

Les chefs d'arrondissements des travaux publics

- 1 Routes
- 2 Bâtiménts
- 3 Architecture et urbanisme
- 4 Hydraulique et électricité

Ministère de l'Information
néant

Ministère de l'Economie Rurale
néant

DECRET N° 68-138 du 10-7-68 portant approbation du statut du personnel de la Compagnie Energie Electrique du Togo.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu l'ordonnance n° 1 du 14 janvier 1967 portant abrogation de la constitution;

Vu l'ordonnance n° 15 du 14 avril 1967 portant désignation du Président de la République;

Vu l'ordonnance n° 16 du 14 avril 1967 portant dissolution du Comité de Réconciliation Nationale et formation du Gouvernement;

Vu l'ordonnance n° 63-12 du 20/3/63 portant création de la Compagnie Energie Electrique du Togo;

Vu le décret n° 63-152 du 11/12/1963 portant approbation des statuts de la Compagnie Energie Electrique du Togo;

Sur proposition du ministre des travaux publics, mines, transports, des postes et télécommunications;

Le conseil des ministres entendu,

DECRETE :

Article premier — Est approuvé le Statut du personnel de la Compagnie Energie Electrique du Togo tel qu'il figure en annexe du présent décret.

Art. 2 — Le ministre des finances et de l'économie et le ministre des travaux publics, mines, transports, des postes et télécommunications sont chargés de l'exécution du présent décret qui prend effet pour compter du 1^{er} juillet 1968 et qui sera publié au *Journal officiel* de la République togolaise.

Lomé, le 10 juillet 1968
Gal E. Eyadéma

STATUT

DU PERSONNEL DE LA C.E.E.T.

TITRE I

Champ d'Application

Article premier — Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres administratifs et techniques) en position d'activité à la Compagnie Energie Electrique du Togo à l'exception des agents temporaires visés à l'article 14.

TITRE II

Le comité de gestion du personnel

Art. 2 — Le comité de gestion du personnel est compétent pour tous les services et exploitations dont le personnel est soumis au présent statut. Il comprend six membres nommés par le ministre des travaux publics.

Sa composition est la suivante :

a) Trois membres représentant les directions des services et exploitations désignés sur proposition du directeur général de la C.E.E.T.

b) Trois membres délégués du personnel et proposés par les organisations syndicales nationales les plus représentatives de la C.E.E.T.

Un président et un vice-président sont désignés par le ministre des travaux publics parmi les membres du paragraphe a).

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement.

Il sera désigné dans les mêmes conditions que ci-dessus un membre suppléant pour chaque membre titulaire des paragraphes a et b.

Le mandat des membres titulaires et suppléants est valable pour trois années. Il est renouvelable.

Art. 3 — Les délibérations sont prises à la majorité des voix. En cas de partage égale des voix, celle du président est prépondérante.

Les agents appelés à siéger au comité de gestion du personnel sont considérés comme en service.

Les frais résultant pour les intéressés de leur participation au dit comité sont remboursés.

Le comité fixe lui-même son règlement intérieur et en particulier la périodicité des réunions.

Art. 4 — Le comité :

1°) émet des suggestions sur toutes les questions intéressant le personnel de la C.E.E.T.

2°) étudie les requêtes individuelles concernant tous les agents.

3°) émet un avis sur les propositions de changement de classe ou de catégorie en ce qui concerne tout le personnel.

4°) donne son avis sur les propositions de sanction disciplinaire pour tous les agents.

5°) exerce l'ensemble des autres attributions qui leur sont conférées par le présent statut.

En tout état de cause, les délibérations du comité de gestion du personnel sont soumises pour décision aux autorités compétentes (Ministre, Conseil d'Administration, Directeur).

TITRE III

Dispositions statutaires

Art. 5 — Les emplois, fonctions ou postes des services et exploitations, doivent être intégralement assurés par des agents soumis au présent statut.

Le candidat à un emploi doit satisfaire aux conditions fondamentales ci-dessous :

a) être de nationalité togolaise ;

b) être apte pour l'emploi sollicité ;

c) n'avoir jamais été condamné ;

d) être âgé de dix huit ans au moins et de trente cinq ans au plus.

Il doit joindre à sa demande d'emploi un dossier complet comprenant :

- un acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu ;
- un casier judiciaire ;
- un certificat médical constatant qu'il est apte pour l'emploi vacant ;
- en cas de doute, un certificat de nationalité ;
- éventuellement les attestations ou diplômes devant prouver la formation professionnelle ou la capacité de l'intéressé.

Période d'essai

Art. 6 — Tout agent nouvellement recruté doit subir une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- 1 mois pour les agents des catégories 1 à 3 ;
- 3 mois pour les agents des catégories 4 à 10 ;
- 6 mois pour les agents des catégories 11 à 13.

Il est susceptible d'une prolongation d'une durée égale, sur proposition des chefs hiérarchiques.

Pendant la période d'essai, l'agent est rémunéré sur la base de la classe A de la catégorie à laquelle il est classé.

Il est soumis, sur le plan de la discipline aux sanctions ci-après :

- avertissement ;
- blâme notifié avec inscription au dossier ;
- mise à pied pouvant aller de 1 à 7 jours avec suspension de salaire ;
- licenciement.

L'agent à l'essai qui désire quitter son emploi doit avertir le directeur de l'exploitation au moins 15 jours à l'avance.

Titularisation

Art. 7 — A l'issue de l'essai, les chefs hiérarchiques adressent au directeur de l'exploitation, un rapport détaillé sur le comportement et l'aptitude de l'agent à occuper l'emploi qui lui a été affecté. Ils y ajoutent leurs propositions en vue de la titularisation, de la prolongation de l'essai ou du licenciement de l'agent.

En vue de ces appréciations et compte tenu des propositions qui lui ont été faites, le directeur de l'exploitation prend la décision qu'il juge convenable pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Art. 8 — En cas de non titularisation, l'agent soumis à l'essai reçoit un préavis de 15 jours avant la date de son licenciement. Pendant ce délai, l'intéressé dispose chaque jour de 2 heures consécutives payées pour la recherche d'un nouvel emploi. Ces heures peuvent être groupées à la demande de l'agent, à moins d'impossibilité absolue pour raisons de service.

