle/il devra notamment s'acquitter des tâches suivantes :

- respect et exécution de la lettre de mission adressée par le MEMP ;
- préparation des enseignements suivant la progression pédagogique et les recommandations et canevas des encadreurs pédagogiques ;
- exécution des cours suivant les orientations du Directeur, du Conseiller Pédagogique et/ou de l'Inspecteur Pédagogique ;
- réalisation des évaluations formatives et sommatives (y compris la surveillance) et en rendre compte dans les délais requis ;
- participation à toutes les activités pédagogiques initiées par le responsable de l'Etablissement d'accueil ou l'encadrement pédagogique.

Il s'engage à s'acquitter de ces tâches avec conscience, loyauté, dans les règles de l'art et à se rendre en tous lieux où ses services seront sollicités par l'Administration utilisatrice.

Le Travailleur ne peut exercer aucune autre activité rémunérée dans le secteur de l'Education, sauf sur autorisation spéciale du Directeur Départemental.

Article 5 : Période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai égale à un (01) mois, pendant laquelle, il peut être résilié à tout moment par la volonté de l'une des parties, sans préavis, ni indemnités, ni réparation.

Article 6 : Rémunération

Le salaire brut mensuel est fixé à : 66268 de F CFA. Il est constitué de :

- Salaire de base : 53589

- Prime de logement : 10000
- Prime d'incitation : 2679

Article 7 : Règlement du salaire

Le salaire mensuel net est payé par virement bancaire sur le compte du Travailleur.

Article 8 : Congés

Le Travailleur bénéficie des congés scolaires au même titre que les enseignants agents de l'Etat.

En cas de maladie, il devra présenter un certificat émis par un médecin agréé par les compagnies d'assurance.

Article 9 : Couverture médicale

Le Travailleur bénéficie du régime de couverture des soins médicaux offert aux enseignants agents permanents de l'Etat.

Il sera immatriculé à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) à compter de la date d'effet du présent contrat.

Au cas où la maladie entraînerait une interruption du travail, le salaire continuerait à être versé dans les conditions prévues par le code du Travail.

Article 10 : Suivi-évaluation

Dans l'exécution du présent contrat, le Travailleur fera l'objet de suivi sur le terrain par les structures de l'ANPE, du MEMP, de l'UPS-Education et du Comité de suivi. Il fera aussi l'objet d'une évaluation professionnelle et administrative en fin de mission par

ses supérieurs hiérarchiques.

Article 11 : Obligations professionnelles et déontologiques

Le Travailleur doit faire preuve de discipline, de conscience professionnelle, de loyauté et de bonne conduite. Il doit ainsi se conformer au Règlement Intérieur des Etablissements d'accueil et aux dispositions des textes réglementaires en vigueur dont celui relatif au harcèlement en milieu scolaire. Il est lié par les obligations de neutralité, de réserve, de dignité, de professionnalisme, de transparence, de courtoisie, d'intégrité et d'impartialité dans ses relations avec les usagers.

En outre, il s'interdit de divulguer, pendant ou après son séjour en immersion, toute information de nature confidentielle dont il aurait eu connaissance.

Indépendamment des règles instituées par la Loi pénale en matière de secret professionnel, le Travailleur est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits et informations dont il a connaissance lors de son séjour dans la structure d'accueil. Toute communication contraire aux règlements, de pièces ou de documents de service à des tiers ainsi que tout détournement desdits documents sont interdits.

Article 12 : Interdictions

Le salarié s'engage à s'abstenir de tout acte ou comportement qui pourrait entraver l'exécution normale de la relation contractuelle. Sont constitutives de fautes punissables dans le cadre du contrat, entre autres, les actes ou comportements interdits cités ci-après :

- l'ivresse ;
- l'insubordination et l'indiscipline notoires ;
- l'absence injustifiée ;
- les infractions à l'hygiène et à la sécurité ;
- le refus de se soumettre aux missions de contrôle ou d'inspection ;
- les rixes, injures, violences contre toute personne sur le lieu de travail ;
- les agissements de harcèlement moral ou sexuel ;

- le détournement, le vol, et l'abus de confiance ;
- les bris et détérioration volontaires du matériel ;
- la désorganisation volontaire de la bonne marche d'un établissement.

