

**CONVENTION COLLECTIVE
INTERPROFESSIONNELLE DU TOGO**



SOMMAIRE

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Pages

Article premier : Objet et champ d'application	7
Article 2 : Abrogation	7
Article 3 : Durée – Date d'application – Dénonciation – Révision	7
Article 4 : Avantages acquis	10

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 5 : Respect réciproque des libertés syndicales	10
Article 6 : Absence pour activité syndicale	11
Article 7 : Panneaux d'affichage	13

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre premier

Formation et exécution du contrat

Article 8 : Forme et durée du contrat	14
Article 9 : Embauche et réembauche	15
Article 10 : Période d'essai	17
Article 11 : Contrat définitif	18
Article 12 : Modification aux clauses du contrat	18
Article 13 : Changement d'emploi- Mutation provisoire dans une catégorie inférieure- Intérim d'un emploi supérieur	19

Chapitre II

Article 14 : Suspension du contrat de travail pour cause de maladie	21
Article 15 : Suspension du contrat de travail à la demande du travailleur	21
Article 16 : Indemnisation du travailleur malade	22
Article 17 : Accidents du travail et maladies professionnelles	23

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Chapitre III

Rupture du contrat de travail

Article 18 : Modalités	23
Article 19 : Durée et déroulement du préavis	24
Article 20 : Préavis en cas de départ en congé	25
Article 21 : Indemnité compensatrice de préavis	25
Article 22 : Rupture du contrat du travailleur malade	26
Article 23 : Licenciement pour motif économique	26
Article 24 : licenciement pour insuffisance professionnelle	27
Article 25 : Indemnité de licenciement	28
Article 26 : Décès du travailleur	29

TITRE IV

REMUNERATIONS - CLASSIFICATIONS

Chapitre premier

Salaire

Article 27 : Dispositions générales	30
Article 28 : Principe de rémunération	30
Article 29 : Promotion	31
Article 30 : Formation professionnelle	32
Article 31 : Dédit - formation	32
Article 32 : apprentissage.....	33
Article 33 : Avancements et reclassement	33
Article 34 : Emplois multiples	34
Article 35 : Bulletins de paye	34

Chapitre II

Rémunérations et primes diverses

Article 36 : Rémunération des heures supplémentaires	35
Article 37 : Service en poste à fonctionnement continu	36
Article 38 : Indemnité de déplacement	37
Article 39 : Prime de panier	37
Article 40 : Prime d'ancienneté	38
Article 41 : Autres indemnités et primes	39
Article 42 : treizième mois	39
Article 43 : Fourniture du logement	39

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Article 44 : Repas et cantine

TITRE V

CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 45 : Durée du travail – Récupération – Heures supplémentaires	40
Article 46 : Interruptions collectives de travail	41
Article 47 : Jours fériés	41
Article 48 : Travail des femmes	42
Article 49 : Congés	42
Article 50 : Permissions exceptionnelles	44
Article 51 : Maladie d'un enfant et veuvage du travailleur	45

TITRE VI

SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 52 : Considérations générales	45
Article 53 : Sécurité sociale – Allocations familiales	46
Article 54 : Tenue de Travail	46
Article 55 : Soins médicaux et hospitalisation	47

TITRE VII

DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGUES SYNDICAUX

Article 56 : Délégués du personnel	47
Article 57 : Délégués syndicaux.....	48
Article 58 : licenciement d'un délégué du personnel ou syndical.....	48
Article 59 : Fonctions et moyens d'action du délégué du personnel	48
Article 60 : Compétence du délégué du personnel.....	49

TITRE VIII

COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION ET COMITE DE DIALOGUE SOCIAL

Article 61 : Organisation – Fonctionnement	49
Article 62 : Comité de dialogue social	50

TITRE IX

TRANSPORT DES TRAVAILLEURS

Article 63 : Moyens de transport.....	51
---------------------------------------	----



TITRE X

DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 64 : Conditions de distinctions.....	51
--	----

TITRE XI

NON CONCURRENCE ET CONFIDENTIALITE

Article 65 : Obligations des parties.....	52
---	----

TITRE XII

DISCIPLINE

Article 66 : Sanction disciplinaires-Notion de faute-Procédure.....	53
---	----

TITRE XIII

CONFLITS COLLECTIFS

Article 67 Procédure de règlement des conflits collectifs.....	55
Article 68 : L'embauche durant les périodes de grève	55

TITRE XIV

RETRAITE

Article 69 : Limite d'âge	56
Article 70 : Indemnité de départ à la retraite	56

TITRE XV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 71 : Accompagnement de l'employeur pour la formation syndicale et l'éducation ouvrière.....	57
Article 72 : prêt scolaire-caisse d'entraide des salariés-fête de fin d'année	57
Article 73 : Conventions annexes	57
Article 74 : Prise d'effet	57



CONVENTION COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE DU TOGO

Entre

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

D'une part ;

Et

Les centrales syndicales suivantes :

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

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



TITRE I

DISPOSITIONS 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 à l'article 1^{er} 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 ces 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 – Adhésion ultérieure – 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- Adhésion ultérieure

Toute centrale ou groupement de travailleurs, tout employeur ou toute organisation d'employeurs ou tout groupement d'employeurs légalement constitué et relevant des activités professionnelles définies à l'article 1^{er} ci-dessus, est soumis(e) automatiquement à la présente convention si il/elle ne dispose pas de convention sectorielle plus avantageuse.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat dudit Tribunal.

Si le caractère représentatif au sens de l'article 28 du Code du travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérente, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas le caractère représentatif national, elle ne pourra ni dénoncer la convention, ni en demander la révision même partielle.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organisations ou commissions paritaires prévues par la présente convention.

Toute organisation syndicale signataire de la présente convention qui se fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux parties contractantes et qu'elle ait conservé ses activités principales reconnues au moment de la signature de la convention au sens de l'article 28 du code du travail.

