

Art. 7 — La location du chariot élévateur prévue au paragraphe 2 de l'article 31 du susdit décret est modifiée comme suit :

Un chariot élévateur à fourches de 2,5 T, 4,5 T ou 5 tonnes 1000 francs.

Toutefois, si ces engins sont employés à bord d'un navire, une majoration de 100% sera appliquée.

Art. 8 — La dernière phrase du 1^{er} paragraphe de l'article 33 du susdit décret est supprimée.

Art. 9 — Le 6^e paragraphe du susdit décret est annulé.

Art. 10 — Des aménagements tarifaires pourront être envisagés selon les circonstances en faveur du trafic à destination ou en provenance des pays voisins.

Art. 11 — Le reste du décret n° 68-93 du 8 mai 1968 portant approbation du règlement des droits du port autonome de Lomé demeure sans changement.

Art. 12. — Le ministre des travaux publics, mines, transports, postes et télécommunications et le ministre des finances et de l'économie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République togolaise.

Lomé, le 23 juin 1969

Gal. E. Eyadéma

DECRET N° 69-135 du 23-6-69 fixant la date de fermeture de la campagne d'achat des arachides récolte 1968-69.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

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

Vu la loi n° 64-9 du 22 juin 1964 portant création de l'office des produits agricoles du Togo ;

Vu le décret n° 69-18 du 6 janvier 1969 fixant la date d'ouverture de la campagne d'achat, les prix à payer au producteur et les conditions d'intervention de l'office des produits agricoles du Togo pour la récolte d'arachide 1968-69.

Sur le rapport du ministre du commerce, de l'industrie, du tourisme et du plan ;

Le conseil des ministres entendu,

DECRETE :

Article premier — La date de fermeture de la campagne d'achat des arachides de la récolte 1968-69 est fixée au 21 juin 1969.

Art. 2 — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République togolaise et, vu l'urgence, diffusé par voie de presse, de radio et d'affichage.

Lomé, le 23 juin 1969

Gal. E. Eyadéma

DECRET N° 69-136 du 23-6-69 fixant le statut du personnel du port autonome de Lomé.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

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

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

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

Vu l'avis du conseil d'administration du port autonome de Lomé ;

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

Le conseil des ministres entendu,

DECRETE :

TITRE I

Champ d'application

Article premier — Les dispositions du présent décret s'applique aux agents engagés sans limitation de durée et considérés de ce fait comme personnel permanent du port autonome de Lomé.

Elles sont également applicables au personnel temporaire pendant la durée de son engagement.

Elles ne s'appliquent aux fonctionnaires en position de service détaché auprès du port autonome de Lomé que dans la mesure où ces dispositions sont plus favorables que celles du statut général des fonctionnaires et des textes pris pour son application.

Art. 2 — Le présent statut s'applique sous réserve de conventions d'établissement entre la République du Togo et les autres Etats utilisateurs du port.

TITRE II

Règles d'emploi

CHAPITRE I

Recrutement

Art. 3 — Nul ne peut être recruté comme agent du port autonome de Lomé :

- 1 — s'il n'est de nationalité togolaise ;
- 2 — s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité ;
- 3 — s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de l'emploi qu'il postule ;
- 4 — s'il n'est âgé de 18 ans au moins et de 35 ans au plus à la date de son engagement. La limite d'âge de 35 ans peut être prolongée d'autant d'années de service antérieures validées pour la retraite par la caisse nationale de sécurité sociale, sans toutefois dépasser 45 ans.

Le candidat doit fournir un dossier composé comme suit :

- 1 — une demande écrite et signée du candidat ;
- 2 — un extrait de naissance ;
- 3 — un extrait de casier judiciaire ;

4 — copies certifiées conformes des diplômes, titres ou attestations pouvant justifier la qualification ou l'expérience professionnelle du candidat ;

5 — un certificat médical indiquant que le candidat est apte pour l'emploi qu'il sollicite ;

6 — un certificat de nationalité.

CHAPITRE II

Classification des emplois

Art. 4 — Les emplois sont répartis à raison des qualifications exigées en 13 catégories. Le niveau et la définition des emplois correspondant à chacune de ces catégories sont fixés par l'annexe I du présent décret.

L'ensemble des catégories réparties en 3 groupes comprend :

— 1^{er} groupe : les agents d'exécution, de la 1^{re} à la 6^e catégorie ;

— 2^e groupe : les agents de maîtrise, de la 7^e à la 10^e catégorie ;

— 3^e groupe : les cadres, de la 11^e à la 13^e catégorie.

