

CONVENTION COLLECTIVE
INTERPROFESSIONNELLE DU TOGO

Entre

Le Conseil National du Patronat du Togo « CNP-TOGO », regroupant les organisations et associations Professionnelles du secteur privé et parapublic

D'une part ;

Et

Les centrales syndicales suivantes :

- La Confédération Nationale des Travailleurs du Togo « CNTT »
- La Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo « CSTT »
- La Confédération Générale des Cadres du Togo « CGCT »
- L'Union Nationale des Syndicats Indépendants du Togo « UNSIT »
- L'Union Générale des Syndicats Libres « UGSL »
- Le Groupe des Syndicats Autonomes « GSA »

D'autre part ;

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITION GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application

La présente convention à caractère national règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis dans le Titre I du Code du Travail, dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur toute l'étendue du territoire de la République Togolaise.

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs, appelés à exercer leur activité au Togo, sont liés par les dispositions de la présente convention.

Article 2 : Abrogation

La présente convention annule et remplace toutes les dispositions antérieures.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.

Article 3 : Durée – Date d'application – Dénonciation - Révision

a- Durée :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

b- Date d'application :

Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt au Greffe du Tribunal du Travail de Lomé, par la partie la plus diligente.

c- Dénonciation :

Elle pourra être dénoncée au plus tôt un an après sa signature sous réserve d'un préavis de trois mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception, par celle des parties qui le désirera.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit exposer dans sa lettre de préavis le motif précis de la dénonciation et joindre un projet de nouvelle convention.

Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai qui n'excèdera pas un mois après expiration du délai de préavis.

d- Révision :

La présente convention, de même que toutes les dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement, sont susceptibles de révision au plus tôt un an après leur signature.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prendra l'initiative à toutes les autres parties contractantes.

Cette demande indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra excéder un mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant le préavis de dénonciation, le préavis de révision, et pendant toute la durée des discussions paritaires.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle convention ou de nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la révision formulée par l'une des parties.

L'administration publique peut exceptionnellement impulser, par nécessité, la procédure de dénonciation ou de révision de la présente convention.

Son action d'impulsion consiste à inviter les parties contractantes en précisant dans sa lettre d'invitation les raisons qui rendent nécessaires cette dénonciation ou révision.

Seules les organisations signataires ont l'exclusivité du déclenchement effectif de la procédure de dénonciation ou de révision telle que prévue à l'alinéa c du présent article.

En aucun cas, la procédure impulsée par l'administration publique ne doit et ne peut porter atteinte à des privilèges et avantages acquis par les parties signataires et leurs membres.

Article 4 : Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les travailleurs dans les entreprises à la date d'application de la présente convention que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

Dans le cas, seules les dispositions les plus avantageuses pour les travailleurs seront appliquées après avis des intéressés.

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 5 : Respect réciproque des libertés syndicales

Les parties contractantes reconnaissent à chacune d'elles la liberté d'opinion, la liberté d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels dans le cadre des règlements en vigueur.

L'employeur s'engage :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

Il s'engage également à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat.

Les travailleurs s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans leur travail :

- les opinions des autres travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral.

En cas de contestations qui naîtront des dispositions ci-dessus énumérées, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Article 6 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant fermant à clef seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, aux portes d'entrée et de sortie.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- Toutes communications affichées devront être signées nominativement. Elles devront avoir un objet exclusivement professionnel et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles seront affichées par les soins soit des délégués du personnel, soit d'un représentant d'un syndicat de travailleurs représenté dans l'entreprise, après communication préalable d'un exemplaire à l'employeur au moins vingt quatre heures à l'avance.
- En cas de désaccord sur le caractère professionnel ou de polémique du document à afficher et à défaut d'une entente à l'interne, l'inspecteur du travail du ressort est saisi.

TITRE III CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER – FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 7 : Forme et durée du contrat

En matière de contrat de travail, le régime de droit commun est le contrat à durée indéterminée ; le contrat à durée déterminée constitue l'exception.

L'engagement individuel des travailleurs a lieu par écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Tout engagement effectué en l'absence d'un acte écrit constitue un contrat de travail en bonne et due forme.

Sauf dispositions contraires stipulées par écrit, le contrat est réputé à durée indéterminée.

Article 8 : Embauche et réembauche

L'embauche des travailleurs s'effectue conformément aux dispositions légales ou réglementaires en la matière.

Les travailleurs peuvent être recrutés à titre permanent ou à durée déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage, des emplois vacants, des conditions à remplir pour les occuper, et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

Les engagements peuvent être effectués à titre permanent, saisonnier, temporaire ou occasionnel.

- Travailleur permanent : travailleur lié à l'entreprise par un contrat à durée indéterminée.
- Travailleur saisonnier : travailleur embauché de façon temporaire pour faire face à des travaux qui se renouvellent chaque année et aux mêmes périodes compte tenu des variations climatiques ou des cycles de production.
- Travailleur temporaire ou occasionnel : travailleur recruté de façon précaire pour faire face à un surcroît de travail ou à des travaux urgents et qui cesse le travail une fois les travaux terminés.

Les conventions collectives particulières définiront les conditions d'embauche et de paiement des travailleurs saisonniers, temporaires ou occasionnels.

L'engagement des travailleurs permanents, saisonniers ou temporaires, doit être fait par écrit. La lettre d'engagement ou tout autre document en donnant lieu, mentionnera notamment :

- l'identité du travailleur,
- la date d'engagement,
- la classification professionnelle,
- le salaire de base convenu, et
- les conditions ainsi que la durée de la période.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi, conserve pendant un an, une priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier d'une nouvelle année sous réserve d'un nouvel essai professionnel.