Le même droit acquis est reconnu dans les mêmes conditions aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

d- Dénonciation :

Elle pourra être dénoncée au plus tôt un an après sa signature sous réserve d'un préavis de trois (03) mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception, par celle des parties qui le désire.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature and initials]



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.

e- Révision :

La présente convention, de même que toutes les dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement, sont susceptibles de dénonciation/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 indique 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 demeure 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



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 ce 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

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]

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, autres que professionnelles 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 : absence pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, trois (03) jours ouvrés au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation intéressée sauf cas de force majeure.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Ces absences seront payées en fonction de l'heure de l'entreprise et elles ne viendront pas en déduction du congé et ne pourront être récupérées non plus.

Elles ne peuvent être accordées qu'au travailleur ayant au moins six (06) mois d'ancienneté dans l'entreprise.

A chaque fois que les travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les parties signataires ou celles de leurs affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion, de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc), il conviendra de faciliter cette participation. Il en est de même pour toute autre réunion nécessitant la présence des travailleurs syndiqués ou leurs représentants.

Par contre concernant les représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs et à l'occasion de congrès professionnels syndicaux, la durée des absences ne peut excéder dix (10) jours par an.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leur employeur, par tous moyens de communication, de leur participation à ces commissions et de s'efforcer à réduire au minimum la gêne que leur absence apportera à la marche normale du travail et à la sécurité.

Le temps de travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif avec toutes les indemnités qu'il comporte, il ne sera pas récupérable ni considéré comme temps de travail effectif pour la détermination du droit du travailleur au congé payé.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes de consultation paritaires réglementaires ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du Travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant dès que possible après sa réception. Les délais énoncés ci-dessus ne leur sont pas opposables lors de réunions convoquées en urgence sur certains dossiers.

Ces périodes d'absence sont considérées également payées. Elles ne viendront pas en déduction des congés et ne pourront être récupérées.

Il est alloué aux trois (03) premiers responsables des bureaux des fédérations et des confédérations ou centrales syndicales 30 heures par mois pour leurs activités syndicales. Ces heures d'absence ne peuvent être ni cumulées ni utilisées de façon continue.



Le travailleur appelé à une fonction syndicale est sur sa demande, et d'accord parties avec l'employeur, 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.

Article 7 : 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.

L'employeur a l'obligation de faciliter la communication entre les représentants syndicaux et leurs membres au sein de l'entreprise. Cette communication peut être facilitée à travers les moyens accessibles dont il dispose notamment le tableau d'affichage, les réseaux intranet et internet, la radio ou le talkie-walkie.

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

- 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 (24) 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 8 : 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.

Les autres types de contrat de travail qui peuvent être conclus entre travailleurs et employeurs sont :

- contrat saisonnier
- contrat de projet
- contrat à temps partiel
- le contrat intérimaire.

Tout contrat de travail fait l'objet de négociation avec le travailleur et mis à sa disposition. Ce dernier dispose d'un délai de soixante-douze (72) heures pour lecture et signature.

Les contrats de travail sont soumis à l'avis de l'autorité compétente conformément à la réglementation en vigueur.

Il est interdit d'interrompre un contrat de travail à durée indéterminée en cours d'exécution pour le remplacer par un contrat de travail à durée déterminée.

En cas de réembauchage après un licenciement pour motif économique, les conditions de travail ainsi que le salaire sont négociés entre l'employeur et le travailleur.

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.

Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre des parties, tout contrat de travail conclu pour être exécuté sur le territoire de la République Togolaise est soumis aux dispositions du code du travail en vigueur.

Sauf dispositions contraires dans le pays d'accueil, le recrutement ou l'affectation d'un travailleur togolais pour l'étranger fait l'objet d'un contrat de travail conclu par écrit, préalablement visé par les autorités compétentes du pays d'accueil et approuvé par le directeur général du travail.

Article 9 : Embauche - Réembauche - Télétravail

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

Les travailleurs peuvent être recrutés sous contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou sous les autres formes de contrat de travail 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 ou temporaire :

- Travailleur permanent : travailleur lié à l'entreprise par un contrat à durée indéterminée ;
- Travailleur saisonnier : travailleur embauché pour une activité professionnelle d'une durée limitée, mais qui se répète chaque année à des dates plus ou moins fixes en fonction du rythme des saisons ;
- Travailleur de projet : travailleur recruté pour l'exécution ou la réalisation d'un ouvrage déterminé, d'un projet, d'un chantier, d'une mission ou d'une opération dont la durée peut ne pas être

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



préalablement évaluée ou connue avec précision au moment de sa conclusion ;

Travailleur intérimaire : travailleur recruté par une entreprise d'intérim ou de mise à disposition de travailleurs.

Les conventions collectives sectorielles ou particulières définiront les conditions d'embauche et de paiement des travailleurs saisonniers, de projets, 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 tenant lieu, mentionnera notamment :

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

Constitue un télétravail ou un travail à distance, la prestation de travail effectuée en tout ou partie par le travailleur, notamment au moyen des technologies de l'information et de la communication, hors du lieu où le travail aurait dû être exécuté. L'employeur prend toutes les dispositions pour faciliter le télétravail. A défaut, il rembourse les frais engagés par le travailleur sur présentation des pièces justificatives et/ou une indemnité compensatrice fixée d'accord partie est allouée.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le travailleur qui exécute sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

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 10 : Période d'essai

Tout travailleur recruté peut être 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 sous contrat de travail à durée indéterminée payés au mois, la durée de cette période d'essai est fixée à :

- un (01) mois, renouvelable, une fois, pour les ouvriers, employés et assimilés ;
- trois (03) mois, renouvelable une fois, pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- six (06) 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 44 du code du travail.

Sous réserve de stipulations contraires plus favorables prévues au contrat de travail ou dans les conventions et accords collectifs de travail, la durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée ne peut excéder un mois non renouvelable, quelle que soit la catégorie professionnelle du travailleur.

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 de service utilisable pour les avancements et le droit au congé annuel.



Tout travailleur bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et débauché par un autre employeur, ne doit plus être soumis à une période d'essai auprès dudit employeur.

Il en est de même pour un travailleur ayant déjà effectué une première période d'essai dans un contrat de travail à durée déterminée auprès du même employeur avec la même qualification.