Art. 9 — L'acte de titularisation est notifié à l'agent par le directeur de l'exploitation. Il doit faire ressortir :

1^o) la date d'engagement qui sera obligatoirement celle à laquelle l'agent a été admis à l'exploitation comme agent à l'essai ;

- 2^o) celle de la titularisation ;
- 3^o) la catégorie et la classe attribuées à l'intéressé ;
- 4^o) le salaire correspondant à ce classement.

Sanctions disciplinaires

Art. 10 — Les sanctions disciplinaires applicables aux agents visés par le présent statut sont :

- l'avertissement ;
- le blâme notifié avec inscription au dossier ;
- la mise à pied de 1 à 7 jours avec privation de salaire ;
- la rétrogradation de classe ;
- la rétrogradation de catégorie ;
- l'exclusion temporaire pour une période n'excédant pas 6 mois ;
- le licenciement.

Les trois premières sanctions sont infligées par le directeur de l'exploitation, sur proposition des chefs de service et après audition des délégués du personnel.

Les autres sanctions sont prises par la même autorité, mais après avis du comité de gestion du personnel qui siège en conseil de discipline. Le dossier complet de l'affaire lui est présenté par le directeur de l'exploitation. Le conseil désigne un rapporteur pour l'instruire. L'agent en cause doit être entendu.

Art. 11 — Aucune sanction ne sera prise sans qu'au préalable l'agent en faute n'ait été invité par écrit à fournir des explications écrites sur ce qui lui est reproché.

Lorsqu'il y a faute grave, le directeur de l'exploitation peut décider, sous sa propre responsabilité, de relever immédiatement l'agent de son service avec privation totale ou partielle de son traitement pour une durée n'excédant pas un mois, la sanction finale devant intervenir dans ce délai.

Art. 12 — Le licenciement est obligatoirement prononcé contre tout agent frappé d'une condamnation infamante ou d'indignité nationale, quelle qu'en soit la durée.

Art. 13 — L'agent qui désire offrir sa démission à l'exploitation doit respecter le délai de préavis ci-après :

- 1 mois pour les agents des catégories 1 à 10 ayant plus de 6 mois dans l'exploitation ;
- 3 mois pour les agents des catégories 11 à 13 ayant plus de 6 mois dans l'exploitation.

Agents temporaires

Art. 14 — Dans les cas suivants :

a) Travaux de premier établissement ;

b) Grosses réparations pour lesquelles l'effectif normal du personnel est insuffisant, des agents de toutes catégories professionnelles peuvent être engagés à titre strictement temporaire et pour la période ne pouvant dépasser la durée des travaux pour lesquels ils ont été spécialement appelés.

Ces agents bénéficient des conditions générales applicables aux travailleurs de l'industrie privée en matière de durée de travail et de congés payés.

Leur rémunération sera celle déterminée par les tarifs en vigueur dans l'industrie privée pour le corps de métier auquel ils appartiennent.

Les agents temporaires qui ont été ainsi utilisés pendant une durée totale égale à deux années bénéficieront d'un droit de priorité pour leur admission comme agents à l'essai, s'ils remplissent d'autre part les conditions fixées par le présent statut.

TITRE IV
Hierarchie

Art. 15 — Les emplois, postes ou fonctions sont classés en 13 catégories hiérarchiques. A chacune d'elles correspond une définition d'emploi.

L'ensemble des catégories est réparti en 13 groupes hiérarchiques comme l'indique le tableau ci-après, comprenant :

- les agents d'exécution, de la 1^{re} à la 6^{ème} catégorie;
- les agents de maîtrise, de la 7^{ème} à la 10^{ème} catégorie;
- les cadres, de la 11^{ème} à la 13^{ème} catégorie.

TABLEAU DE CLASSIFICATION

Définitions techniques	Catégories	Définitions administratives
Manœuvres	1	Carbons de course, Plantations
Aides ouvriers	2	Employés aux écritures, Gardiens
Ouvriers	3	Employés ordinaires
Ouvriers spécialisés	4	Employés qualifiés 1 ^{er} échelon
Maitres ouvriers	5	Employés qualifiés 2 ^e échelon
Chefs d'équipe	6	Employés principaux
Chefs d'équipe d'ouvriers qualifiés	7	Chefs de groupe
Contremaîtres ordinaires	8	Chefs de bureau
Contremaîtres principaux	9	Sous-chefs de bureau
Contremaîtres principaux 2 ^e échelon	10	Chef de bureau
Ingénieur de 3 ^e classe	11	Chef de service
Ingénieur de 2 ^e classe	12	
Ingénieur de 1 ^{re} classe	13	
Ingénieur en chef	Hors	

Chaque catégorie comprend les classes A, B, C et D, telles qu'elles figurent au tableau ci-dessus.

Art. 16 — Les agents sont classés dans les catégories qui correspondent à la définition des emplois qu'ils occupent ou vont occuper. Ce classement est effectué :

- soit directement au moment du recrutement, sans les titres ou qualifications du candidat (concours) ;
- soit à la suite de l'accèsion à un emploi supérieur.

Salaire et accessoires

Art. 17 — Le salaire de début de la première catégorie classe A pour l'ensemble du Territoire ne peut être inférieur au S.M.I.G.

Le tableau des salaires est annexé au présent statut (annexe III). Il sera rectifié compte tenu des modifications du S.M.I.G. ou des changements qui peuvent intervenir dans les coûts par le conseil d'administration.

Art. 18 — La prime d'ancienneté calculée à raison de 1% du salaire de base de la catégorie considérée par année de service jusqu'à concurrence de 20% est applicable à l'ensemble du personnel soumis au statut.

Art. 19 — Les agents des catégories 1 à 10 soumis au présent statut bénéficient d'une prime de rendement dont le montant est égal au salaire de base du mois de décembre de l'année considérée soumis à un coefficient compris entre 0,6 et 1,50. Ce coefficient déterminé compte tenu de la moyenne de la cote obtenue pour l'année considérée, s'établit comme suit :

- cote allant de 18 à 20 = 1,50
- cote allant de 16 mais inférieure à 18 = 1,2
- cote allant de 12 mais inférieure à 16 = 1
- cote allant de 10 mais inférieure à 12 = 0,6.

