

JOURNAL OFFICIEL

DE LA REPUBLIQUE TOGOLAISE

PARAISANT LE 1^{er} ET LE 16 DE CHAQUE MOIS A LOME

Destinations	Abonnement 1 an		Abonnement 6 mois	
	Ordinaire	Avion	Ordinaire	Avion
Togo, France et autre pays d'expression Française	1 300 frs	3 300 frs	800 frs	1 700 frs
Etranger	1 600 frs	3 750 frs	900 frs	2 300 frs

Prix du Numéro par porteur ou par Poste :

Togo, France et autres Pays d'expression Française	100 frs
Etranger : Port en sus	

ABONNEMENTS, ANNONCES ET AVIS DIVERS

Pour les abonnements, annonces et réclamations s'adresser à 'Editogo B. P. 891 — Tél : 37-18 — Lomé

Les abonnements et annonces sont payables d'avance

La ligne 80 frs

Minimum 250 frs

Chaque annonce répétée : moitié prix ;

Minimum 250 frs

DIRECTION, REDACTION ET ADMINISTRATION:

CABINET DU PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE — TELEPHONE 27-01 — LOME

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

ACTES DU GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE TOGOLAISE

ORDONNANCES, DECRETS, ARRETES ET DECISIONS

1978 MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

1^{er} mai — Convention collective interprofessionnelle du Togo 1

PARTIE OFFICIELLE

ACTES DU GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE TOGOLAISE

ORDONNANCES, DECRETS, ARRETES ET DECISIONS

CONVENTION COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE DU TOGO

Entre

Le Groupement Interprofessionnel des Entreprises du Togo « GITO », regroupant les Syndicats Professionnels suivants :

- Association Professionnelle des Banques — A.P.B.
- Syndicat des Compagnies de Navigation et des Consignataires de Navires du Togo — NAVITOGO
- Syndicat des Commerçants Importateurs et Exportateurs de la République togolaise — SCIMPEXTO
- Syndicat des Entreprises de Travaux Publics, Bâtiments et Mines du Togo — SETPBM
- Syndicat Interprofessionnel des Entreprises Industrielles du Togo — SIEIT

d'une part ;

Et

La Confédération Nationale des Travailleurs du Togo « CNIT »

d'autre part ;

Il a été convenu ce qui suit :

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 dans le Titre I du Code du Travail, dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur toute l'étendue du territoire de la République togolaise.

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs,

appelés à exercer leur activité au Togo, sont liés par les dispositions de la présente convention ; toutefois, seules les parties signataires pourront soit dénoncer, soit demander la révision même partielle de la présente convention.

Art. 2 — Abrogation

La présente convention annule et remplace toutes les dispositions antérieures.

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

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

Article 3 — Durée — Date d'application — Dénonciation — Révision.

a) **Durée** — La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

b) **Date d'application** — Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Lomé, par la partie la plus diligente.

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

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

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

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

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prendra l'initiative à toutes les autres parties contractantes. Cette demande indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra excéder un mois après réception de la lettre recommandée.

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

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

Article 4 — Avantages acquis

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

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

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

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

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 5 — Respect réciproque des libertés syndicales

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

L'employeur s'engage :

— à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

— à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

— les opinions des autres travailleurs ;

— leur adhésion à tel ou tel syndicat ;

Le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

Article 6 — Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant fermant à clef seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du

personnel. Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, aux portes d'entrée et de sortie.

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

— Toutes communications affichées devront être signées nominativement. Elles devront avoir un objet exclusivement professionnel et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles seront affichées par les soins soit des délégués du personnel, soit d'un représentant d'un syndicat de travailleurs représenté dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre premier — Formation et exécution du contrat

Article 7 — Forme et durée du contrat

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

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

Article 8 — Embauche et réembauche

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

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

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

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

— **Travailleur permanent** : travailleur lié à l'entreprise par un contrat à durée indéterminée.

— **Travailleur saisonnier** : travailleur embauché de façon temporaire pour faire face à des travaux qui se renouvellent chaque année et aux mêmes périodes compte tenu des variations climatiques ou des cycles de production.