Pour bénéficier de ces dispositions, les travailleurs intéressés devront, à leur licenciement, faire connaître l'adresse de leur domicile, faire une

demande de réembauche et répondre à l'offre d'emploi qui pourrait leur être faite et se présenter dans les délais impartis par l'employeur.

Article 9 : Période d'essai

Tout travailleur recruté est soumis à une période d'essai dont le but est d'apprécier :

- 1- pour l'employeur, l'aptitude professionnelle du travailleur ;
- 2- pour le travailleur, les conditions de travail, de rémunération, d'hygiène, de sécurité et santé au travail ainsi que le climat social de l'entreprise.

Pour les travailleurs payés au mois, la durée de cette période d'essai est fixée à :

- un mois, renouvelable, une fois, pour les ouvriers, employés et assimilés ;
- trois mois, renouvelable une fois, pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- six mois, non renouvelable, pour les cadres et assimilés.

Pour les travailleurs payés à l'heure, la durée de cette période d'essai est fixée à huit jours, renouvelable une fois.

Le renouvellement se fera dans les conditions fixées par l'article 51 du Code du Travail.

En aucun cas, la période d'essai ne peut être confondue avec le stage qu'auraient pu accomplir certains travailleurs avant le commencement de leur service.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité, sauf celle relative au congé payé. Pendant la période d'essai le travailleur doit recevoir le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

La période d'essai est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté service utilisable pour les avancements et le droit au congé annuel.

Article 10 : Contrat définitif

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il doit être constaté par un écrit établi en trois exemplaires et signés par

chacune des parties, qui spécifie l'emploi et le classement du travailleur. Une copie de ce document est remise à l'employé.

Le contrat de travail doit faire l'objet de visa conformément aux dispositions du Code du travail.

Le travailleur pour être définitivement engagé, doit sur demande de l'employeur, produire un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emplois antérieurs.

Tout travailleur est soumis à un examen d'aptitude effectué à la charge de l'employeur par le médecin d'entreprise agréé conformément à la réglementation en vigueur.

Article 11 : Modification aux clauses du contrat

Toute modification substantielle de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail notamment des modifications portant sur la rémunération, le lieu de travail et sur le contenu du poste doit, au préalable, faire l'objet d'une entente entre les parties après notification écrite au travailleur.

Lorsque la modification doit entraîner pour celui-ci une diminution des avantages dont il bénéficie, et qu'elle n'est pas acceptée, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur.

Article 12 : Changement d'emploi mutation provisoire dans une catégorie inférieure intérim d'un emploi supérieur

Lorsque le travailleur doit assurer, temporairement à la demande de l'employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante. Toute décision d'affectation définitive d'un travailleur à un poste inférieur à celui qu'il occupe soit pour nécessité de

service soit pour une raison sociale quelconque doit faire l'objet d'une consultation des délégués du personnel.

Le fait pour un travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder deux mois ; cependant dans les cas :

- de maladie ou d'accident survenu au titulaire de l'emploi,
- de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé,
- de détention préventive pendant un délai de six mois,

l'intérim pourra être prolongé jusqu'à concurrence de la durée maximum du congé maladie, fixé par l'article 55 du code du Travail.

Passé ces délais, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé,
- soit lui rendre son précédent emploi.

Dans les cas visés ci-dessus où l'employeur peut prolonger au-delà des deux mois la durée de l'intérim, le travailleur percevra, à compter du troisième mois, une indemnité pour remplacement ou intérim égale à l'écart entre son propre salaire de base et le salaire minimum de la catégorie provisoirement occupée.

Les autres avantages afférents à cet emploi autre que la prime d'ancienneté, seront arrêtés d'accord parties.

CHAPITRE II

ARTICLE 13 : Suspension du contrat de travail pour cause de maladie

En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé entraînant pour le travailleur une incapacité d'exercer ses fonctions, il est de droit mis en congé.

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement du congé initialement accordé, le travailleur est tenu de se soumettre à une visite médicale devant un médecin agréé.

L'employeur pourra éventuellement ordonner une contre visite médicale par le médecin de l'entreprise.

La durée maximum d'une période congé de maladie est de six mois. Passé ce délai le remplacement définitif du travailleur peut intervenir après avis du médecin inspecteur du travail.

Formalités à accomplir :

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de six jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Article 14 : Indemnisation du travailleur malade

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle a atteint une durée supérieure à six mois, dans les conditions prévues à l'article 55 du Code du Travail. Jusqu'à six mois inclusivement elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché est informé du caractère provisoire de son emploi.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra les allocations ci-après désignées aux conditions suivantes :

la maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les 72 heures, sauf cas de force majeure.

Les indemnités seront les suivantes :

- avant 12 mois de service : un mois de salaire
- après 12 mois de service et jusqu'à 5 ans
 - un mois de salaire entier, et
 - trois mois de demi-salaire ;
- après 5 ans de service et jusqu'à 10 ans :
 - deux mois de salaire entier, et
 - quatre mois de demi-salaire.
- Après 10 ans de service :
 - quatre mois de salaire entier et deux mois de demi-salaire

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée :

- a- s'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
- b- s'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques et bénéficie en ce moment là du salaire et des avantages correspondant à sa nouvelle classification ;
- c- s'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin inspecteur du travail, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Le travailleur est également soumis à une visite médicale d'aptitude au cas où la somme des absences pour maladies ou des repos médicaux atteint 90 jours au cours d'une période de douze mois.

Sous réserve des dispositions de l'article 58 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 15 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives réglementaires ou contractuelles en vigueur.

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure ou de la guérison. Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son travail lors de la consolidation de la blessure ou de la guérison, l'employeur doit rechercher, avec les délégués du personnel, s'il peut être reclassé dans un autre emploi.

Durant la période prévue par les dispositions du présent article pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire mensuel, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAIL

Article 16 : Modalités

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie avec mention obligatoire du motif de la rupture.