La prime de rendement est payable en fin d'année.

Art. 20 — Les agents des catégories 1 à 10 percevront une prime annuelle de productivité payable au courant de l'année qui suit celle à laquelle elle se rapporte. Elle est fixée par le président du conseil d'administration après rapport du directeur de l'exploitation en considération de la part prise par l'agent dans l'accroissement de la productivité de l'entreprise.

Cette prime est comprise entre 5 et 15% du salaire de base de l'année civile à laquelle elle se rapporte.

Art. 21 — Des indemnités de déplacement, de véhicules, de fonctions, de caisse, de permanence, pour travaux exceptionnels seront fixées par le conseil d'administration.

Les avantages dits en nature seront maintenus aux agents en position d'indisponibilité (maladie, congé, permission).

Avancement

Art. 22 — Il est fait par an des appréciations et notations portées par les chefs hiérarchiques sur tous les agents soumis au présent statut. Le tableau joint en annexe servira à cette notation. Le directeur de l'exploitation approuvera ces appréciations d'une cote. Les bulletins de notes doivent être conservés dans le dossier des intéressés pendant ce délai.

Art. 23 — Il faut distinguer deux sortes d'avancements :

- l'avancement de classe ;
- l'avancement de catégorie.

Art. 24 — L'avancement de classe est le passage d'une classe à l'autre. Il est accordé par le directeur de l'exploitation lorsque l'agent a atteint dans sa dernière classe une ancienneté de 18 mois au moins et a obtenu une cote au moins égale à 12/20.

Lorsqu'il n'a pas été accordé pendant au moins 3 années successives, l'agent peut saisir le comité de gestion du personnel d'un recours au sujet du retard qu'il a subi.

Art. 25 — L'avancement de catégorie est le passage d'une catégorie à l'autre hiérarchiquement supérieure.

Du fait qu'à chaque catégorie correspond une définition d'emploi, cet avancement ne peut être possible qu'à l'occasion de l'accession à un emploi supérieur. Toutefois, pour des agents particulièrement méritants, il peut être accordé sur proposition des chefs hiérarchiques et avis favorable du comité de gestion du personnel. Dans ce cas, ils ne peuvent être classés qu'à la catégorie immédiatement supérieure à celle qui correspond à l'emploi qu'ils occupent réellement.

Passage d'un groupe à l'autre

Art. 26 — Indépendamment du recrutement direct prévu par les dispositions du 2^e alinéa de l'article 16 du présent statut, le passage d'un groupe à un autre hiérarchiquement supérieur se fait par concours professionnel suivant le nombre de places vacantes dans ce groupe ou compte tenu des prévisions.

Peuvent prendre part au concours d'accès au groupe, des agents de maîtrise (7^e catégorie classe A), les agents d'exécution ayant au moins 5 ans de service dans l'exploitation à la date de l'ouverture du concours.

Le concours d'accès au groupe des cadres est ouvert aux agents de maîtrise comptant au moins 5 ans de service dans le groupe à la date du concours.

Art. 27 — Les conditions d'organisation du concours, le programme et le choix des épreuves ainsi que la composition des commissions de surveillance et de correction font l'objet de l'annexe IV au présent statut.

Une note professionnelle entrant dans la fixation de la moyenne finale sera attribuée à chaque candidat par le directeur de l'exploitation, sur proposition des chefs hiérarchiques.

TITRE V — *Durée du travail*

Art. 28 — La durée hebdomadaire de travail est celle prévue par la législation en vigueur pour les établissements industriels.

L'horaire de travail est arrêté par le directeur de l'exploitation après accord avec le comité de gestion du personnel.

Repos hebdomadaire

Art. 29 — A l'exception du personnel affecté à un service continu, le repos hebdomadaire est accordé à tous les agents conformément à la législation en vigueur.

Afin d'assurer l'équité par les compensations utiles, le repos hebdomadaire des agents affectés à un service continu est étendu sur toute l'année.

Heures supplémentaires

Art. 30 — Les heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée légale de travail.

Elles seront majorées dans les conditions définies ci-après :

Heures supplémentaires de jour

— 10% du salaire horaire normal pour les heures effectuées de la 40^e exclusivement à la 48^e inclusivement ;

— 35% au delà de la 48^e heure ;

— 50% pour les heures effectuées les dimanches et les jours fériés.

Heures supplémentaires de nuit

— 50% du salaire horaire normal pour les heures de nuit effectuées pendant les jours de travail ;

— 100% pour les heures de nuit effectuées les dimanches et les jours fériés.

Les heures supplémentaires effectuées au delà de la durée légale de travail par les ouvriers des services continus en général quelles que soient les conditions de leur service sont considérées comme heures supplémentaires, mais ne sont majorées forfaitairement que de 50%.

Les heures supplémentaires commencent à courir pour chaque agent dès le dépassement de son horaire habituel de travail.

Les heures supplémentaires sont considérées de nuit lorsqu'elles sont accomplies entre 20 heures et 6 heures.

Jours fériés

Art. 31 — Les jours fériés considérés comme jours de congés payés sont les suivants :

— 1^{er} janvier ;

— 13 janvier ;

— 27 avril ;

— Lundi de Pâques ;

— 1^{er} mai ;

— Jeudi de l'Ascension ;

— Lundi de Pentecôte ;

— 15 août — Assomption ;

— La Toussaint ;

— Noël ;

— Les fêtes légales non énumérées ci-dessus, mais déclarées comme telles par le Gouvernement.

Les agents qui ne pourraient, du fait du service, bénéficier de l'un ou de l'autre de ces congés, auraient droit soit à être payés au tarif des heures supplémentaires du dimanche ou jour férié de jour ou de nuit, soit à l'obtention à un moment de leur choix, d'un repos compensateur, lui-même majoré dans les mêmes proportions que les heures supplémentaires ; soit à joindre ce repos et sa majoration en temps de leur congé annuel.