Article 11 : 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 et l'autre copie est transmise à l'Inspection du Travail et des Lois sociales de ressort accompagnée de la copie certifiée conforme de la pièce d'identité en cours de validité du travailleur.

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 toutes autres pièces 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 12 : Modification aux clauses du contrat

Toute modification apportée par l'employeur à l'un des éléments du contrat de travail, au préalable, fait l'objet d'une notification écrite au travailleur.



Lorsque la modification porte sur un élément essentiel du contrat de travail et qu'elle est refusée, la rupture de contrat consécutive à ce refus est imputable à l'employeur et est considérée comme un licenciement économique si le motif de la modification est économique ou un licenciement personnel si le motif de la modification est personnel.

Sont considérés comme éléments essentiels du contrat de travail la rémunération, la qualification, le temps de travail ou la durée de travail, le lieu de travail, tous les avantages accordés au travailleur lors de la conclusion du contrat ou lors de son renouvellement ainsi que tout avantage considéré comme tel dans les conventions et accords collectifs de travail.

Article 13 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure – Mutation d'une localité à l'autre – Mutation d'une travailleuse en état de grossesse - 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 pour nécessité de service doit faire l'objet d'une consultation des délégués du personnel. Dans ce cas, le salaire, tous ces avantages et le classement antérieurs du travailleur doivent être maintenus.

En cas d'affectation définitive d'un travailleur, sur sa demande, à un poste inférieur à celui qu'il occupe pour une raison sociale quelconque, le salaire, tous ces avantages et le classement antérieurs du travailleur peuvent être maintenus après négociation avec l'employeur.

Lorsque les clauses de mutation ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté dans un autre établissement de l'employeur situé dans une autre localité différente de celle de son lieu de travail habituel, sans son consentement.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Les travailleuses en état de grossesse, mutées dans un autre emploi en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

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 ci-après :

- maladie ou accident survenu au titulaire de l'emploi ;
- congé annuel ou de maternité du titulaire ;
- détention préventive du travailleur ;
- accident du travail ou maladie professionnelle du salarié ;

L'intérim pourra être prolongé jusqu'à concurrence des délais prévus par la législation en vigueur.

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 perçoit, à compter du troisième mois, une indemnité de remplacement temporaire ou d'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 : Suspension du Contrat de travail



Article 14 : 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 peut éventuellement ordonner une contre visite médicale par le médecin de l'entreprise.

La durée maximum d'une période congé de maladie est de six (06) 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 quarante-huit (48) heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

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

Cette information est confirmée par un certificat médical à produire dans un délai maximum de six jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Article 15 : Suspension du contrat de travail à la demande du travailleur

Un travailleur peut obtenir de son employeur, un accord express de cessation temporaire de travail sans solde pour des raisons personnelles après au moins cinq (05) ans d'ancienneté pour une durée maximum d'un (01) an renouvelable une fois.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Les accords d'établissements peuvent prévoir des dispositions plus favorables.



Article 16 : Indemnisation du travailleur malade

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle a atteint une durée supérieure à six (06) mois, dans les conditions prévues à l'article 65 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 ne perçoit les allocations ci-après que lorsque la maladie est constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les soixante-douze (72) heures, sauf cas de force majeure. Les indemnités seront les suivantes :

Périodes	Indemnités à payer
avant douze (12) mois de service	un (01) mois de salaire
après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (05) ans	- un (1) mois de salaire entier, et - trois (03) mois de demi-salaire
après cinq (05) ans de service et jusqu'à dix (10) ans	- deux (02) mois de salaire entier, et - quatre (04) mois de demi-salaire.
Après dix (10) ans de service	- quatre (04) mois de salaire entier et - deux (02) mois de demi-salaire

Toutefois, des dispositions plus favorables laissées à la discrétion de l'employeur peuvent être observées.

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

- s'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
- 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 et ses engagements contractés avant sa maladie

[Signature]

[Signature]



pourraient être réexaminés en tenant compte de sa nouvelle situation salariale ;

- 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 (12) mois.

Article 17 : 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 victime d'un accident 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 victime d'un accident de travail, 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 18 : 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.

23

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



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

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

Article 19 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est égale à :

- un (01) mois pour les ouvriers, employés et assimilés ;
- trois (03) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés ;

quinze (15) jours pour les travailleurs payés à l'heure.

La notification du préavis est obligatoire et le délai de préavis court à compter de son effectivité.

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux (02) heures, soit deux (02) 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 (02) 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 grave ou lourde et conformément aux termes de l'article 82 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 20 : 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 (15) 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 (15) jours francs après la date de la reprise.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée de quinze (15) jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un (01) mois en ce qui concerne les ouvriers, employés et assimilés et de trois (03) 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 21 : 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.

Les autres cas de dispenses d'exécution du préavis s'effectuent conformément aux dispositions du code du travail.



Article 22 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration des délais pour congé de maladie prévus aux articles 14 et 16 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 (01) 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 (01) mois de salaire.

Article 23 : Licenciement 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 de l'aptitude professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, des charges de famille des travailleurs et le statut du travailleur handicapé.

Il doit informer par écrit les représentants du personnel de la mesure qu'il a l'intention de prendre et communiquer à ceux-ci les informations et documents strictement nécessaires relatifs aux motifs du licenciement économique pour le déroulement des négociations internes. Les représentants du personnel examinent les mesures envisagées et présentent à l'employeur leurs suggestions par écrit dans un délai de huit (08) jours.



Dans les entreprises ou établissements de moins de onze (11) travailleurs, les informations et documents prévus à l'alinéa précédent sont communiqués directement aux travailleurs.

En cas de désaccord sur les documents à fournir, les deux parties peuvent se référer à un expert assermenté.

L'employeur communique à l'Inspection du Travail et des Lois Sociales du ressort de l'entreprise ou de l'établissement les procès-verbaux des mesures négociées, sa lettre de consultation des représentants du personnel et la réponse écrite de ces derniers ainsi que la liste des travailleurs dont il envisage le licenciement en précisant les critères qu'il a retenus.