Cette notification doit être faite soit par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu, décharge ou devant témoin.

Le délai de préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

Cette disposition s'applique à tous les travailleurs permanents, saisonniers ou temporaires.

Article 17 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est égale à :

- un mois pour les ouvriers, employés et assimilés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés ;
- quinze jours pour les travailleurs payés à l'heure.

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures, soit deux jours par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de cette période d'absence, dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix des deux heures par jour dans la journée est exercé alternativement par le travailleur et par l'employeur.

Si, à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

En cas de faute lourde et conformément au terme de l'article 67 du Code du Travail, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis, sous

réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages – intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Article 18 : Préavis en cas de départ en congé

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie, quinze jours francs avant la date de ce départ.

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat après le retour des congés, notification doit être faite à l'autre partie, quinze jours francs après la date de la reprise.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée de quinze jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un mois en ce qui concerne les ouvriers, employés et assimilés et de trois mois en ce qui concerne les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 19 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

En cas de licenciement et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toutes

justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité compensatrice. En cas de démission, cette faculté est supprimée.

Article 20 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration des délais pour congé de maladie prévus à l'article 13 de la présente convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre décharge ou devant témoin qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un an de service, à une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement sans que celui-ci puisse être inférieur à un mois de salaire.

Article 21 : Licenciements pour motif économique

Le licenciement pour motif économique est le licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Si l'employeur est conduit à procéder à des licenciements pour motif économique, il doit se conformer à la procédure légale en vigueur.

Il établit notamment l'ordre des licenciements – dans chaque catégorie professionnelle ou service – en tenant compte des qualifications professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille des travailleurs.

Il doit informer les représentants du personnel de la mesure qu'il a l'intention de prendre. Ceux-ci examinent les mesures envisagées et présentent à l'employeur leurs suggestions par écrit.

La liste portant l'ordre des licenciements est ensuite notifiée avec l'avis des représentants du personnel, à l'Inspection du Travail du ressort, accompagnée d'un rapport motivé de l'employeur.

L'employeur ne peut prendre une décision définitive que vingt et un (21) jours après cette notification.

Les travailleurs, objet du licenciement pour motif économique, conservent pendant un délai de deux ans un droit de priorité de réengagement à qualification professionnelle similaire.

Conformément à l'article 72 du Code du travail, les parties peuvent négocier des mesures d'accompagnement ou sociales afin d'atténuer les conséquences des licenciements collectifs.

Article 22 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement de la façon suivante :

En cas de licenciement à l'exclusion du licenciement motivé par la faute lourde :

- 35% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années ;
- 40% du salaire global mensuel moyen par année, de la 6^e à la 10^e année incluse ;

- 45% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10^e année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années.

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute.

Article 23 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, sous déduction des avances et acomptes contractés par le défunt auprès de l'employeur, reviennent de plein droit à ses héritiers, qui doivent justifier de leur qualité par la présentation d'un certificat d'hérédité.

L'employeur est également tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat. Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers en ligne directe du travailleur.

Par ailleurs, l'employeur devra participer aux frais funéraires dont le montant sera déterminé dans le cadre des conventions sectorielles et à défaut par l'employeur.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du travailleur décédé au lieu de

résidence habituelle à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

TITRE IV

REMUNERATION – CLASSIFICATIONS

CHAPITRE PREMIER

SALAIRE

Article 24 : Dispositions générales

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise. Le salaire est fixé à l'heure, à la journée, ou au mois.

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, l'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toute forme de rémunération de travail (aux pièces, à la tâche ou au rendement) qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise.

Article 25 : Principe de rémunération

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leurs statuts.

Le barème des salaires ainsi que la classification professionnelle type seront annexés à la présente convention.

Article 26 : Promotion

Les parties contractantes étant animés du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacances ou de création de postes, feront appel de préférence aux

salariés travaillant dans l'entreprise et présentant la qualification professionnelle requise ou ayant une pratique professionnelle équivalente.

Le travailleur postulant un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Ce n'est qu'au cas où l'employeur estimerait ne pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'il aura recours à l'embauche d'une personne étrangère à l'entreprise.

Article 27 : Formation professionnelle

Pour favoriser le renforcement de capacités et le perfectionnement des travailleurs, l'employeur prendra toutes les dispositions nécessaires et appropriées en vue de réaliser dans la mesure du possible la formation et le perfectionnement professionnel de son personnel.

Les modalités de mise en œuvre de la formation seront déterminées par les conventions sectorielles ou à défaut par des règlements spécifiques propres à chaque établissement.

Article 28 : Dédit de formation

Tout travailleur ayant bénéficié de formation ou d'actions de renforcement de capacités et de perfectionnement aux frais de l'employeur pour une période d'au moins trois (03) mois, est tenu de faire bénéficier en priorité ledit employeur des retombées de la formation.

La non observation des dispositions ci-dessus indiquées peut exposer le travailleur à des poursuites en remboursement des frais engagés pour la formation.

Dans tous les cas et sous réserve de la rupture du contrat pour faute, tout acte d'engagement dans le cadre de la clause de dédit formation doit faire l'objet d'un accord préalable entre les parties.

Les modalités particulières de mise en œuvre de la clause de dédit formation notamment celles relatives à la durée, au coût et aux taux de remboursement seront précisées par les conventions collectives sectorielles.

Article 29 : Avancements et reclassement

Il peut être distingué trois types d'avancement :

- l'avancement d'échelon,
- l'avancement de catégorie, et
- l'avancement de classe.

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur.

Il est accordé en considération d'une ancienneté maximale de deux (02) ans. Il peut également être accordé sur mérite avant une ancienneté de deux (02) ans.