Cette disposition s'applique sans restriction aux agents des services continus.

Les agents désignés pour travailler un jour férié doivent (sauf cas d'accident ou de besoins imprévus et imprévisibles), être avisés quarante huit heures à l'avance et choisis, le cas échéant à tour de rôle.

Congés annuels

Art. 32 — Les agents soumis au présent statut bénéficieront d'un congé annuel calculé à raison d'un jour ouvrable et demi par mois de travail.

Art. 33 — La durée de ce congé est majorée de 2 jours ouvrables après 20 ans de service, 4 jours ouvrables après 25 ans de service, 6 jours ouvrables après 30 ans de service, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal ne puisse porter la durée totale du congé à plus de 24 jours ouvrables pour 12 mois de service.

Art. 34 — Les mères de famille bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par année et pour chaque enfant n'ayant pas atteint l'âge de 15 ans enregistré à l'état-civil.

Art. 35 — Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites du temps à considérer, les absences pour accidents de travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couches, ni dans une limite de 6 mois les absences pour maladie dûment constatées par un médecin diplômé.

Art. 36 — Le directeur de l'exploitation juge de la nécessité du cumul des congés sur une ou plusieurs années.

Les congés annuels peuvent être fractionnés au gré de l'intéressé dans toute la mesure où l'organisation du service le permet, en particulier une fraction du congé annuel pourrait être jointe à un congé spécial lorsqu'un agent en formulera la demande.

La date de départ en congé est fixé d'un commun accord compte tenu des besoins de service, entre les chefs de service et les intéressés.

En cas de désaccord à ce sujet, le litige sera porté devant le directeur de l'exploitation.

Le tableau des jours de congé devra être porté, dès arrêté, à la connaissance de tous les agents par voie d'affichage dans les services.

Art. 37 — Pendant toute la durée du congé, l'agent a droit à une allocation de congé payable la veille de son départ et calculée suivant la formule :

$$A = \frac{R \times N}{16 \times 12}$$

— R = revenu brut total de l'année à laquelle correspond le congé ;
 — N = le nombre de jours de congé, y compris les jours non ouvrables ;
 — A = allocation de congé.

Permissions exceptionnelles d'absence et permissions pour affaires de famille

Art. 38 — Des permissions exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux agents sur leur demande. Elles ne peuvent excéder 15 jours par an et sont déductibles du congé annuel.

Art. 39 — Des permissions pour affaires de famille sont accordées dans les conditions suivantes, à l'occasion de certains événements importants de la vie :

— mariage du travailleur	— 3 jours
— mariage d'un de ses enfants, frères ou sœurs	— 1 jour
— décès d'un conjoint, d'un descendant direct ou d'un ascendant en ligne directe	— 8 jours
— décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	— 3 jours
— naissance d'un enfant	— 2 jours
— baptême d'un enfant	— 1 jour.

En cas de décès les délais de route s'ajoutent à la durée de la permission lorsque l'agent doit se déplacer.

Les permissions pour affaires de famille doivent être justifiées. Elles ne sont pas déductibles du congé annuel.

CONGES SANS SOLDE

Art. 40 — *Congé pour convenances personnelles*

A titre exceptionnel, il pourra être accordé dans le cas de nécessité absolue ou de force majeure et pour une durée déterminée ne pouvant dépasser trois mois renouvelable une fois pour la même durée, un congé sans solde aux agents qui en feront la demande.

Ces congés ne portent pas interruption à l'avancement ou à la retraite, à condition que l'agent continue à verser ses cotisations à la caisse des retraites. Le montant de ces cotisations lui sera notifié par le service dont il relève.

Dans le cas où ce congé est détourné de son but principal, l'agent en cause est passible de sanction disciplinaire prévue dans le présent statut.

Pour ces congés, la réintégration de l'agent est automatique.

Art. 41 — *Disponibilité sans solde*

Il pourra également être accordé des disponibilités sans solde dépassant 6 mois de durée et dans la limite de deux ans. Pendant cette disponibilité les droits à l'avancement et à la retraite sont supprimés et ne reprennent effet qu'à la date de réadmission à un service.

Pour leur réintégration, les intéressés devront introduire une demande au moins 3 mois à l'avance et attendre qu'une vacance se produise dans leur catégorie d'appartenance.

Si dans le délai de deux ans, le bénéficiaire n'a pas formulé de demande de réintégration, il sera automatiquement rayé des cadres.

Art. 42 — *Congé sans solde pour fonctions politiques ou syndicales*

L'agent appelé à une fonction politique ou syndicale sera sur sa demande mis en congé sans solde.

Il sera réintégré sans délai sur sa demande à l'expiration de son mandat avec les avantages qui lui étaient appliqués avant sa mise en congé.

Il conservera pendant la durée de son congé ses droits à l'avancement et à la retraite, sous réserve qu'il effectue le paiement des cotisations à la caisse des retraites dans les conditions où il devrait les effectuer s'il était en service. Le montant des versements lui sera notifié par le service dont il relève.

L'intéressé reste électeur et éligible à toute fonction interne représentative du personnel au service ou à l'exploitation ou à l'ensemble des services et des exploitations de la C.E.E.T.

Art. 43 — L'agent en congé pour convenances personnelles sans solde qui occuperait un emploi à titre salarié dans une entreprise industrielle ou commerciale perdrait tout droit à être réintégré et serait également rayé des cadres.

TITRE VI

Maladies et Accidents du Travail

Art. 44 — Les victimes des accidents de travail ou de maladies professionnelles sont régies par les réglementations de la caisse des accidents de travail du Togo.

Au cas où après consolidation de la blessure ou après guérison l'agent ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, le directeur de l'exploitation donne à l'intéressé un autre emploi et le reclasse à la 1^{re} classé de sa catégorie.

Art. 45 — Lorsque l'agent est victime d'une maladie non professionnelle ou d'un accident non couvert par la législation sur les accidents du travail qui le mettent dans l'incapacité d'assurer son service, il perçoit une allocation dans les conditions prévues à l'article 47 ci-après.