— **Travailleur temporaire ou occasionnel** : travailleur recruté de façon précaire pour faire face à un surcroît de travail ou à des travaux urgents et qui cesse le travail une fois les travaux terminés.

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

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

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

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

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

Pour bénéficier de ces dispositions, les travailleurs intéressés devront, à leur licenciement, faire connaître l'adresse de leur domicile, faire une demande de réembauche et répondre à l'offre d'emploi qui pourrait leur être faite et se présenter dans les délais impartis par l'employeur.

Article 9 — Période d'essai

Tout travailleur recruté est soumis à une période d'essai dont le but est de permettre à son employeur de se rendre compte de son aptitude à remplir de façon satisfaisante les tâches qui correspondent à l'emploi postulé.

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

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

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

Le renouvellement se fera dans les conditions fixées par l'article 29 du Code du Travail.

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

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

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

Article 10 — Contrat définitif

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il doit être constaté par un écrit établi en deux 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.

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

En outre, tout travailleur est soumis à un examen d'aptitude physique effectué par le médecin de l'entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

Article 11 — Modification aux clauses du contrat

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

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

Article 12 — Changement d'emploi — Mutation provisoire dans une catégorie inférieure — Intérim d'un emploi supérieur.

Lorsque le travailleur doit assurer, temporairement, à la demande de l'employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante. Toute décision d'affectation définitive d'un travailleur à un poste inférieur à celui qu'il occupe soit pour nécessité de service soit pour une raison sociale quelconque doit faire l'objet d'une consultation du délégué du personnel.

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

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

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

l'intérim pourra être prolongé jusqu'à concurrence de la durée maximum du congé maladie, fixé par l'article 43 du Code du Travail.

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

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

Dans les cas visés ci-dessus où l'employeur peut prolonger au-delà des deux mois la durée de l'intérim, le travailleur percevra, à compter du troisième mois, une indemnité pour remplacement ou intérim égale à

l'écart entre son propre salaire de base et le salaire minimum de la catégorie provisoirement occupée.

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

CHAPITRE II

Article 13 — Suspension du contrat de travail

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

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

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

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

Formalité à accomplir :

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

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

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

Article 14 — Indemnisation du travailleur malade

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle a atteint une durée supérieure à six mois, dans les conditions prévues à l'article 43 du Code du Travail. Jusqu'à six mois inclusivement elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

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

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

- la maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les 72 heures, sauf cas de force majeure;
- les indemnités seront les suivantes :
 - * avant 12 mois de service : un mois de salaire
 - * après 12 mois de service et jusqu'à 5 ans :
 - un mois de salaire entier, et
 - trois mois de demi-salaire;
 - * après 5 ans de service et jusqu'à 10 ans ;

- deux mois de salaire entier, et
- trois mois de demi-salaire;
- **après 10 ans de service**;
- trois mois de salaire entier, et
- trois mois de demi-salaire.

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

a) s'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci;

b) s'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques et bénéficie en ce moment-là du salaire et des avantages correspondant à sa nouvelle classification ;

c) s'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin agréé il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Sous réserve des dispositions de l'article 44 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 15 — Accidents du travail et maladies professionnelles

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

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

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

CHAPITRE III

Rupture du contrat du travail

Article 16 — Modalités

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

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

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

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

Article 17 — Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est égale à :

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

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

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

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

En cas de faute lourde et conformément au terme de l'article 36 du Code du Travail, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

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

Article 18 — Préavis en cas de départ en congé

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

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

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

Article 19 — Indemnités compensatrices 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.

Article 20 — Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration des délais pour congé de maladie prévus à l'article 13 de la présente convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié par lettre recommandée qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

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

Article 21 — Licenciements collectifs

Si, en raison d'une diminution d'activité ou d'une réorganisation interne, l'employeur est conduit à procéder à des licenciements collectifs, il doit se conformer à la procédure légale en vigueur.

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

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

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

L'employeur ne peut prendre une décision définitive que quinze jours après cette notification.