L'avancement de catégories est le passage de la catégorie inférieure à la catégorie immédiatement supérieure.

Le changement de classes est le passage d'une classe inférieure à une classe supérieure.

L'avancement de catégories et le changement de classes sont accordés dans les cas suivants :

- accession à une qualification supérieure,
- modification du poste de travail,
- décision discrétionnaire du chef d'établissement.
-

Article 30 : Emplois multiples

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des salaires différents, le salaire de l'intéressé sera celui de l'emploi le mieux rémunéré.

Article 31 : Bulletins de paye

Des bulletins de paye doivent être obligatoirement délivrés individuellement aux travailleurs à l'occasion de chaque paye.

Ces bulletins devront être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différents éléments de la rémunération, la catégorie professionnelle, la nature de l'emploi occupé.

Seront obligatoirement prélevées à la source et mentionnées sur les bulletins de paye, les retenues pour cotisations sociales et fiscales prévues par la législation en vigueur.

Les cotisations syndicales peuvent être prélevées à la source et mentionnées sur le bulletin de paye, à condition qu'il y ait entente préalable entre l'employeur et le travailleur.

CHAPITRE II

REMUNERATIONS ET PRIMES DIVERSES

Article 32 : Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Elles ne sont effectuées qu'à la demande de l'employeur ou de son préposé et font l'objet d'une majoration de salaires dans les conditions suivantes :

a- Heures supplémentaires de jour

Conformément à la réglementation en vigueur, les heures supplémentaires seront décomptées par semaine suivant les dispositions ci-après :

- 20% du taux horaire de la 41^è heure à la 48^è heure ;
- 40% du taux horaire au-delà de la 48^è heure ;
- 65% du taux horaire les dimanches et jours fériés.

b- Heures supplémentaires de nuit (22 h à 5 h)

- 65% du taux horaire en semaine ;
- 100% du taux horaire les dimanches et jours fériés.

Est entendu comme heures supplémentaires de nuit, les heures effectuées au-delà des heures normales et supplémentaires du jour par le salarié posté d'une façon continue jusqu'à 22 heures et qui aura prolongé le travail jusqu'à 05 heures du matin.

Le taux horaire est obtenu en divisant par 173 1/3 le salaire mensuel de base du travailleur.

Est entendu comme salaire mensuel de base, le salaire de base de la catégorie, majoré du sursalaire éventuel inhérent à la nature du poste occupé ou à la qualité particulière du travailleur, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

Dans toute la mesure du possible, les heures supplémentaires doivent être payées dans le courant du mois qui suit celui au cours duquel elles ont été effectuées.

Article 33 : Service en poste a fonctionnement continu

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de « quart » par roulement de jour et de

nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de « quart » ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine, sept « quarts » de six heures de travail consécutif, au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 60% de son salaire normal, pour la durée d'un quart de travail.

Le travailleur de « quart » qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine, n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Article 34 : Indemnité de déplacement

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi mais dans les limites géographiques prévues par son contrat, ou à défaut par les usages de la profession, et lorsqu'il résulte pour lui de ce déplacement des frais supplémentaires, il a droit à une indemnisation dans les conditions suivantes :

- trois fois le taux horaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi.
- cinq fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi.
- dix fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi habituel.

En ce qui concerne les cadres et assimilés, le remboursement des frais occasionnés par le déplacement hors du lieu habituel d'emploi s'effectue sur présentation des factures ou de toutes pièces justificatives. D'accord parties l'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque toutes ces prestations (nourriture et logement) sont fournies en nature.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six mois et amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites indiquées au paragraphe premier, l'intéressé est en droit de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille au frais de l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement, mais a droit au logement gratuit pour lui et sa famille. Il continue d'autre part à percevoir la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel d'emploi.

On entend par famille du travailleur le ou les conjoints et les personnes à charge telles que définies par le Code de Sécurité Sociale.

Article 35 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier », dont le montant est égal à trois fois le salaire horaire du manoeuvre ordinaire de l'entreprise.

Cette prime est en outre accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle est également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de dix heures dans la journée.

Article 36 : Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé d'une façon continue dans les différents établissements d'une entreprise quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Comptent comme temps de service au regard du droit à la prime d'ancienneté :

- l'absence du travailleur dans la limite de six mois, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les périodes de congés de maternité et ses suites ;
- la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;
- les absences pour congés payés ou permissions exceptionnelles prévues par la présente convention.

Par exceptions aux dispositions du paragraphe ci-dessus, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par :

- une compression de personnel ou suppression d'emploi ;
- la fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou une période obligatoire d'instruction militaire ;
- le service militaire ou para-militaire du travailleur, et les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour raisons personnelles dans la limite de dix jours.

Une prime d'ancienneté consistant dans une majoration du salaire minimum de base de la catégorie professionnelle du travailleur, lui sera allouée dans les conditions suivantes :

- 2% après deux années de présence ;
- 1% par année de présence à partir de la quatrième année avec un maximum de 30%.

-

Article 37 : Autres indemnités et primes

Des conventions annexes à la présente convention fixeront ultérieurement par branche d'activités, par entreprise ou établissement,

les diverses indemnités et primes relatives aux conditions d'emploi et à la nature du poste de travail occupé.

Article 38 : Fourniture du logement

Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu habituel d'emploi par le fait de l'employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail et ne peut se procurer pour lui-même et sa famille, un logement au lieu d'emploi, l'employeur mettra à sa disposition un logement ou lui versera une indemnité compensatrice.

La consistance du logement fourni doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille. Il sera tenu compte des usages et des possibilités de logements offerts au lieu d'emploi ainsi que de la catégorie professionnelle du travailleur à loger. Lorsque ce logement est affecté à un emploi déterminé, le travailleur qui assume cet emploi ne peut pas refuser d'occuper le logement en question sauf s'il ne répondait pas aux conditions définies ci-dessus.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation de le loger sans perdre ses droits à l'indemnité compensatrice.