Art. 5 — Chacune des catégories comprend quatre échelons de salaire.

Art. 6 — Suivant la qualification exigée pour les emplois postulés, les agents peuvent être recrutés sur titre, sur concours ou sur présentation de références professionnelles valables.

Art. 7 — Tout premier recrutement a lieu en principe à l'échelon le plus bas de la catégorie qui correspond à la qualification de l'agent.

Il peut cependant, être dérogé à cette règle en faveur des candidats ayant déjà effectivement exercé un emploi de la même technique ou spécialité que celui pour lequel ils sont recrutés. Sont pris en compte et sur justification pour leur durée effective, les services accomplis dans une administration générale, établissement public ou des collectivités publiques de l'Etat.

Pour le calcul de l'ancienneté prévue au présent article, il n'est pas tenu compte des fractions d'année inférieures à six mois, les fractions supérieures à six mois sont comptées pour une année complète.

CHAPITRE III

Période d'essai

Art. 8 — 1 — Tout candidat engagé comme agent du port autonome de Lomé doit effectuer une période d'essai. La durée est fixée à un mois au maximum pour les emplois des catégories 1 à 4, à deux mois pour les emplois des catégories 5 à 7. Cette durée peut être prolongée d'un mois pour les catégories 1 à 4 et de deux mois pour les catégories 5 à 7 et au-delà.

2 — Pendant la période d'essai, il peut à tout moment être mis fin à l'engagement par le port autonome de Lomé ou par l'agent sans préavis, ni indemnité.

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

Elle est également prise en considération dans le calcul de la prime d'ancienneté.

CHAPITRE IV

Procédure d'engagement

Art. 9 — 1 — Le directeur du port autonome de Lomé engage directement les agents auxquels s'appliquent les dispositions du présent décret, exception faite des chefs de service dont la nomination est soumise à l'accord préalable du conseil d'administration, les procédures imposées par la législation du travail étant respectées.

2 — La décision portant engagement doit mentionner notamment :

- a) les nom et prénoms du candidat ;
- b) l'emploi permanent ou temporaire selon les cas ;
- c) l'indication de ses titres ou de sa qualification ;
- d) la catégorie et l'échelon de classement ;
- e) la durée de la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, le chef du service intéressé adresse un rapport au service du personnel au vu duquel, ce dernier propose de confirmer le candidat dans son emploi, de prolonger sa période d'essai ou de le licencier.

L'engagement définitif prend effet pour compter de la date où l'essai a commencé.

TITRE III

Comité de gestion du personnel

Art. 10 — La compétence du comité de gestion du personnel se limite aux questions d'avancement, de changement de catégorie et aux sanctions disciplinaires applicables au personnel régi par le présent statut.

Le comité de gestion est habilité à faire toutes suggestions sur les questions intéressant le personnel et la bonne marche de l'établissement.

Art. 11 — Le comité de gestion est composé comme suit :

Membres titulaires :

Président

— le chef du service administration centrale

Membres

— deux chefs de service désignés par le directeur

— le représentant du personnel du port siégeant au conseil d'administration

— deux membres élus par les délégués du personnel parmi ces derniers

Membres suppléants :

— les adjoints des chefs de service membres titulaires du comité de gestion ;

— les suppléants des délégués siégeant audit comité.

Le mandat des délégués du personnel est valable pour une durée d'un an.

Art. 12 — Les décisions sont prises à la majorité des voix. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Pendant les sessions du comité de gestion du personnel, les délégués qui y siègent sont considérés comme étant en service.

Le comité fixe son règlement intérieur qu'il soumet à l'approbation du conseil d'administration.

Les délibérations du comité de gestion sont soumises à l'approbation du directeur du port autonome de Lomé, du conseil d'administration et du ministre des travaux publics, conformément aux dispositions des règlements intérieurs du conseil d'administration et du comité de direction du port.

TITRE IV

Avancement et notation

CHAPITRE I

Avancement

Art. 13 — L'avancement des agents du port autonome de Lomé comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de catégorie.

Art. 14 — L'avancement d'échelon a lieu après dix huit mois dans l'échelon précédent et est subordonné à l'obtention par l'agent de la note chiffrée minimum de douze sur vingt. Si l'agent n'a pu bénéficier d'un avancement d'échelon après trois ans d'ancienneté, il peut saisir le comité de gestion de sa situation.