Dans la limite de 6 mois, le contrat de travail est seulement suspendu. Si ses fonctions nécessitent un remplaçant, ce dernier doit être avisé par écrit lors de son engagement du caractère provisoire de son utilisation par l'exploitation.

Pendant ce temps les frais d'hospitalisation seront couverts jusqu'à concurrence de 50% par la C.E.E.T.

Le contrat de travail est rompu après 6 mois d'absence.

Art 46 — L'allocation visée au 1^{er} alinéa de l'article ci-dessus est attribuée dans les conditions suivantes :

- a) pendant la 1^{re} année de présence :
 - plein salaire pendant un mois
- b) de la 2^e à la 5^e année :
 - plein salaire pendant un mois
 - demi-salaire pendant deux mois
- c) de la 6^e à la 10^e année :
 - plein salaire pendant les deux mois
 - demi-salaire pendant trois mois.
- d) après 10 ans :
 - plein salaire pendant trois mois
 - demi-salaire pendant trois mois.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, l'agent intéressé devra faire constater son état par le service médical de la Compagnie Energie Electrique du Togo dans un délai de 48 heures.

Congé de maternité

Art. 47 — Les congés de maternité sont de 14 semaines à prendre comme suit :

— 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 6 semaines après celle-ci.

Pendant ces congés, l'employée percevra la moitié de sa solde ; l'autre moitié lui sera versée par la Caisse de Compensation des Prestations Familiales.

Le congé de maternité peut être prolongé d'une durée de un mois au maximum si le médecin le juge nécessaire. L'employée aura droit dans ce cas à l'allocation prévue à l'article 47 ci-dessus.

Art. 48 — Oeuvres sociales

1 — Les dépenses résultant de la création et du fonctionnement des activités sociales sont couvertes au moyen d'un prélèvement de 2% des bénéfices d'exploitation de la Compagnie Energie Electrique du Togo.

Il est ouvert à cet effet dans les écritures des services de la C.E.E.T. sous la rubrique « activités sociales » des comptes spéciaux auxquels sont portés par exercice tous les mouvements de fonds résultant de ces activités.

2 — Les budgets d'activités sociales sont destinés principalement à :

- a) Participer au soutien des agents en congé de maladie ou blessure dont l'état médical exigerait des soins ou traitements particuliers, et plus spécialement les agents en congé de longue maladie ou blessure, soit lors de leur passage au demi-traitement statutaire, soit à l'expiration de leur congé de maladie.
- b) Aider en cas de sinistre ou de grand malheur, les agents de la Compagnie.
- c) Soutenir toute institution sociale, d'intérêt général créée ou à créer notamment : établissement de repos, de retraite, colonie de vacances, coopératives, associations sportives, culturelles, etc...
- d) Participer au financement de la construction d'immeubles à usage d'habitation pour le personnel.
- e) Couvrir les dépenses de fonctionnement des cantines.

3 — Les activités sociales sont gérées par le comité de gestion du personnel sous le contrôle du président du conseil d'administration. Elle soumet à l'approbation du conseil d'administration de la C.E.E.T. un programme d'activité et lui rend compte annuellement.

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 49 — Clause de non concurrence

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer :

— une fonction rémunérée ou non dans toute autre entreprise ;

— toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

Art. 50 — Voyages et transports

Sont à la charge de l'exploitation, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

- 1) Du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ;
- 2) Du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle :

— En cas de licenciement dû à un cas de force majeure ;

— En cas de congé normal si le travailleur a effectivement voyagé.

Le directeur de l'exploitation choisit la voie et les moyens de transport. En cas de maladie, le médecin peut choisir la voie. La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés de la manière suivante :

— Pour les catégories de 1 à 6, 3^e classe — 100 kg de bagage pour le travailleur, 50 kg pour le conjoint et chacun des enfants mineurs accompagnant l'agent ;

— Pour les catégories 7 à 10, 2^e classe — 100 kg de bagage pour l'agent et 50 kg pour le conjoint et chacun des enfants mineurs l'accompagnant ;

— Pour les catégories 11 à 13, 1^{re} classe — 100 kg de bagage pour l'agent et 50 kg pour le conjoint et chacun des enfants mineurs l'accompagnant.

Si l'agent use d'une voie et de moyens de transports plus coûteux que ceux choisis par le directeur, il ne pourra prétendre qu'au remboursement des sommes qu'il aurait dépensées s'il avait utilisé les voies et les moyens choisis.

S'il use d'une voie et de moyens moins coûteux, il ne lui sera remboursé que les frais réellement engagés.

Art. 51 — Avantages familiaux

1 — A titre d'avantages familiaux, les agents soumis au présent statut bénéficient des allocations de la Caisse de Compensation et des Prestations Familiales du Togo.

2 — En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

3 — Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit, une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en application des dispositions de l'article 54 du présent statut.

Ne prétendent à cette indemnité que les ayants droit en ligne directe du travailleur, qui étaient effectivement à sa charge.

4 — Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera, à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent la demande dans le délai maximum de deux ans, après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Art. 52 — Changement de résidence

1 — Il ne sera prononcé de changement de résidence que dans l'intérêt du service.

2 — Un changement de résidence ne peut avoir pour conséquence une diminution de gain annuel ni une perte d'ancienneté ni une suppression ni même une réduction d'avantage acquis.

Art. 53 — Licenciements collectifs

Si, en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établira l'ordre des licenciements en tenant compte, des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation sur les allocations familiales.

Il consulte, à ce sujet, le comité de gestion du personnel.

Les travailleurs ainsi licenciés bénéficieront d'une priorité de réengagement.

Art. 54 — Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant le droit de jouissance au congé, telle qu'elle est fixée par la réglementation en vigueur, aura droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Il peut bénéficier de cette indemnité même lorsqu'il a atteint la durée prévue ci-dessus à la suite de plusieurs embauches dans l'entreprise et à condition que les départs précédents aient été provoqués par une compression d'effectifs ou suppression d'emplois. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

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

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour les 5 premières années ;
- 25% pour la période comprise entre la 6^e et la 10^e année ;
- 30% pour la période s'étendant 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'année, à raison de 1/12 par mois entier d'ancienneté.