L'employeur qui loge le travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. En cas de rupture de contrat, l'évacuation du logement est fonction des délais réciproques de préavis.

Article 39 : Repas et cantine

Les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour faciliter la prise des repas sur place de leur personnel.

Les conventions collectives sectorielles en préciseront les modalités.

TITRE V

CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 40 : Durée du travail – Récupération – Heures supplémentaires

Les jours et horaires de travail sont fixés par le règlement intérieur de l'établissement dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

Les heures de travail autorisées au-delà de la durée légale et non effectuées ne donnent pas lieu à récupération.

Seules sont susceptibles d'être récupérées les heures perdues dans la limite de la durée légale de travail.

Les heures supplémentaires réglementairement autorisées ainsi que les heures de récupération ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail.

Article 41 : Interruptions collectives de travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de cause accidentelle ou de force majeure, soit d'intempérie, des récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur. Le travailleur qui, sur l'ordre du chef d'établissement ou de son représentant, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 42 : Jours fériés

Les jours fériés chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

La rémunération versée au travailleur est calculée dans les conditions prévues par la loi pour le premier Mai dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise ; ou à

raison de huit fois le salaire horaire effectif de l'intéressé sans majoration pour heures supplémentaires dans les cas suivants :

- l'horaire prévoyait pour ce jour-là un travail à mi-temps,
- l'horaire ne prévoyait aucune heure de travail pour ce jour-là.

Ces dispositions s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés tombent pendant une période de chômage intempérie.

Réserve faite de ce cas, aucun paiement n'est dû aux ouvriers qui :

- n'auront pas accompli normalement à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié sauf absences exceptionnelles préalablement autorisées.

L'employeur conserve la faculté de récupérer les jours fériés chômés, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et les modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

Article 43 : Travail des femmes

Les conditions de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être par elle-même un motif de licenciement.

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin agréé du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressé conserve, dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

Article 44 : Congés

a – Durée du congé

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérés comme temps de travail effectif, outre les cas visés aux alinéas 3, 4, 5, 6 et 7 de l'article 55 du Code du Travail :

- les périodes passées en stage de formation ou de perfectionnement professionnel ou les voyages d'études organisés par l'employeur ;
- les séminaires syndicaux et les permissions d'absence exceptionnelle visés à l'article 45 ci-après.

b – Organisation du congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord – parties entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une durée supplémentaire supérieure à trois mois. L'ordre de départ devra être communiqué à chaque ayant droit au moins quinze jours avant son départ et affiché dans les bureaux, ateliers et chantiers.

Il sera fixé par l'employeur en tenant compte si possible du désir du travailleur, sauf congé général pour fermeture de l'entreprise.

C – Allocation- congé

L'allocation-congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de fractionnement du congé, l'indemnité revenant au travailleur sera calculée au prorata de la durée.

Sont exclus du calcul de l'allocation-congé les primes de rendement et les indemnités constituant un remboursement de frais professionnels.

d - Si pour des raisons de service le travailleur en congé est rappelé, son congé sera prolongé des jours ainsi travaillés.

Article 45 : Permissions exceptionnelles

Des permissions d'absences exceptionnelles, dans les limites fixées ci-dessous, non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune

réduction de salaire, peuvent être accordées au travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les événements suivants à justifier par la présentation des pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par les autorités dûment qualifiées à cet effet :

- aux représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs à l'occasion des congrès professionnels syndicaux dans la limite de dix jours par an ;
- aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires à l'occasion de l'exercice de leur mandat ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux nationaux dans la limite d'un mois par an ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux internationaux dans la limite qui sera déterminée d'accord-parties.

Dans ces derniers cas, il appartiendra aux syndicats ayant organisé la réunion ou les séminaires de déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée ...), il conviendra de faciliter cette participation.

Le travailleur est tenu d'informer préalablement l'employeur de sa participation à ces commissions ou séminaires et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que son absence causera à la marche normale du travail.

- A l'occasion d'évènements familiaux, même si le travailleur ne justifie pas de six mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- Décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe4 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur2 jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère3 jours
- mariage du travailleur3 jours
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur1 jour
- naissance au foyer2 jours
- baptême1 jour
- déménagement1 jour

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable sauf cas de force majeure. Dans cette éventualité, le travailleur doit aviser l'employeur de sa reprise du travail.

Le document attestant l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard huit jours après que l'évènement ait eu lieu.

En ce qui concerne la naissance au foyer, le travailleur conserve son droit au congé dans la limite maximale de six mois après l'évènement attesté par la production d'un certificat de naissance.

Le travailleur appelé à une fonction syndicale est sur sa demande, mis en congé sans solde pour la durée de son mandat.

Il est réintégré dans les meilleurs délais sur sa demande à l'expiration de son mandat avec les avantages dont il jouissait avant sa mise en congé. Cette réintégration devra avoir lieu dans un délai de deux mois au plus après réception de la demande émise par le travailleur.

TITRE VI

SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 46 : Considérations générales

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à respecter les conditions de sécurité et santé imposées par la réglementation en vigueur en la matière, conformément aux dispositions du Titre VII du Code du Travail. Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer les meilleures conditions de sécurité et de santé dans les établissements.

Il est rappelé que :

- les salariés doivent respecter dans l'exercice de leur fonction les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection

individuel ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant les travaux qui en nécessitent l'emploi ;

- les services médicaux du travail sont organisés conformément à la loi ;
- les vestiaires, lavabos et W.C. à l'usage des femmes sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

Article 47 : Sécurité sociale – Allocations familiales

L'employeur doit obligatoirement s'affilier à la caisse nationale de sécurité sociale pour permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation. Toutefois, les travailleurs qui se trouvent placés sous un régime plus favorable continuent à en bénéficier à titre personnel.