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

Les travailleurs, objet de licenciement pour motif économique, bénéficient d'une mesure d'accompagnement non imposable d'au moins deux (02) mois de salaire brut pour les agents d'exécution et d'au moins un (01) mois de salaire brut pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés. Ils bénéficient également d'une priorité de réembauchage de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de la rupture de leur contrat.

En cas de non-respect de la priorité de réembauchage, l'autorité compétente est saisie.

Conformément à l'article 94 du Code du travail, les parties peuvent négocier des mesures d'accompagnement ou sociales afin d'atténuer les conséquences des licenciements collectifs.

Article 24 : licenciement pour insuffisance professionnelle

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut intervenir que suite à une évaluation objective du travailleur.

Préalablement, le profil professionnel du salarié doit correspondre aux exigences du poste occupé. L'employeur doit renforcer les capacités du



travailleur et porter à sa connaissance les objectifs à atteindre et les critères d'évaluation.

Article 25 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un (01) an a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement de la façon suivante :

- 35% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq (05) 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.

Toutefois, en cas de difficulté sociale avérée de l'employé, l'employeur peut en sus de cette indemnité pourvoir à une gratification exceptionnelle.

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



Au moment de son départ définitif de l'entreprise et quelle que soit la cause, l'employeur doit remettre au travailleur, un certificat de travail comportant les informations suivantes :

- Les nom et prénoms du travailleur ;
- La date d'entrée dans l'entreprise ;
- La date de départ de l'entreprise ;
- La nature de/des emploi (s) successivement occupés, avec les périodes pendant lesquelles ils ont été tenus.

Toute violation de l'alinéa précédent peut entraîner des dommages et intérêts dont le montant ne peut excéder un mois de salaire brut. Le paiement de ces dommages et intérêts ne dispense pas l'employeur de la remise du certificat de travail.

Article 26 : 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. Dans tous les cas, ce montant ne devrait être inférieur au salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois précédant le décès du travailleur.

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

AK

W 7/4 87



maximum de deux (02) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

TITRE IV

REMUNERATIONS – CLASSIFICATIONS

CHAPITRE PREMIER

SALAIRE

Article 27 : 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 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.

Le prix de la pièce doit être révisé en commun accord avec les délégués du personnel de l'entreprise chaque année en tenant compte du niveau de l'inflation et en fonction de l'activité de l'entreprise.

Tout employeur est tenu, à la demande d'un employé affilié à un syndicat constitué, de prélever du salaire dudit employé les cotisations syndicales à la source. Cette somme est reversée mensuellement sur le compte bancaire communiqué avec transmission de la copie de la preuve de versement au syndicat concerné.

Article 28 : 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 leur statut.



La rémunération du travailleur intérimaire ne peut être inférieure au salaire de base des travailleurs appartenant à une catégorie équivalente au sein de l'entreprise utilisatrice.

En cas de défaillance de l'entreprise de travail intérimaire, l'entreprise utilisatrice devient responsable des obligations relatives au paiement des salaires, des cotisations sociales et des obligations fiscales attachées à la qualité de travailleur.

Pour éviter cette situation de défaillance, un contrôle trimestriel de l'état des paiements des salaires et des charges sociales et fiscales est effectué par l'entreprise utilisatrice.

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

Aucun salaire mensuel ne doit être inférieur au Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Article 29 : Promotion

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion des salariés 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 à 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 externe à l'entreprise.



Article 30 : 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.

Toutefois, les entreprises assujetties à la présente convention devront mettre en place un plan de formation annuel pour tous les travailleurs en guise de renforcement de capacité ou d'une formation continue afin de les rendre plus compétitifs pour l'amélioration de la productivité de l'entreprise. En outre, ils doivent bénéficier d'un plan de carrière suivant des plans de formations adaptés.

Par ailleurs, l'employeur prendra les mesures nécessaires en vue de la formation et du développement des compétences des salariés locaux susceptibles d'occuper des emplois de niveau équivalent à celui du travailleur étranger au sein de l'entreprise.

Article 31 : Dédit - 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 acquis 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 32 : Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage notamment :

- l'engagement en qualité d'apprenti,
- l'établissement du contrat d'apprentissage,
- le contrôle de son exécution,
- la sanction de fin d'apprentissage,
- le suivi des apprentis n'ayant pas obtenu leur diplôme aux examens de fin d'apprentissage,

doivent être conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

A qualification équivalente, les apprentis formés au sein de l'entreprise bénéficieront d'une priorité d'embauche en cas de recrutement.

Article 33 : Avancements et reclassement

Il peut être distingué trois types d'avancement :

- l'avancement d'échelon ;
- l'avancement de catégorie ;
- 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. Il intervient au moins un (01) an et au plus deux (02) ans après l'expiration des deux (02) ans d'ancienneté dans le dernier échelon de la catégorie.

Handwritten signature

Handwritten signature and initials



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

Le changement de classes est accordé dans les cas suivants :

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

A l'épuisement de toutes les catégories d'une classe, l'échelon hors catégorie doit être activé. Les conditions d'évolution dans l'échelon hors catégorie seront déterminées par l'employeur.

Dans tous les cas, les conventions sectorielles peuvent prévoir des dispositions plus favorables en la matière.

Article 34 : 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 35 : Bulletins de paie

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

Ces bulletins devront être rédigés de telle sorte qu'apparaissent notamment 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 paie, les retenues pour cotisations sociales et fiscales prévues par la législation en vigueur.

En aucun cas l'employeur ne peut imputer les charges patronales au salarié.

[Signature]

[Signature]



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

CHAPITRE II

REMUNERATIONS ET PRIMES DIVERSES

Article 36 : Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente.

Dans les entreprises et établissements bénéficiant d'une dérogation au principe du repos hebdomadaire le dimanche, les heures de travail de dimanche sont rémunérées au taux normal.

Toutefois, une discussion préalable avec les représentants du personnel s'avère nécessaire pour les entreprises ne bénéficiant pas de cette dérogation.