Art. 15 — L'avancement de catégorie a lieu compte tenu des critères définis aux articles 19 et 20, après avis favorable du comité de gestion du personnel. Il a lieu après deux ans d'ancienneté à l'échelon le plus élevé de la catégorie.

CHAPITRE II

J Accès aux catégories supérieures des groupes

Art. 16 — L'accès aux catégories professionnelles des groupes hiérarchiquement supérieurs a lieu par concours professionnel compte tenu du nombre de places vacantes dans ces catégories.

Peuvent prendre part aux concours professionnels, les agents appartenant aux catégories immédiatement inférieures à celles pour lesquelles les concours sont ouverts.

Les agents en cause doivent avoir au moins deux ans d'ancienneté de service au Port ou dans l'administration de provenance, lorsqu'il s'agit des anciens employés des C.F.T. et wharf ou de l'Etat.

Art. 17 — Les conditions d'organisation du concours, le programme et le choix des épreuves ainsi que la composition des commissions de surveillance et de correction feront l'objet d'un règlement particulier du directeur du port autonome de Lomé.

Une cote professionnelle entrant dans la fixation de la moyenne finale sera attribuée à chaque candidat sous le contrôle du comité de gestion du personnel. Cette cote est obtenue en faisant la moyenne des notes professionnelles des trois dernières années. Le directeur du port autonome de Lomé garde cependant toute latitude pour apprécier la cote professionnelle ainsi obtenue.

Art. 18 — Nonobstant les dispositions des articles 16 et 17 précédents, les agents particulièrement méritants qui auraient occupé des emplois correspondant à une catégorie hiérarchiquement supérieure pendant au moins 3 ans peuvent être reclassés dans celle-ci après avis conforme du comité de gestion.

L'intégration a lieu dans ce cas à la catégorie immédiatement supérieure à celle correspondant à l'ancien classement de l'agent.

CHAPITRE III

Notation

Art. 19 — Le pouvoir de notation appartient au directeur du port autonome de Lomé et aux chefs de service.

Les éléments à prendre en considération pour la note chiffrée et l'appréciation générale sont ainsi définis :

A — Pour les agents appartenant aux catégories 11 à 13 :

- 1) Connaissance professionnelle et culture générale ;
- 2) Esprit d'initiative et d'organisation ;
- 3) Aptitude au commandement ;
- 4) Sens du bien public.

B — Pour les agents appartenant aux catégories 7 à 10 :

- 1) Connaissance professionnelle et culture générale ;
- 2) Sens de l'organisation du travail ;
- 3) Efficacité dans l'établissement ;
- 4) Sens du service public.

C — Pour les agents appartenant aux catégories 1 à 6 :

- 1) Connaissance professionnelle ;
- 2) Ponctualité ;
- 3) Soins dans l'exécution du travail ;
- 4) Conduite et discipline.

Art. 20 — Le barème de cotation de chacun de ces éléments est fixé comme suit :

- Zéro : mauvais
- Un : médiocre
- Deux : passable
- Trois : bon
- Quatre : très bon
- Cinq : exceptionnel.

La note globale exprimée de zéro à vingt est égale au total des points obtenus pour chacun des quatre éléments. Les bulletins de note sont remplis une fois par an et adressés au chef du service administration centrale par la voie hiérarchique.

TITRE V

Rémunération et avantages sociaux

CHAPITRE I

Salaires

Art. 21 — Le barème des salaires afférents aux diverses catégories, et échelons des agents du port autonome de Lomé est annexé au présent statut.

Peuvent s'ajouter au salaire, la prime d'ancienneté, les indemnités représentatives de frais, les indemnités d'heures supplémentaires, les indemnités de fonction, la prime de rendement.

Art. 22 — Le salaire de début de la plus basse catégorie de l'ensemble des emplois du port autonome de Lomé ne peut être inférieur au S.M.I.G.

CHAPITRE II

Prime d'ancienneté

Art. 23 — La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base de l'échelon le plus bas de la catégorie, considérée à raison de 1% de celui-ci par année de service. Cette prime ne peut excéder 20% du salaire de référence.

CHAPITRE III

Prime de rendement

Art. 24 — Une prime annuelle de rendement peut être attribuée aux agents méritants du port. Le montant de cette prime est calculé sur le salaire de base du mois de décembre de l'année considérée.