L'obligation de prélever les cotisations incombe à l'employeur. Cette obligation ne doit faire l'objet d'aucune transaction.

Article 48 : Soins médicaux et hospitalisation

En sus des prestations auxquelles il peut prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise et, en attendant la mise en place d'une institution d'assurance santé, le travailleur hospitalisé sur prescription ou sous le contrôle du médecin de l'entreprise, bénéficie des avantages ci-après :

a) – Caution portée par l'employeur auprès de l'établissement hospitalier pour garantie du paiement des frais d'hospitalisation du travailleur, dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier.

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord – parties, par retenues périodiques, après la reprise du travail, sur le salaire de l'intéressé pour la quote part restant à la charge de ce dernier telle que définie ci-après.

b) – prise en charge par l'employeur de 50% des frais occasionnés par une hospitalisation et facturés par les hôpitaux publics ou formations sanitaires de l'Administration Togolaise, dans la limite de la période de congé de maladie à plein et à demi-salaire du travailleur malade.

Ne seront pas pris en charge les risques suivants :

- Soins dentaires
- Massages
- Séances de rééducation
- Gymnastique correctrice
- Soins dispensés par les pédicures et manucures
- Appareils d'orthopédie et de prothèse
- Lunetterie
- Transport à l'hôpital

En cas d'hospitalisation d'un membre de la famille du travailleur, l'employeur se portera caution auprès de l'établissement hospitalier, du paiement des frais d'hospitalisation dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues aux travailleurs.

La famille est définie selon les critères de prise en charge déterminés conformément au Code de sécurité sociale.

Lorsque l'employeur agissant en qualité de caution aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord-parties par retenues périodiques sur le salaire du travailleur.

TITRE VII

DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGUES SYNDICAUX

Article 49 : Délégués du personnel

Des délégués du personnel sont obligatoirement élus par établissement dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur. Leurs attributions sont celles prévues par ces mêmes textes.

Toutefois, lorsque plusieurs établissements d'une entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de 20 kilomètres, ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant les élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral, qui élira son ou ses délégués.

Article 50 : Délégués syndicaux

Des délégués syndicaux sont désignés au sein de l'entreprise par les organisations syndicales les plus représentatives.

Ils fonctionnent suivant les dispositions du Code du travail et bénéficient des mêmes protections que les délégués du personnel.

Ils bénéficient d'un congé « d'éducation ouvrière » suivant les prescriptions du Code du travail.

Article 51 : Est nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical intervenu contrairement aux dispositions de l'article 215 du code du Travail, même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement pour motif économique.

Le travailleur, objet d'une telle mesure, continue à appartenir et à exercer ses fonctions de délégué jusqu'à décision éventuelle de l'autorité compétente.

Toutefois, en cas de faute lourde de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied conservatoire en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail ou de la juridiction compétente.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin.

Article 52 : Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.

Il ne peut être déplacé de son établissement contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Son horaire de travail est l'horaire normal de l'établissement ; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire. Il dispose pour cela de 30 minutes par jour soit 15 heures par mois.

L'exercice de ses fonctions de délégué ne peut être une entrave à son avancement professionnel régulier ou à l'amélioration de sa rémunération.

Article 53 : La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, pour des questions déterminées relevant de ses attributions, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

Il peut, sur sa demande se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leur hiérarchie.

TITRE VIII

COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 54 : Organisation – Fonctionnement

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention ou de ses annexes.

Cette commission, présidée par le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales ou son représentant, n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La composition de la commission est la suivante :

- douze membres titulaires, et
- douze membres suppléants

représentant les organisations syndicales patronales et de travailleurs signataires de la présente convention.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués à la Direction Générale du Travail et des Lois Sociales par chacune des parties.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre ainsi que de l'autorité administrative susvisée. Celle-ci est tenue de réunir la commission dans les plus brefs délais.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres le texte de cet avis, signé par les membres, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Tribunal de Travail par la partie la plus diligente

TITRE IX

TRANSPORT DES TRAVAILLEURS

Article 55 : L'employeur doit mettre à la disposition de son personnel un moyen de transport ; à défaut une indemnité est allouée.

Le montant de l'indemnité est déterminé par les conventions collectives sectorielles.

TITRE X DISTINCTIONS

Article 56 : Les parties signataires de la présente convention s'engagent à faire bénéficier leur personnel de distinctions honorifiques dans les conditions fixées ci-après :

- tout travailleur ayant réuni 20 ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et à un mois de salaire (salaire de base + ancienneté) ;
- tout travailleur ayant réuni 25 ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et à deux mois de salaire (salaire de base + ancienneté) ;
- tout travailleur ayant réuni 30 ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et à trois mois de salaire (salaire de base plus ancienneté) ;
- tout travailleur ayant réuni 35 ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et à quatre mois de salaire (salaire de base plus ancienneté).

TITRE XI CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Article 57 : Sauf stipulation contraire insérée au contrat ou autorisation particulière écrite de son employeur, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

Il lui est interdit d'exercer même en dehors des heures de travail une activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à l'exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer et d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers des renseignements ou des techniques acquis au service de l'employeur.

TITRE XII

DISCIPLINE

Article 58 : Les sanctions disciplinaires applicables au personnel de l'entreprise ou de l'établissement en raison des fautes professionnelles commises ou des manquements à la discipline sont :

- a- L'avertissement avec inscription au dossier ;
- b- La mise à pied de un à huit jours avec privation de salaire ;
- c- La mise à pied aggravée de un à quinze jours avec privation de salaire ;
- d- Le licenciement avec préavis ;
- e- Le licenciement sans préavis en cas de faute lourde.