Les heures supplémentaires 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 ou tout autre jour de repos 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 ou tout autre jour de repos 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 le salaire mensuel de base du travailleur par 173,33 qui représente la durée mensuelle moyenne de travail.

Dans tous les cas, cette durée est obtenue par la formule suivante :

(nombre d'heures de travail hebdomadaires X cinquante-deux (52) semaines)
douze (12) mois.

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 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 37 : service en poste à 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 38 : Frais de missions

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession sur le territoire national, 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 (03) fois le taux horaire de base de la catégorie lorsque la mission entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- cinq (05) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque la mission entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- dix (10) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque la mission 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 la mission hors du lieu habituel d'emploi s'effectue sur présentation des factures ou de toutes pièces justificatives. D'accord parties, les frais de missions ne sont pas dus lorsque toutes ces prestations (nourriture et logement) sont fournies en nature.

L'employeur a l'obligation d'établir un barème des frais de missions applicable à l'ensemble du personnel.

Article 39 : Prime de panier

Les travailleurs qui effectuent de façon exceptionnelle au moins six (06) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de





panier », dont le montant est égal à trois (03) fois le salaire horaire de base catégorielle du manœuvre ordinaire de l'entreprise.

Cette prime est en outre accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix (10) heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une (01) 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 (10) heures dans la journée.

Article 40 : 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 paramilitaire du travailleur, et les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour raisons personnelles dans la limite de dix (10) 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 (02) années de présence ;
- 1% par année de présence à partir de la quatrième année avec un maximum de 35%.

Les conventions sectorielles et les accords d'établissements peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Article 41 : Autres indemnités et primes

Des conventions sectorielles et accords d'établissements fixeront ultérieurement par branche d'activités, par entreprise ou établissement, les autres indemnités et primes notamment de caisse, de garde, de précarité, d'outillage, de salissure, de responsabilité, de rendement et de bilan relatives aux conditions d'emploi et à la nature du poste de travail occupé.

Les primes énumérées ci-dessus feront l'objet de discussions entre l'employeur et les représentants du personnel.

En cas de désaccord, la partie diligente pourra saisir l'inspection du travail du ressort.

Article 42 : treizième mois

Une treizième mensualité peut être octroyée au personnel de l'entreprise à la fin de l'exercice comptable.

Article 43 : 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.

Article 44 : 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 45 : 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 46 : Interruption collective 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 47 : Jours fériés

Les jours fériés chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur et décrétés ou arrêtés par l'autorité.

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 (08) 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 48 : 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 49 : Congés

a- Durée du congé

Les travailleurs bénéficient de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur soit trente (30) jours calendaires.

Le respect de la période de congés de l'employé s'impose à l'employeur.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérés comme temps de travail effectif, outre les cas visés aux alinéas a, b, c, d, e, f, g, de l'article 200 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 50 de la présente convention.

Les conventions sectorielles et les règlements intérieurs peuvent prévoir l'augmentation des jours de congés.

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, sauf cas de force majeure, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une durée supplémentaire supérieure à trois (03) mois. L'ordre de départ devra être communiqué à chaque ayant droit au moins quinze (15) 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.

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

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- Indemnisation de la femme en congé de maternité

Pendant ses congés de maternité, la femme travaillant dans une entreprise perçoit une indemnité équivalente à son salaire conformément aux dispositions légales en vigueur. Néanmoins, cette indemnité peut être prépayée par l'employeur, quitte à la salariée d'effectuer les formalités à la CNSS en faveur de son employeur.



Article 50 : 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 sont accordées à tout travailleur 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.

Evènements familiaux	Nombre de jours de congés
Décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe	quatre (04) jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	deux (02) jours
Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère	trois (03) jours
Mariage d'un travailleur	trois (03) jours
Mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur	un (01) jour
Naissance au foyer	deux (02) jours
Baptême	un (01) jour
Déménagement	deux (02) jours

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable sauf cas de force majeure.

Le document attestant l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard huit (08) 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 (06) mois après l'évènement attesté par la production d'un certificat de naissance.



Article 51 : Maladie d'un enfant et veuvage du travailleur

En cas de maladie de l'enfant du travailleur dûment constatée par un médecin agréé, le travailleur est autorisé à s'absenter pour assister ledit enfant.

Est pris en compte, l'enfant jusqu'à l'âge de vingt-un (21) ans révolus dont le travailleur assume de façon permanente la charge.

Cette absence, n'excédant pas dix (10) jours par an, est rémunérée à plein salaire et non déductible des congés payés.

Pour le cas de veuvage, le salarié peut s'il le désire, obtenir une autorisation d'absence rémunérée dans la limite d'un (01) mois pour une récupération psychologique avec une garantie de reprise à la fin de la période accordée.

Une prime d'assistance dont le montant représente au moins un (01) mois de son salaire de base lui sera également accordée.

Il en est de même pour le cas de décès d'un descendant en ligne directe.

TITRE VI SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 52 : 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 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 53 : Sécurité sociale

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 54 : Assurance maladie universelle – Soins médicaux et hospitalisation

Conformément à la législation en vigueur instituant l'Assurance Maladie Universelle (AMU) au Togo, tout employeur est tenu de garantir l'affiliation effective de l'ensemble de son personnel au régime obligatoire de l'AMU.

L'employeur a l'obligation de procéder au prélèvement et au versement des cotisations sociales relatives à l'AMU, selon les taux et modalités fixés par les textes réglementaires en vigueur. Ces cotisations comprennent la part patronale et la part salariale, et sont reversées aux organismes de gestion désignés par l'Etat. Tout employé dûment immatriculé bénéficie des prestations de l'Assurance Maladie Universelle conformément au panier de soins de référence fixé par décret, couvrant notamment :

- les consultations de médecine générale et de spécialités ;
- les hospitalisations ;
- les produits de santé essentiels ;
- les actes médicaux et paramédicaux ;
- les examens d'imagerie médicale ;
- les examens de biologie médicale ;
- les appareillages et prothèses ;
- le transport des malades d'une formation sanitaire à une autre ;
- les prestations de soins liées à l'état de grossesse et à l'accouchement.