En cas de licenciement prévu à l'article 12 du présent statut ou pour faute lourde, le travailleur n'aura pas droit à l'indemnité de licenciement.

Art. 55 — *Retraite*

Les agents régis par le présent statut sont obligatoirement affiliés au régime de retraite de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale à l'exception des fonctionnaires en service détaché à la C.E.E.T.

Il est expressément convenu que les présentes dispositions prendront effet du jour indiqué par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

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

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 en est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement variant en fonction de l'âge de la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-dessous :

Age de la retraite	ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT			
	1 à 15 ans	Plus de 15 ans et jusqu'à 20 ans	Plus de 20 ans et jusqu'à 30 ans	Plus de 30 ans
	%	%	%	%
50 ans	65	70	75	80
51 ans	57,5	62,5	67,5	72,5
52 ans	50	55	60	65
53 ans	42,5	47,5	52,5	57,5
54 ans	37,5	42,5	47,5	52,5
55 ans	30	35	40	45

TITRE VII

Représentation du personnel

Art. 56 — Le personnel est représenté :

1 — Sur le plan syndical : par les organisations syndicales les plus représentatives.

2 — Sur le plan administratif par :

a) Leurs représentants au comité de gestion du personnel.

b) Les délégués du personnel élus conformément aux clauses de la convention collective des industries du Togo.

Art. 57 — *Exercice du Droit Syndical*

Les agents sont libres d'adhérer à toute organisation syndicale légalement constituée ayant leur préférence.

Les services et exploitations ne peuvent prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale pour arrêter une décision quelle qu'elle soit à l'égard d'un agent statutaire et même temporaire.

L'exercice du droit syndical, ne doit en aucun cas, avoir pour conséquence des actes ou des agissements contraires aux lois, décrets et règlements en vigueur.

Des tableaux d'affichage seront mis à la disposition des organisations syndicales les plus représentatives et placés dans les locaux les plus fréquentés par le personnel.

Le type de ces tableaux et leurs emplacements seront choisis, d'un commun accord, par le directeur de l'exploitation, les organisations syndicales et les délégués du personnel.

Ils ne devront servir qu'à des communications d'ordre professionnel.

TITRE VIII

Cas spéciaux

Art. 58 — *Catégorie des manœuvres*

Toutes les dispositions prévues dans le présent statut pour les agents des catégories 1 à 6 sont applicables à la catégorie des manœuvres.

Art. 59 — *Personnel hors classification*

Le directeur général relève uniquement du conseil d'administration et est hors de la classification prévue à l'article 7 du présent statut.

Il bénéficie de tous les autres avantages et garanties du présent statut du personnel.

Les directeurs de service bénéficieront en outre d'indemnité de fonction dont le montant sera fixé par le conseil d'administration.

Art. 60 — *Fonctionnaires en service détaché*

Les fonctionnaires de l'Etat en service détaché à la Compagnie Energie Electrique du Togo bénéficient des dispositions du présent statut.

Ils peuvent être remis à toute époque à la disposition de leur administration d'origine.

Dans ce cas, et pendant une durée d'un an au maximum, leur traitement dans les cadres de la C.E.E.T. leur serait maintenu jusqu'à leur reprise en charge par ladite administration.

ANNEXE I

Définitions administratives	Catég.
<i>Garçons de course, Plantons</i> — Travailleurs auxquels sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant ni formation ni adaptation.	Manœuvre
<i>Employés aux écritures</i> — Employés ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après : — Garçon de bureau — Téléphoniste — Téléphoniste de garde — Vendeur auxiliaire — Employé du courrier et aux écritures — Gardien.	I

Définitions administratives	Catég.	Définitions administratives	Catég.
<p align="center"><i>Employés ordinaires</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Employés ayant un minimum d'instruction capables de tenir l'un des emplois énumérés ci-après ou un emploi analogue : <ul style="list-style-type: none"> — Photocopieur — Téléphoniste — Employé chargé de simples copies de l'établissement de bordereaux de livraison ou de transmission — Releveur : agent chargé du relevé des compteurs sans autre attribution — Dactylographe débutant. 	2	<ul style="list-style-type: none"> — Dactylographe de 2^e échelon 30 mots minute avec orthographe et présentation parfaites. — Sténodactylo 1^{er} échelon ayant plus de 6 mois de pratique. — Dessinateur calqueur calquant proprement à l'encre ou au crayon, susceptible de recopier un dessin en modifiant l'échelle, le poste ne requiert de l'agent aucune initiative personnelle sur le plan technique. 	
<p align="center"><i>Employés qualifiés de 1^{er} échelon</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Employés qualifiés de bureau, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation chargés, suivant des directives précises ou des instructions générales concernant leur travail, soit d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales ou d'une part importante de ces opérations, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessous tels que : <ul style="list-style-type: none"> — Tireur de plans : employé chargé de la reproduction de plans par tous les procédés industriels courants, de les copier, de les plier, tenant les registres et classant les calques. — Dactylographe capable d'effectuer des travaux de copie dans les conditions convenables de rapidité et de présentation. — Téléphoniste standardiste — Magasinier auxiliaire ayant une expérience des stocks et du contrôle des références. — Encaisseur effectuant des encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge. — Vendeur ou vendeuse affecté à délivrer à la clientèle des objets dont la vente ne nécessite aucune connaissance spéciale, encaissant les produits de vente qu'il reverse à un supérieur et responsable des quantités vendues. 	3	<p align="center"><i>Employés principaux</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Employés qualifiés de bureau des services commercial, administratif, contentieux, d'exploitation, chargés suivant des directives précises ou des instructions générales concernant leur travail d'effectuer les diverses opérations constituant l'activité du service. Sont à ranger dans cette catégorie : <ul style="list-style-type: none"> — Comptable de magasin — Agent chargé de la tenue de la comptabilité de magasin, tenue des fiches de stock en qualité et en valeur, tenant de ce fait une permanence d'inventaire, chargé également de surveiller les quantités maxima et minima. — Sténodactylo 2^e échelon — capable de prendre 90 mots minute sténo et de faire trente mots minute à la machine — Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école d'infirmiers. — Dessinateur calqueur possédant les qualités du dessinateur calqueur de 5^e catégorie, titulaire d'un C.A.P. ou ayant une formation pratique équivalente et ayant au moins un an de pratique en 5^e catégorie <ul style="list-style-type: none"> — Aide-comptable 1^{er} échelon : agent ayant des connaissances de comptabilité sanctionnées par le C.A.P. ou possédant une formation professionnelle pouvant être considérée comme équivalente et lui permettant de tenir des journaux comptables simples, d'effectuer des reports au grand livre, de dresser des balances simples. — Vendeur principal ou vendeuse principale dans les magasins à rayons multiples, chargé de contrôler le travail de plusieurs vendeurs ou vendeuses, de contrôler la présentation des rayons, leur approvisionnement, de veiller à l'application des ordres de la direction, de mettre au courant le personnel nouveau. 	5
<p align="center"><i>Employés qualifiés de 2^e échelon</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Employés très qualifiés de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, soit d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien les opérations relatives soit à l'achat ou à la vente des marchandises avec agents, clients, fournisseurs, soit aux approvisionnements à la douane, aux expéditions, etc.... — Employé auxiliaire de comptabilité assurant dans une comptabilité la confection de documents de base ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, l'établissement de bulletins et feuilles de paie. — Caissier auxiliaire — Magasinier ou boutiquier assurant le classement et la distribution ou la vente des matières premières, pièces de rechange, outillages et accessoires ; veillant à la conservation des marchandises qui lui sont confiées, pouvant tenir les fiches d'entrée et de sortie. — Vendeur qualifié ou vendeuse qualifiée, chargé de la présentation, de la vente et de la délivrance des produits d'une boutique ou d'un rayon spécialisé, établissant la fiche de vente. — Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques 	4	<p align="center"><i>Chefs de groupe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Infirmier titulaire du diplôme d'Etat — Secrétaire sténodactylographe ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales. — Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire, effectuant les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes. — Aide-comptable 2^e échelon. <p align="center"><i>Chefs de groupe principaux</i></p> <p>Sont à ranger dans cette catégorie :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Caissier principal ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes. — Chef de magasin chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou de plusieurs magasins comportant à la fois un ou plusieurs collaborateurs, des magasiniers et aides sur lesquels il exerce un commandement permanent. 	6
			7