Sont considérés comme fautes lourdes d'ordre professionnel sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute :

- Le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre des activités normales relevant de l'emploi ;
- La violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel ;
- La malversation ;

- Les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'établissement ;
- La violation du secret professionnel ;
- L'état d'ivresse caractérisé.

Cette liste n'est pas limitative.

Les sanctions sont prononcées par écrit par le directeur de l'établissement après que le travailleur assisté éventuellement de son délégué du personnel aura fourni ses explications écrites ou verbales.

Signification de la sanction lui est faite par écrit et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et des lois sociales du ressort.

La suppression du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

Dans tous les cas la sanction ne peut être infligée au-delà d'un délai de deux mois à compter de l'établissement de la preuve de la faute. De même, la même faute ne peut faire l'objet de deux sanctions.

TITRE XIII

CONFLITS COLLECTIFS

Article 59 : La procédure de règlement des conflits collectifs est celle fixée par le Code du Travail dans les articles 256 à 267.

Article 60 : L'embauche durant les périodes de grève

Il est interdit de procéder, en période de grève, à des recrutements des travailleurs occasionnels pour suppléer le personnel régulièrement en grève conformément aux dispositions de l'article 270 du Code du travail sans l'accord préalable de l'Inspecteur du travail du ressort.

Dans tous les cas, le recours aux travailleurs occasionnels ne peut avoir pour effet la continuation de la production.

TITRE XIV

RETRAITE

Article 61 : Limite d'âge

L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par la législation en vigueur.

Article 62 : Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite.

Toutefois, il lui sera versé, dans ce cas, une allocation spéciale, dite « Indemnité de départ à la retraite ».

Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage à celui de l'indemnité de licenciement. Il varie en fonction de l'ancienneté dans l'établissement suivant le barème ci-après sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois mois de salaire (salaire de base plus ancienneté) :

1 à 5 ans	6ans à 10 ans	Plus de 10 ans
45%	50%	60%

TITRE XV
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 63 : Annexes à la convention

Après la signature de la présente convention, des conventions annexes seront élaborées pour les diverses branches professionnelles poursuivant des activités connexes pour déterminer leurs conditions particulières d'emploi et trouver une solution aux problèmes non réglés par le texte général de la présente convention.

Article 64 : Prise d'effet

La présente convention entrera en vigueur à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du tribunal du travail par la partie la plus diligente.

Fait à Lomé, le 20 décembre 2011

Ont signé pour :

La Confédération Nationale des Travailleurs du Togo « CNTT »

Yves Agui PALANGA

La Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo « CSTT »

Akouété Adrien BELIKI

La Confédération Générale des Cadres du Togo « CGCT »

Ephrem Mokli TSIKPLONOU

L'Union Nationale des Syndicats Indépendants du Togo « UNSIT »

Norbert Tétévi GBIKPI-BENISSAN

L'Union Générale des Syndicats Libres « UGSL »

Mathias HLOMADOR

Le Groupe des Syndicats Autonomes « GSA »

Agbenyigan AGLAMEY-PAP

Pour le Conseil National du Patronat du TOGO « CNP-TOGO »

Kossivi D. NAKU

Président

Ahlonko BRUCE

Premier Vice-président

Jean-daniel SETHO
Deuxième Vice-président

Mawuéna ADJOGAH
Troisième vice-président

Vu :
Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales

AMOUSSOU-KOUEKETE Ekoué

Approuvé :
Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

Octave Nicoué K. BROOHM

Validé :
Pour le Conseil National du Dialogue Social
Le Président

Kondé SANGBANA

Déposé au greffe du tribunal de travail de Lomé

le, _____ , sous le N° _____

ANNEXE I

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

I-AGENTS D'EXECUTION

CATEGORIES	DEFINITION DES CATEGORIES	EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS
E1	Travailleurs exécutant des tâches élémentaires ne nécessitant aucune connaissance particulière ni aucune adaptation préalable.	Manœuvre ordinaire
E2	Travailleur exécutant des travaux simples n'exigeant pas de connaissances professionnelles et nécessitant une	<ul style="list-style-type: none"> -Gardien -Agent de sécurité -Agent d'entretien -Agent de liaison -Manutentionnaire -Meunier -Porcher

	initiation de courte durée.	<ul style="list-style-type: none"> -Bouvier -portier -Valet -Agent de la catégorie E1 promu
E3	Travailleur possédant un minimum d'instruction et des connaissances élémentaires de la profession acquises par l'apprentissage ou la pratique.	<ul style="list-style-type: none"> -Aide ouvrier -Vendeur-auxiliaire -Polycopieur -Pointeur -Pompiste -Blanchisseur -Jardinier -Agent de la catégorie E2 promu
E4	Travailleur d'habileté et de rendement courant exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.	<ul style="list-style-type: none"> -Agent de sécurité qualifié Ouvrier spécialisé (maçon, électricien, menuisier, peintre, cuisinier...) -Caissier -Vendeur -Dactylographe -Operateur de saisie

		<ul style="list-style-type: none"> -Standardiste -Aide-soignant -Conducteur de véhicule (permis catégorie A,B, C) -Commis de magasin -Employé de bureau -Concierge -Agent de la catégorie E3 promu
E5	Travailleur ayant des connaissances professionnelles, capable d'exécuter des travaux qualifiés.	<ul style="list-style-type: none"> -Employé de bureau titulaire du CEPE / CEPD plus deux ans d'expérience professionnelle -Agent de transit (magasinage, consignation, déclaration en douane) -Conducteur de véhicule (permis D ou E) -Agent de la catégorie E4 promu
		<ul style="list-style-type: none"> -Aide-archiviste ; aide-documentaliste; aide-