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

Article 22 — Indemnité de licenciement

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

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

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

— 30% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années;

— 35% du salaire global mensuel moyen par année, de la 6^e à la 10^e année incluse;

— 40% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10^e année.

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

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

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

Article 23 — Décès du travailleur

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

En cas de décès d'un travailleur dans l'entreprise, l'employeur est 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.

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

TITRE IV

REMUNERATIONS — CLASSIFICATIONS

CHAPITRE PREMIER

SALAIRE

Article 24 — Dispositions générales

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

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

Article 25 — Principe de rémunération

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

Le barème des salaires des travailleurs est fixé par avenants à la présente convention.

Article 26 — Promotion

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacances ou de création de postes, feront appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise et présentant la qualification professionnelle requise ou ayant une pratique professionnelle équivalente.

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

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

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

Article 27 — 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 28 — Bulletins de paye

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

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

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

CHAPITRE II**REMUNERATIONS ET PRIMES****DIVERSES****Article 29 — Rémunération des heures supplémentaires**

les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Elles 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 :

15 % du taux horaire de la 41^e heure à la 48^e heure ;

35 % du taux horaire au-delà de la 48^e heure ;

60 % du taux horaire les dimanches et jours fériés.

b) Heures supplémentaires de nuit

60 % du taux horaire en semaine ;

100 % du taux horaires les dimanches et jours fériés.

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

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

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

Article 30 — 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 31 — Indemnité de déplacement

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

— trois fois le taux horaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi.

— cinq fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi.

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

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

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

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

On entend par famille du travailleur la conjointe dont le mariage est constaté à l'état civil ainsi que les enfants mineurs légalement à sa charge conformément au Code de la Sécurité Sociale et vivant habituellement avec lui.

Article 32 — Prime de panier

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

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

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

Article 33 — 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 repos des femmes salariées en couches;

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

— une compression de personnel ou suppression d'emploi,

— la fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou une période obligatoire d'instruction militaire,

— le service militaire ou para-militaire du travailleur, et les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

— les absences pour raisons personnelles dans la limite de dix jours.

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

— 2% après deux années de présence;

— 1% par année de présence à partir de la troisième année avec un maximum de 25%.

Article 34 — Autres indemnités et primes

Des conventions annexes à la présente convention fixeront ultérieurement par branche d'activités, par entreprise ou établissement, les diverses indemnités et primes relatives aux conditions d'emploi et à la nature du poste de travail occupé.

Article 35 — Fourniture du logement

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

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

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

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

A partir d'un effectif qui sera déterminé par les conventions sectorielles, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour faciliter la prise des repas sur place de leur personnel.

TITRE V

CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 36 — 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.

Toute modification du règlement intérieur, donnera lieu à consultation préalable des délégués du personnel et sera transmise à l'inspection du travail du ressort avant sa mise en application.

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 pour les travailleurs payés à l'heure.

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

Article 37 — Interruptions collectives de travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de cause accidentelle ou de force majeure, soit d'intempérie, les 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 38 — Jours fériés

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

La rémunération versée au travailleur est calculée :

— dans les conditions prévues par la loi pour le premier MAI dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise ;
— ou

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

— l'horaire prévoyait pour ce jour-là un travail à mi-temps

— l'horaire ne prévoyait aucune heure de travail pour ce jour-là.

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

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

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

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

Article 39 — Travail des femmes et des jeunes

Les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans 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'intéressée conserve, dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

Article 40 — Congés

a) — Durée du congé

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

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérés comme temps de travail effectif, outre les cas visés aux alinéas C, D, E, F, G — de l'article 43 du Code du Travail :

— les périodes passées en stage de formation ou de perfectionnement professionnel ou les voyages d'études organisées par l'entreprise,

— les séminaires syndicaux et les permissions d'absence exceptionnelle visés à l'article 41 ci-après.

b) — Organisation du congé

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

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

c) — Allocation — congé

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

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

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

Article 41 — Permissions exceptionnelles

Des permissions d'absences exceptionnelles, dans les limites fixées ci-dessous, non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune réduction de salaire, peuvent être accordées au travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les événements suivants à justifier par la présentation des pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par les autorités dûment qualifiées à cet effet :

— Aux représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs à l'occasion des congrès professionnels syndicaux dans la limite de dix jours par an.

— Aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires à l'occasion de l'exercice de leur mandat.

— Aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux nationaux de formation dans la limite d'un mois par an.

— Aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux internationaux de formation dans la limite qui sera déterminée d'accord-parties.

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

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

— A l'occasion d'événement familiaux, même si le travailleur ne justifie pas de six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

- décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe quatre jours
- décès d'un frère ou d'une sœur . . deux jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère trois jours
- mariage du travailleur trois jours
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur un jour
- naissance au foyer deux jours
- baptême un jour
- déménagement un jour.

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

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

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

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

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

TITRE VI

Hygiène et sécurité

Article 42 — Considérations générales

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à respecter les conditions d'hygiène imposées par la réglementation en vigueur en la matière, conformément aux dispositions du Titre VII du Code du Travail. Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail 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 individuelle ; 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 43 — Sécurité sociale — Allocations familiales

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

Article 44 — Soins médicaux et hospitalisation

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

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

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

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

Ne seront pas pris en charge les risques suivants :

- soins dentaires
- massages
- séances de rééducation
- gymnastique corrective
- soins dispensés par les pédicures et manucures
- appareils d'orthopédie et de prothèse
- lunetterie
- transport à l'hôpital.

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

La famille est définie selon les critères de prise en charge par la caisse nationale de sécurité sociale.

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

TITRE VII**Délégués du personnel**

Article 45 — Des délégués du personnel sont obligatoirement élus par établissements dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur. Leurs attributions sont celles prévues par ces mêmes textes.

Toutefois, lorsque plusieurs établissements d'une entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de 20 kilomètres, ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant les élections de délégués du personnel, les

effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral, qui élira son ou ses délégués.

Article 46 — Est nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions de l'article 178 du Code du Travail, même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement collectif.

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

Toutefois, en cas de faute lourde de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire 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 du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin.

Article 47 — Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.

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

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

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

Article 48 — 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 leurs chefs directs.

TITRE VIII**COMMISSION D'INTERPRETATION
ET DE CONCILIATION****Article 49 — Organisation — Fonctionnement**

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

Cette commission 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 :

- cinq membres titulaires, et
- cinq membres suppléants

pour chacune des organisations signataires de la présente convention.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués à la Direction Générale du travail, de la main-d'œuvre et de la Sécurité Sociale 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 partie ainsi que de l'autorité administrative susvisée. Celle-ci est tenue de réunir la commission dans les plus brefs délais.

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

TITRE IX

CREATION DE CAISSE COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

Article 50 — Les parties signataires de la présente convention sont d'accord sur le principe de la création d'une caisse complémentaire de retraite.

Cette caisse serait alimentée en partie par les employeurs et en partie par les travailleurs suivant les catégories salariales dans lesquelles ils sont classés au niveau de l'entreprise ou établissement.

La création de la caisse complémentaire de retraite doit être subordonnée à un accord national conclu après avis conforme du conseil national du travail et des lois sociales.

Les modalités de fonctionnement de cette caisse complémentaire de retraite feront l'objet d'un arrêté du ministère du travail pris après consultation de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et avis du Conseil National du Travail et des Lois Sociales.

TITRE X

Transport des travailleurs

Article 51 — Tous les travailleurs dont le poste fixe d'affectation se situe à plus de 3 kms hors du périmètre urbain de leur lieu de recrutement, doivent bénéficier d'un moyen de transport adéquat ou du transport par les soins de l'employeur.

Article 52 — Dans le cas du transport assuré par l'employeur, les points de rassemblement des travailleurs ainsi que les horaires de départ et d'arrivée des véhicules de ramassage, seront fixés d'accord-parties.

Article 53 — Dans le cas où le transport ne serait pas assuré par l'employeur, une indemnité de transport doit être allouée aux travailleurs entrant dans les conditions de l'article 51.