Définitions administratives	Catég.	Définitions techniques	Catég.
<p>— Comptable faisant preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et étant capable de dresser le bilan éventuellement avec le concours d'un chef comptable ou d'un expert comptable.</p>			
<p><i>Sous-chefs de bureau</i></p> <p>— Agent dirigeant en permanence le travail d'employés de catégorie supérieure à 5. Peuvent être classés dans cette catégorie les employés ayant un niveau d'instruction ou des connaissances suffisantes pour effectuer seuls des travaux délicats.</p>	8	<p><i>Exemples</i> : Aide-électricien capable, sous la conduite d'un monteur confirmé ou d'un chef d'équipe, de poser des lignes ou d'effectuer des branchements, mais n'ayant pas les aptitudes nécessaires pour exécuter les installations, des montages de postes, des réglages d'appareils ; peut être chargé, sur instructions précises, de manœuvrer certains sectionneurs ou disjoncteurs, d'exécuter des consignes simples de mise en route, d'arrêt de moteurs ou d'appareillages peu compliqués, d'ouverture et de fermeture de vannes, d'assurer une surveillance et de signaler des incidents de marche.</p> <p>— <i>Aide-conducteur de tableaux</i> : Agent des services continus chargé de la surveillance des tableaux et du matériel, pouvant sous les ordres d'un conducteur de tableaux confirmé ou chef d'équipe, exécuter les manœuvres simples nécessitées par l'exploitation, effectuant le relevé des compteurs et appareils de mesure, signalant les incidents de marche après avoir exécuté les mesures de sécurité habituelles.</p>	
<p><i>Chefs de bureau</i></p> <p>— Agent particulièrement qualifié, ayant une bonne instruction générale, assurant le contrôle et la responsabilité d'un travail d'un ou de plusieurs chefs de groupe.</p> <p>Figurent notamment dans cette catégorie :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Chef magasinier — Chef de section comptabilité — Chef de section administrative — Chef de section du contentieux. 	9	<p><i>Ouvriers spécialisés — Ouvriers professionnels</i></p> <p>— Ouvrier possédant un métier nécessitant une formation professionnelle prolongée.</p> <p>Sont à ranger dans cette catégorie, les travailleurs justifiant après essai professionnel de la qualification requise pour cette catégorie et en particulier :</p> <p>Ajusteur — Forgeron à main — Tourneur — Fraiseur — Menuisier — Maçon — Plombier — Monteur-électricien — Monteur-mécanicien — Monteur-bobineur de transformateur — Conducteur de tableaux.</p>	3
<p><i>Chefs de service</i></p> <p>— Agent particulièrement qualifié à qui sont confiés les postes de maîtrise administrative les plus délicats de l'exploitation.</p>	10	<p><i>Exemples — Monteur-électricien</i> : Agent capable d'exécuter tout montage de ligne et de branchement, toute installation intérieure, le dépannage et la réparation simples des moteurs et appareils d'installation, les travaux sur canalisations souterraines H.T. et B.T., de lire et d'exécuter des schémas simples de filerie et de petite mécanique nécessaires dans l'exécution de sa fonction.</p> <p><i>Étalonneur</i> : Agent capable d'effectuer l'étalonnage et le réglage à domicile ou au laboratoire au moyen d'un compteur étalon de compteur B.T., capable d'effectuer toutes les réparations de compteurs au laboratoire et notamment de remplacer les pivots et saphire usagés.</p> <p><i>Conducteur de tableaux</i> : Agent des services continus assurant sous les ordres d'un chef d'équipe ou d'un contre-maître, la conduite du tableau d'une centrale, possédant en plus les aptitudes nécessaires pour effectuer seul des manœuvres simples nécessitées par l'exploitation habituelle au service ou faisant l'objet de consignes spéciales.</p>	
Définitions techniques	Catég.		
<p><i>Manœuvres ordinaires</i></p> <p>— Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires tels que : Nettoyage, manutention, etc... qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation.</p>	Manœuvre		
<p><i>Aides-ouvriers</i></p> <p>— Travailleur exécutant des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier exigeant un apprentissage prolongé ou une formation équivalente mais qui réclament une période d'adaptation, de l'habileté et de l'attention.</p> <p>Gardien permanent — Veilleur de nuit — Agent effectuant des travaux nécessitant soit un effort physique important, soit un minimum de connaissance et de qualités : fonctions n'exigeant pas d'apprentissage mais seulement une mise au courant sommaire.</p> <p><i>Exemples</i> : Travailleur apportant une aide matérielle à des ouvriers en effectuant des travaux accessoires tels que certains terrassements, les manutentions nécessaires, la présentation des outils et du matériel, les levages de supports, les élagages, le déroulement des conducteurs et pouvant effectuer certaines opérations très simples.</p>	1	<p><i>Maîtres ouvriers — Chefs ouvriers</i></p> <p>— Ouvrier habile exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant une connaissance complète de sa profession et une formation technique approfondie.</p> <p>Agent spécialisé effectuant couramment un travail particulièrement soigné, à qui peuvent être confiés des travaux minutieux, capable de surveiller le travail de deux ou trois agents de catégories inférieures.</p> <p><i>Exemples</i> — Conducteur des machines des usines thermiques — Conducteur de groupes turbo-alternateurs — Ajusteur-outilleur — Tourneur-outilleur — Fraiseur ou plombier — Monteur-électricien pouvant sous la conduite</p>	4
<p><i>Ouvriers ordinaires</i></p> <p>— Travailleur adroit exécutant couramment des travaux qui ne nécessitent que la connaissance d'une partie seulement d'un métier, lequel exige un apprentissage prolongé ou une formation équivalente.</p>	2		