Toutefois, l'Assurance Maladie Universelle ne fait pas obstruction à l'employeur de maintenir ou de souscrire à des couvertures d'assurance maladie complémentaires auprès des compagnies d'assurance privées partenaires des organismes de gestion désignés par l'Etat.

Article 55 : Tenue de travail

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur devra fournir gratuitement deux (02) tenues par an.

Pour des tenues spéciales liées à la nature de l'activité, l'entretien est assuré avec les moyens fournis par l'employeur. Toutefois, des discussions pourront se faire dans le cadre des accords d'établissements pour toute sorte de tenue.

TITRE VII

DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGUES SYNDICAUX

Article 56 : 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 de 10 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.

En cas de besoin, le Conseil d'Administration peut inviter les délégués du personnel à leurs sessions sur des sujets spécifiques.



Article 57 : Délégués syndicaux

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

Ils fonctionnent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur 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 58 : Licenciement d'un délégué du personnel ou syndical

Tout licenciement d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical doit être conforme aux dispositions du code du travail, même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement pour motif économique.

Le non-respect de l'alinéa précédent donne lieu à une majoration des dommages et intérêts dans l'éventualité où une décision judiciaire prononce le caractère abusif du licenciement.

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 (06) 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 59 : Fonctions et moyens d'action du délégué du personnel

Le délégué du personnel 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 trente (30) minutes par jour soit quinze (15) heures par mois.



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

Article 60 : Compétence du délégué du personnel

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'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION - COMITE DE DIALOGUE SOCIAL

Article 61 : Commission d'interprétation et de conciliation

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 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 :

- sept membres titulaires, et



- sept 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 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.

Article 62 - Comité de dialogue social

Un comité de dialogue social comprenant les représentants du personnel
(délégués syndicaux et du personnel) ainsi que des représentants de
l'employeur peut être mis en place dans les entreprises afin de faciliter le
dialogue en leur sein.

C'est un comité de concertation, de facilitation, de médiation ou d'échanges
d'informations entre les employeurs et les représentants des travailleurs sur
les questions d'intérêts commun en matière de politique sociale, amélioration
de la rentabilité financière et économique, culturelle et environnementale.

Les attributions et le fonctionnement de ce comité sont définis d'accord-
parties.

En aucun cas, ce comité ne peut supplanter les missions des délégués du
personnel prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



TITRE IX

TRANSPORT DES TRAVAILLEURS

Article 63 : Moyens de transport

- L'employeur doit mettre à la disposition de son personnel un moyen de transport. A défaut, une indemnité est allouée dans les conditions ci-après : agents d'exécution = 10.000 FCFA
- agents de maîtrise et assimilés = 15.000 FCFA
- cadres = 20.000 FCFA

Des montants plus favorables de ladite indemnité peuvent être déterminés par les conventions collectives sectorielles ou accord d'établissement.

TITRE X

DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 64 : Conditions de distinctions

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

- Tout travailleur ayant réuni dix (10) ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et un mois de salaire (salaire de base plus ancienneté),
- Tout travailleur ayant réuni quinze (15) ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et un mois et demi (1,5) de salaire (salaire de base plus ancienneté),
- Tout travailleur ayant réuni vingt (20) ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et deux (02) mois de salaire (salaire de base plus ancienneté),
- Tout travailleur ayant réuni vingt-cinq (25) ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et deux mois et demi (2,5) de salaire (salaire de base plus ancienneté),



- Tout travailleur ayant réuni trente (30) ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et trois (03) mois de salaire (salaire de base plus ancienneté),
- Tout travailleur ayant réuni trente-cinq (35) ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et au moins quatre (04) mois de salaire (salaire de base plus ancienneté).

TITRE XI

NON-CONCURRENCE ET CONFIDENTIALITE

Article 65 : Obligations des parties

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.

Le travailleur exerce toute son activité professionnelle à l'entreprise ou à l'établissement, sauf stipulation contractuelle contraire.

Le travailleur peut, toutefois, exercer toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Est nulle de plein droit et réputée non écrite, toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. L'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer celle de l'employeur ; sa durée ne peut dépasser un (01) an et elle ne peut s'appliquer que dans un rayon de dix (10) kilomètres autour du lieu de travail.

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 66 : Sanctions disciplinaires – Notion de faute - Procédure

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 écrit,
- b- Le blâme,
- c- La mise à pied d'un à huit (08) jours avec privation de salaire,
- d- La mise à pied aggravée d'un à quinze (15) jours avec privation de salaire,
- e- La mutation d'office,
- f- La rétrogradation,
- g- Le licenciement avec préavis,
- h- Le licenciement sans préavis en cas de faute grave ou lourde.

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.

La nature de la faute est définie conformément aux dispositions du code du travail comme suit :

- la faute simple est un fait ou un ensemble de faits imputables au travailleur et qui constituent une violation de ses obligations professionnelles résultant notamment du contrat de travail ou des conventions ou accords collectifs de travail. La faute simple peut, lorsqu'elle est réelle et sérieuse, constituer un



1941

1941

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.



motif de licenciement. Elle ne prive le travailleur ni de son indemnité de licenciement, ni de son indemnité compensatrice de préavis, ni de son indemnité compensatrice de congés payés acquis mais non pris au jour du départ du travailleur ;

- la faute grave est une faute, telle que définie ci-dessus, qui est d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du travailleur dans l'entreprise ou l'établissement même pendant la durée du préavis. La faute grave prive le travailleur de son indemnité de licenciement et de son indemnité compensatrice de préavis ;
- la faute lourde est une faute, telle que définie ci-dessus, qui est commise dans l'intention de nuire à l'employeur. Elle prive le travailleur de son indemnité de licenciement, de son indemnité compensatrice de préavis sans préjudice des poursuites judiciaires.

L'employeur qui envisage de licencier un travailleur, au préalable, le convoque par lettre recommandée ou remise en main propre, ou par tout autre moyen de preuve vérifiable par des tiers à un entretien visant à recueillir les explications requises.