Article 13 : Echelle des sanctions

Dans le cas où le Travailleur se rendrait coupable d'une faute professionnelle, l'employeur se réserve le droit d'appliquer l'une des sanctions suivantes :

- l'avertissement verbal,
- l'avertissement écrit,
- le blâme avec ou sans inscription au dossier,
- la mise à pied de 1 à 8 jours avec privation de salaire,
- le licenciement disciplinaire sans préavis en cas de faute grave ou lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 14 : Avertissement

Des avertissements verbaux ou écrits peuvent être infligés au personnel, notamment dans les cas ci-après :

- trois (03) retards de plus d'une demi-heure ;
- abandon injustifié du poste de travail de plus d'une heure;
- infraction à la discipline, à la moralité ou aux règles d'hygiène et de sécurité.

Article 15 : Blâme

Lorsque le Travailleur qui a déjà reçu un avertissement écrit, commet dans un délai de six mois une faute donnant lieu à la même sanction.

Article 16 : Mise à pied

La mise à pied avec privation de salaire est infligée lorsqu'une des fautes énumérées à

l'article précédent est commise et présente du fait des circonstances, un caractère de gravité plus accentuée. La modulation de la durée de la mise à pied est fonction du niveau de gravité de la faute.

Article 17 : Licenciement disciplinaire

Le licenciement sans préavis est prononcé en cas de faute grave ou lourde.

Tout manquement grave aux obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail est constitutif de faute grave. La sanction pour faute grave est constituée dans les cas suivants :

- l'ivresse ;
- l'insubordination et l'indiscipline notoires ;
- l'absence injustifiée répétée ;
- les infractions répétées à l'hygiène et à la sécurité ;
- le refus de se soumettre aux missions de contrôle ou d'inspection ;
- les rixes, injures, violences contre toute personne sur le lieu de travail ;
- les agissements de harcèlement moral ou sexuel ;
- le détournement, le vol, l'abus de confiance ;

La faute lourde est constituée par tout acte posé en violation des obligations du contrat de travail dans l'intention de nuire à l'employeur, à un supérieur ou à un agent tel que :

- les bris et détérioration volontaires du matériel ;
- la désorganisation volontaire de la bonne marche d'un établissement.

Les énumérations du présent article ne sont pas limitatives et la gravité des fautes doit être appréciée à la lumière de la législation et des usages professionnels.

Article 18 : Résiliation

Le présent contrat expire à l'échéance du terme.

Néanmoins, il pourrait être rompu sans préavis en cas de faute lourde du Travailleur ou de l'employeur, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute et aussi en cas de force majeure ou par résolution judiciaire.

Article 19 : Différends

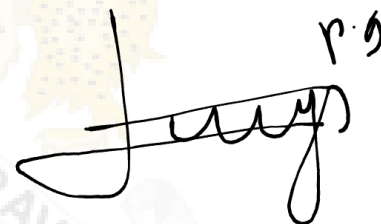
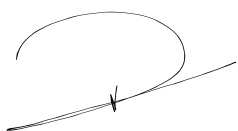
Tout différend relatif à la validité, à l'exécution ou à l'interprétation du présent contrat fera l'objet d'un règlement amiable, à défaut, il sera soumis aux juridictions du travail du lieu d'exécution du contrat.

Cotonou, le 25 Septembre 2025

Lu et Approuvé par

Pour l'ANPE,
Le Directeur Général,

Le Travailleur



AMEGBEDJI Urbain S.

Logbo Maximilien
paterne DOSSOU-YOVO