TITRE XI

DISTINCTIONS

Article 54 — Les parties signataires de la présente convention s'engagent à faire bénéficier leur personnel de distinctions honorifiques dans les conditions fixées ci-après :

— Tout travailleur ayant réuni 20 ans de service aura droit à un Diplôme et un mois de salaire (salaire de base + ancienneté).

— Tout travailleur ayant réuni 25 ans de service aura droit à deux mois de salaire (salaire de base + ancienneté).

TITRE XII

OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Article 55 — Sauf stipulation contraire insérée au contrat ou autorisation particulière écrite de son employeur, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

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

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

TITRE XIII

DISCIPLINE

Article 56 — Les sanctions disciplinaires applicables au personnel de l'entreprise ou de l'établissement en raison des fautes professionnelles commises ou des manquements à la discipline sont :

- a — l'avertissement avec inscription au dossier
- b — la mise à pied de un à huit jours avec privation de salaire
- c — le licenciement avec préavis
- d — le licenciement sans préavis en cas de faute lourde.

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

- le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre des activités normales relevant de l'emploi;

— la violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement porté à la connaissance du personnel;

— la malversation;

— les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'établissement;

— la violation du secret professionnel;

— l'état d'ivresse caractérisé.

Cette liste n'est pas limitative.

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

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

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

TITRE XIV

Règlement des conflits collectifs

Article 57 — La procédure de règlement des conflits collectifs est celle fixée par le Code du Travail dans les articles 211 à 220.

TITRE XV

Retraite

Article 58 — Limite d'âge

L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par la législation qui détermine le fonctionnement de la caisse nationale de sécurité sociale.

Article 59 — 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'âge au moment de la mise à la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement suivant le barème ci-après :

Age de la retraite	ANCIENNETE			
	1 à 15 ans	plus de 15 à 20 ans	plus de 20 à 30 ans	plus de 30 ans
50 ans	75 %	80 %	85 %	90 %
51 ans	60 %	65 %	70 %	75 %
52 ans	55 %	60 %	65 %	70 %
53 ans	45 %	50 %	55 %	60 %
54 ans	40 %	45 %	50 %	55 %
55 ans	35 %	40 %	45 %	50 %

TITRE XVI

Dispositions diverses

Article 60 — Annexes à la convention

Après la signature de la présente convention, des 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 61 — Prise d'effet

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

Lomé, le 1^{er} mai 1978

Ont signé pour :

Le Groupement Interprofessionnel
des Entreprises du Togo,

« G I T O »

Koffi G. Djondo

L'Association Professionnelle des Banques — A.P.B.

Komlan Tossou

Le Syndicat des Compagnies de Navigation
des Consignataires de Navires du Togo — NAVITOGO

Yves Puech

Le Syndicat des Commerçants Importateurs
et Exportateurs de la République togolaise

SCIMPEXTO,

Henri Roux

Le Syndicat des Entreprises de Travaux publics,
Bâtiments et Mines du Togo — S.E.T.P.BM

Clain-Clain Olympio

Le Syndicat Interprofessionnel des Entreprises
Industrielles du Togo — S.I.E.I.T,

Koffi A. Johnson

La Confédération Nationale des Travailleurs
du Togo — C.N.T.T.

Nangbog Barnabo

La Fédération des Travailleurs du Secteur Privé
du Togo — FETRASEPTO

Yao Benyo

La Fédération Syndicale des Para-Publics du Togo,

FESYNPPUTO

Kokou E. Atcha

La Fédération Nationale des Syndicats des Services
Publics et Assimilés du Togo — FENASYSPATO,

Folikpo Awuté

Déposé au Secrétariat du Tribunal du Travail de
Lomé, sous le N° 64/TT/L le 3 mai 1978.

Vu :

Le directeur général du Travail, de la Main-d'œuvre
et de la Sécurité sociale,

Kondé Sangbana

Approuvé :

Le ministre du Travail et de la Fonction publique,

B. Alassounouma