La lettre de convocation parvient ou est remise au travailleur quarante-huit (48) heures au moins avant l'entretien.

La convocation à l'entretien précise la date, l'heure, le lieu de l'entretien et les motifs susceptibles de justifier le licenciement, la possibilité pour le travailleur de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou membre du syndicat auquel il est éventuellement affilié.

Lorsque le travailleur ne se présente pas à l'entretien sans motif raisonnable, l'employeur n'est point obligé d'organiser un nouvel entretien. Il peut procéder au licenciement.

L'employeur qui décide de licencier notifie sa décision au travailleur par lettre recommandée ou remise en mains propres avec accusé de réception au plus tôt vingt-quatre (24) heures et au plus tard quinze (15) jours suivant l'entretien.



Par ailleurs, une mise à pied à titre conservatoire qui ne peut excéder un (01) mois peut être prononcée en cas de faute grave ou lourde en attendant l'issue de la procédure de licenciement.

Par ailleurs, aucun fait fautif du travailleur ne peut donner lieu à des poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux (02) mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

La prescription prévue à l'alinéa précédent n'est pas encourue lorsque le fait fautif a donné lieu à des poursuites pénales.

De même, la même faute ne peut faire l'objet de deux (02) sanctions et il est interdit à tout employeur d'infliger des sanctions pécuniaires au travailleur.

TITRE XIII

CONFLITS COLLECTIFS

Article 67 : Procédure de règlement des conflits collectifs

La procédure de règlement des conflits collectifs est celle fixée par les articles 322 et suivants du code du travail.

Article 68 : L'embauche durant les périodes de grève

Il est interdit d'avoir recours à des travailleurs intérimaires ou occasionnels pour remplacer des travailleurs grévistes.



TITRE XIV RETRAITE

Article 69 : Limite d'âge

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

Article 70 : 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 suivant le barème ci-après sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois (03) mois de salaire (salaire de base plus ancienneté) :

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

[Signature] N

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



TITRE XV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 71 : Accompagnement de l'employeur pour la formation syndicale et l'éducation ouvrière

Les conventions sectorielles ou les accords d'établissement préciseront les modalités de mise en œuvre.

Article 72 : prêt scolaire - caisse d'entraide des salariés - fête de fin d'année

Les conventions sectorielles ou les accords d'établissement préciseront les modalités de mise en œuvre.

Article 73 : Conventions annexes

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 74 : 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 14 Novembre 2025



Ont signé pour :

La Confédération Générale des Cadres du Togo « **CGCT** »


G. Bougonou DJOBO

La Confédération Nationale des Travailleurs du Togo « **CNTT** »


Yves Agui PALANGA



La Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo « **CSTT** »


Komlan AGBENOU

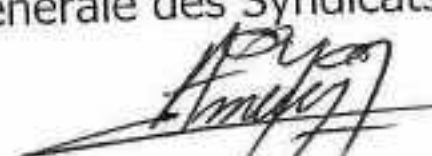


Le Groupe des Syndicats Autonomes « **GSA** »


Awoula Yati BABA

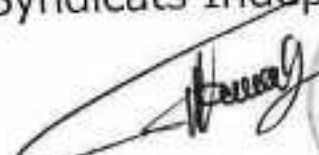


L'Union Générale des Syndicats Libres


Ahoro Atchindé AMAKOUÉ



L'Union Nationale des Syndicats Indépendants du Togo « **UNSI** »


Menoukon Vissikou SENOUVO



La Synergie des Travailleurs du Togo « **STT** »


Nadou LAWSON-OLOUKOUNLE





Pour le Conseil national du patronat du Togo « **CNP-Togo** »

Le Président


Coami Sédolo TAMEGNON



Pour l'Association des grandes entreprises du Togo « **AGET** »

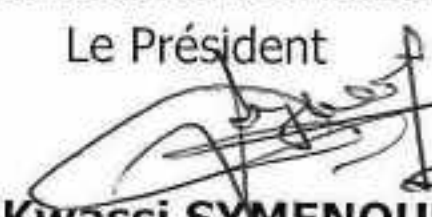
Le Président


Jonas DAOU



Pour la Chambre du commerce et de l'industrie du Togo « **CCIT** »

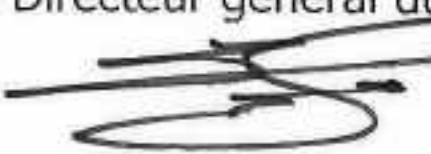
Le Président


José Kwassi SYMENOUE



Vu :

Le Directeur général du travail


Tondèma ANATE



Approuvé :

Le Ministre de la Fonction publique, du travail et du dialogue social

P. le Ministre,

Le Ministre, Secrétaire général
de la Présidence du Conseil




Ablamba Ahoéfavi JOHNSON

Déposé au greffe du tribunal de travail de Lomé

Le 19 MAI 2026, sous le N° 001




Me Délali AZIBLI-ALADE



ANNEXES

ANNEXE I

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

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.	Mancœuvre ordinaire
E2	Travailleur exécutant des travaux simples n'exigeant pas de connaissances professionnelles et nécessitant une initiation de courte durée.	-Gardien -Agent de sécurité -Agent d'entretien -Agent de liaison -Manutentionnaire -Meunier -Porcher -Bouvier -portier -Valet -Agent de la catégorie E1 promu



E3	Travailleur possédant un minimum d'instruction et des connaissances élémentaires de la profession acquise par l'apprentissage ou la pratique.	-Aide ouvrier -Vendeur-auxiliaire -Poly copieur -Pointeur -Pompiste -Blanchisseur -Jardinier -Agent de la catégorie E2 promu
E4	Travailleur d'habilité et de rendement courant exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.	-Agent de sécurité qualifié - Ouvrier spécialisé (maçon, électricien, menuisier, peintre, cuisinier...) -Caissier -Vendeur -Dactylographe -Operateur de saisie -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.	-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
E6	Travailleur capable d'exécuter des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles approfondies.	-Aide-archiviste ; aide-documentaliste; aide-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
HORS CATEGORIES		