E6	Travailleur capable d'exécuter des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles approfondies.	bibliothécaire -Aide comptable -Employé de bureau titulaire du CAP -CEPE / CEPD +3 ans de formation professionnelle -Titulaire du BEPC -Agent de la catégorie E5 promu -Bac1(Ens. Général) -BEPCM BEP-SDC
----	--	---

II-AGENTS DE MAITRISE

CATEGORIES	DEFINITION DES CATEGORIES	EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS
M1	Travailleur occupé à des travaux dont l'exécution ne nécessite pas des connaissances professionnelles spéciales.	<ul style="list-style-type: none"> - BAC II (Ens.général) -Archiviste -Documentaliste -Bibliothécaire -Agent de la catégorie E6 promu
M2	Travailleur d'habilité professionnelle exécutant des travaux de haute valeur professionnelle et pouvant exercer un commandement sur les ouvriers ou d'autres types d'agents.	<ul style="list-style-type: none"> -BEPC+3 ans de formation professionnelle - Diplôme de l'ENA Cycle I -Bac techniques (G1 ; G2 ; G3 ; F1...) -Brevet de technicien -Agent de la catégorie M1 promu
M3	Travailleur capable d'exercer d'une façon permanente un commandement	<ul style="list-style-type: none"> -Titulaire du DEUG (Diplôme d'Etude Universitaire)

	<p>sur plusieurs agents de catégories inférieures. Il assure le rendement de son équipe, soit sous la direction d'un agent de maîtrise de catégorie supérieure, soit sur les directives de l'employeur ou de son représentant. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres.</p>	<p>Générale) -Agent de la catégorie M2 promu</p>
M4	<p>Travailleur pouvant exercer sur les directives de l'employeur ou de son représentant et ayant sous ses ordres des agents de maîtrise de catégorie inférieure. Il a le contrôle et la responsabilité des travaux qui lui sont confiés. Il prend des initiatives dans le cadre de ses</p>	<p>-BAC+3 ans de formation académique (licence) ou diplôme équivalent -BAC+2 ans de formation professionnelle (BTS, DUT ou diplôme équivalent) -Agent de la catégorie M3 promu</p>

	fonctions.	
--	------------	--

III-CADRES ET ASSIMILES

CATEGORIES	DEFINITION DES CATEGORIES	EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS
C1	<p>Travailleur de formation technique, administrative, économique, financière, juridique, comptable, commerciale possédant des connaissances approfondies de la profession acquises par les études supérieures, par une formation technique ou une longue expérience professionnelle appuyée sur des connaissances générales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bac + 3ans de formation professionnelle (Licence professionnelle) -Titulaire du diplôme de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA Cycle II) et du Centre de Formation des Professions de Justice ou diplôme équivalent -Titulaire d'une maîtrise ou tout autre diplôme équivalent (BAC+4 ans d'études académiques) -Agent de la catégorie M4 promu - Ingénieur des travaux
C2	<p>Travailleur possédant les aptitudes pour</p>	<p>-Titulaire d'un BAC + 4 ans de formation professionnelle ou</p>

	<p>occuper des fonctions techniques, administratives ou juridiques ou ayant une qualification professionnelle acquise par une formation technique ou universitaire appréciable.</p>	<p>diplôme équivalent</p> <ul style="list-style-type: none"> - Master recherche - Agent de la catégorie C1 promu
C3	<p>Travailleur technique, administratif ou commercial chargé de la supervision d'un service important dont les fonctions exigent une délégation de pouvoir.</p> <p>Travailleur possédant des connaissances approfondies de la profession acquises par des études adéquates au moyen d'une formation technique ou d'une longue expérience professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du diplôme de l'ENA Cycle III ou diplôme équivalent - Titulaire du DESS (Diplôme d'Etude Supérieure Spécialisée) - Master professionnel - Titulaire du diplôme d'ingénieur - Agent de la catégorie C2 promu

	appuyée sur des connaissances générales étendues.	
C4	<p>Travailleur détenant du conseil d'administration des pouvoirs généraux en vue d'en user pour la direction générale de l'entreprise.</p> <p>Travailleur ayant une autorité sur l'ensemble de l'entreprise et sur toutes les activités qui y sont exécutées.</p> <p>Travailleur titulaire d'une qualification post universitaire.</p>	<p>-Titulaire d'un doctorat ou diplôme équivalent</p> <p>-Directeur Général</p> <p>-Agent de la catégorie C3 promu</p>
HORS CATEGORIES		

ANNEXE II

BAREME INDICATIF DE REFERENCE*

* Le présent barème indicatif n'est ni limitatif ni restrictif.

I - AGENTS D'EXECUTION

CATEGORIES	Echelons	Salaire de base	
E1		35 000	
E2	1	40 000	
	2	43 000	
	3	46 000	
E3	1	47 000	
	2	50 000	
	3	53 000	
E4	1	54 000	
	2	58 000	
	3	62 000	
E5	1	63 000	
	2	67 000	

	3	71 000	
E6	1	72 000	
	2	76 000	
	3	80 000	
Hors catégories			

II- AGENTS DE MAITRISE

CATEGORIES	Echelons	Salaires de base	
M1	A	86 000	
	B	91 000	
	C	96 000	

M2	A	97 500	
	B	102 500	
	C	107 500	
M3	A	109 000	
	B	115 000	
	C	121 000	
M4	A	122 500	
	B	128 500	
	C	134 500	
Hors catégories			

III- CADRES

CATEGORIES	Echelons	Salaires de base	
C1	A	144 000	
	B	151 000	
	C	158 000	
C2	A	164 000	
	B	171 000	
	C	178 000	
C3	A	185 000	
	B	192 000	
	C	199 000	

C4	A	209 000	
	B	219 000	
	C	229 000	
HORS CATEGORIES			