Définitions techniques

d'un chef d'équipe, exécuter certains plans et schémas, tous travaux de sa spécialité : postes de transformation importants et complexes, câblage des tableaux, dépannage et réparation de moteurs et appareils d'utilisation.

Chefs d'équipe

— Agent qualifié exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers professionnels dans sa spécialité ; il assure le rendement d'une équipe d'entretien du matériel ou d'exploitation d'un ensemble dont il est chargé.

Travailleur titulaire d'un CAP justifiant, après essai professionnel, de la qualification requise pour cette catégorie.

Chefs d'équipe d'ouvriers qualifiés

a) Agent ayant en permanence la conduite d'une équipe constituée par des ouvriers professionnels et des manoeuvres.

b) Agent n'exerçant pas de commandement mais appelé à prendre des initiatives, à étudier des questions ayant un caractère nécessitant des qualités professionnelles, des connaissances dépassant le niveau des études primaires.

Figurent notamment dans cette catégorie :

Surveillant de quart — Chef mécanicien de garage.

Contremaîtres ordinaires

— Agent de maîtrise répondant aux définitions précédentes mais plus confirmé, pouvant avoir des chefs d'équipe sous ses ordres.

Contremaîtres

— Agent particulièrement qualifié et expérimenté, capable d'assurer le contrôle et la responsabilité du travail d'un ou plusieurs agents de maîtrise de catégories inférieures.

Peuvent être classés dans cette catégorie les agents ayant des connaissances suffisantes pour effectuer seuls des travaux particulièrement délicats.

Figurent notamment dans cette catégorie :

— Contrôleur technique de laboratoire — Contremaître de réseau ou de centrale — Contrôleur de travaux — Chef Mécanicien des garages (15 voitures).

Contremaîtres principaux 1^{er} échelon

— Agent répondant à la qualification précédente mais plus confirmé et ayant une responsabilité plus étendue.

Figurent notamment dans cette catégorie :

— Contremaîtres principaux de laboratoire, de réseau ou de centrale.
— Contrôleurs de travaux.

Contremaîtres principaux 2^e échelon

— Agent particulièrement qualifié à qui sont confiés les postes de maîtrise technique les plus délicats de l'exploitation.

ANNEXE II

Groupes	Catégories	Classes			
		A	B	C	D
Exécution	Manœuvres	5.147	5.662	6.167	6.752
	1	8.197	8.607	9.018	9.428
	2	9.612	10.065	10.605	11.134
	3	11.631	12.128	12.657	13.176
	4	13.456	13.645	14.493	15.141
	5	15.390	16.524	18.424	20.336
	6	20.584	21.826	23.706	26.200
Maîtrise	7	26.565	28.587	30.630	32.671
	8	34.713	36.756	38.799	40.842
	9	42.882	46.965	51.049	55.134
	10	59.217	63.301	67.386	71.480
Cadres	11	49.008	53.091	57.175	61.260
	12	71.469	77.595	83.721	89.847
	13	95.973	102.099	108.225	114.351

ANNEXE III

1^o) Niveau fonctionnel et salaires

Le niveau fonctionnel est représenté par la catégorie.

Le choix est représenté par la classe dans la catégorie.

Il est créé :

- 6 catégories de personnel d'exécution
- 4 catégories de personnel de maîtrise
- 3 catégories de cadre.

2^o) Choix

Il est créé dans chaque catégorie des classes de choix dénommées A — B — C — D (ce dernier étant considéré comme une classe exceptionnelle).

Les pourcentages de répartition des groupes sont les suivants :

- 75% — Exécution
- 20% — Maîtrise
- 5% — Cadre.

DECRET N° 68-139 du 10-7-68 portant abrogation des décrets ayant réglementé provisoirement l'exploitation du Port de Lomé.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu l'ordonnance n° 1 du 14 janvier 1967 ;

Vu les ordonnances n°s 15 et 16 du 14 avril 1967 ;

Vu l'ordonnance n° 12 du 7 avril 1967 portant création du Port Autonome de Lomé ;

Vu le décret n° 68-130 du 26 juin 1968 portant fermeture du wharf et mise en service du Port de Lomé ;

Sur proposition du ministre des travaux publics, des mines, des transports, des postes et télécommunications,