II- AGENTS DE MAITRISE ET ASSIMILES

CATEGORIES	DEFINITION DES CATEGORIES	EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS
M1	Travailleur occupé à des travaux dont l'exécution ne nécessite pas des connaissances professionnelles spéciales.	- BAC II (Ens. général) -Archiviste -Documentaliste -Bibliothécaire -Agent de la catégorie E6 promu
M2	Travailleur d'habileté professionnelle exécutant des travaux de haute valeur professionnelle et pouvant exercer un commandement sur les ouvriers ou d'autres types d'agents.	-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 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	-Titulaire du DEUG (Diplôme d'Etude Universitaire Générale) -Agent de la catégorie M2 promu



	les directives de l'employeur ou de son représentant. Il assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres.	
M4	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 fonctions.	-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
HORS CATEGORIES		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



III - CADRES ET ASSIMILES

CATEGORIES	DEFINITION DES CATEGORIES	EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS
C1	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.	- Bac + 3 ans 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	Travailleur possédant les aptitudes pour occuper des fonctions techniques, administratives ou juridiques ou ayant une qualification professionnelle acquise par une formation technique ou universitaire appréciable.	- Titulaire d'un BAC + 4 ans de formation professionnelle ou diplôme équivalent - Master recherche - Agent de la catégorie C1 promu



C3	Travailleur technique, administratif ou commercial chargé de la supervision d'un service important dont les fonctions exigent une délégation de pouvoir. 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 appuyée sur des connaissances générales étendues.	- 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
C4	Travailleur détenant une qualification spécifique, des experts métiers Travailleur titulaire d'une qualification post universitaire.	- Titulaire d'un doctorat ou diplôme équivalent – Directeur général - agent de la catégorie C3 promu
HORS CATEGORIES		



ANNEXE II

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



THE UNIVERSITY OF CHICAGO

11



BAREME DES BASES DE REFERENCE		
CATEGORIE	Echelons	Salaire de Base
AGENTS D'EXECUTION		
E1		52 500
E2	A	57 500
	B	60 500
	C	63 500
E3	A	64 500
	B	67 500
	C	70 500
E4	A	71 500
	B	75 500
	C	79 500
E5	A	80 500
	B	84 500
	C	88 500
E6	A	89 500
	B	93 500
	C	97 500
Hors catégorie		
AGENTS DE MAITRISE		
M1	A	103 500
	B	108 500

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]



	C	113 500
M2	A	115 000
	B	120 000
	C	125 000
M3	A	126 500
	B	132 500
	C	138 500
M4	A	140 000
	B	146 000
	C	152 000
Hors catégorie		
CADRES		
C1	A	161 500
	B	168 500
	C	175 500
C2	A	181 500
	B	188 500
	C	195 500
C3	A	202 500
	B	209 500
	C	216 500
C4	A	226 500
	B	236 500

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.



	C	246 500
Hors catégorie		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**LISTE DES PARTICIPANTS AUX NEGOCIATIONS DE LA CONVENTION
COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE**



1- ORGANISATIONS DES EMPLOYEURS

N° ORDRE	NOM ET PRENOMS	OBSERVATIONS
1	TAMEGNON Coami Sédolo	Président du CNP-Togo
2	AKOUE-TE-AKUE Claude	GTPME /PMI, négociateur principal des Employeurs
3	AKWEI Adoté David	FETAC
4	MINLEKIBE Daya	ESTETIC
5	DANSROU Kodjo	UNATROT
6	SEKPONA-MODZINU C.	GPP
7	MOUKAILA Traoré Adam	UPRAD
8	DOGBO Safui	AGET
9	ADOLEHOUME Jean	AGET
10	ADAMA-TASSAH Damien	CAT
11	SAMA Valentine	AFCET
12	AKAKPO Kossi Djifa	ASOZOF
13	BROOHM Djahlin	CCI-Togo
14	KLUTSE Kékéli	CNP-Togo
15	POGNON Doriane	CNP-Togo

2- ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS

N° ORDRE	NOM ET PRENOMS	OBSERVATIONS
1	SENOUVO M. Vissikou	UNSIT
2	LAWSON-OLOUKOUNLE Nadou	STT
3	BABA Awoula Yati	GSA, négociateur principal des travailleurs
4	AMAKOUE Ahoro Atchindé	UGSL
5	PALANGA Agui Yves	CNTT
6	AGBENOU Komla	CSTT
7	DJOBO G. Bougonou	CGCT
8	LANDOUKPO Mawolo	UNSIT
9	KERA Hodabalo	CNTT
10	ADJINDA Komi Archille	GSA
11	AZIAVI K. Seth	STT
12	SONDOU Mayabina	CSTT
13	NYANUTSE Yawo	CSTT
14	KAMAN Hessikoma	CNTT

[Signature]

[Signature]

3- DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL



N° ORDRE	NOM ET PRENOMS	OBSERVATIONS
1	FANTOWOU Yawovi Bruno	Directeur Général-Adjoint
2	AMANA-DOURMA Abidé	Chef Service de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales Lomé-Ouest 1
3	SAMBIANI Kossi	Inspecteur du Travail à l'Inspection du Travail et des Lois Sociales Lomé-Est 2

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

- **GTPME /PMI** : Groupement Togolais des Petites et Moyennes Entreprises /
Petites et Moyennes Industries
- **FETAC** : Fédération Togolaise des Assureurs-Conseils
- **ESTETIC** : Entente des Spécialistes Togolais En Technologies de
l'Information et de la Communication
- **UNATROT** : Union Nationale des Transporteurs Routiers du Togo
- **GPP** : Groupe des Professionnels de l'industrie du Pétrole de la
République Togolaise
- **AFCET** : Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Togo
- **CAT** : Comité des Assureurs du Togo
- **ASOZOF** : Association des Sociétés de la Zone Franche du Togo
- **UPRAD** : Union Professionnelle des Agréés en Douanes du Togo
- **AGET** : Association des Grandes Entreprises du Togo
- **CCI-Togo** : Chambre de Commerce et d'Industrie du Togo

Handwritten signature/initials.

Handwritten signature/initials.