Le salaire est soumis à un coefficient compris entre 1 et 1,50. Ce coefficient déterminé compte tenu de la cote professionnelle obtenue pour l'année considérée, s'établit comme suit :

- cote allant de 18 à 20 : coefficient 1,50
- cote allant de 16, mais inférieur à 18 : coefficient 1,20
- cote allant de 12, mais inférieur à 16 : coefficient 1

CHAPITRE IV

Allocations familiales

Art. 25 — Le personnel du port autonome de Lomé est affilié à la caisse nationale de sécurité sociale. Les allocations familiales seront donc payées aux agents par cette caisse.

Toutefois, les fonctionnaires en position de service détaché auprès du port conservent le bénéfice des allocations familiales prévues par les textes qui les régissent.

CHAPITRE V

Indemnités diverses

Art. 26 — Les agents occupant les fonctions de chef de service, d'adjoint au chef de service, de chef de bureau ou de chef de division, de caissier, perçoivent mensuellement une indemnité de responsabilité fixée par le conseil d'administration.

CHAPITRE VI

Avantages en nature

Art. 27 — Les chefs de service peuvent être logés contre paiement d'un loyer fixé par le conseil d'administration. Ils bénéficient d'indemnité compensatrice pour l'utilisation de leur véhicule personnel pour les besoins de service.

TITRE VI

Discipline

Art. 28 — Les sanctions disciplinaires applicables aux agents visées par le présent statut sont :

- 1) l'avertissement ;
- 2) le blâme avec inscription au dossier ;
- 3) la mise à pied de 1 à 30 jours avec privation de salaire ;
- 4) la rétrogradation d'échelon ou de catégorie ;
- 5) l'exclusion temporaire pour une période n'excédant pas 6 mois ;
- 6) le licenciement avec ou sans préavis.

Les trois premières sanctions sont infligées par le directeur de l'établissement sur proposition des chefs de service après explication écrite de l'intéressé et audition des délégués du personnel. Cependant, la mise à pied prononcée dans ce cas ne peut excéder 8 jours.

Les autres sanctions dont la mise à pied de 9 à 30 jours sont prises par la même autorité après avis du comité de gestion siégeant en conseil de discipline. Le dossier complet de l'affaire est présenté au comité de gestion qui désigne un rapporteur. L'agent en cause doit être entendu et peut se faire assister d'un délégué du personnel de son choix.

Art. 29 — L'agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire peut être suspendu de ses fonctions par le directeur du port autonome de Lomé. La note de service prononçant cette suspension précise si l'agent concerné conserve son salaire ou subit une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de ce salaire.

Si après réunion du comité de gestion ou à l'expiration d'un délai d'un mois, aucune sanction n'est prononcée contre l'agent, l'intéressé a droit au remboursement de son salaire ou des retenues opérées sur celui-ci.

Art. 30 — L'agent faisant l'objet d'une poursuite pénale et placé sous mandat de dépôt est suspendu de ses fonctions sans le bénéfice de la rémunération pour la durée de la détention.

La situation de l'agent n'est réglée qu'après la décision définitive du tribunal.

Art. 31 — L'agent en absence non justifiée ne perçoit aucun traitement pour la durée de l'absence.

Si cette absence se prolonge au-delà de 15 jours, l'agent est purement et simplement licencié de son emploi.

TITRE VII

CHAPITRE I

Durée du travail

Art. 32 — La durée hebdomadaire de travail est celle prévue par la législation en vigueur.

L'horaire de travail est arrêté par le directeur du port autonome de Lomé, après avis des chefs de service.

Art. 33 — 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.

Pour les agents affectés à un service continu, un tableau de roulement équitable sera établi par les chefs de service de telle manière à leur assurer le repos compensateur réglementaire.

CHAPITRE II

Heures supplémentaires

Art. 34 — Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale de travail. Le directeur du port autonome de Lomé donne son accord préalable à l'accomplissement des heures supplémentaires.

Elles font l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes :

Heures supplémentaires de jour

de 40 heures à 48 heures	100%
au-delà de 48 heures	350%
les dimanches et jours fériés	500%

Heures supplémentaires de nuit

en semaine	500%
les dimanches et jours fériés	1000%

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de travail par les ouvriers des services continus sont, quelles que soient les conditions de leur service, majorées forfaitairement de 500%.

Les heures supplémentaires sont considérées de nuit, lorsqu'elles sont accomplies entre 22 heures 00 et 05 heures 00.

Sont exclus des dispositions du présent article, les agents visés à l'article 26.

CHAPITRE III

Jours fériés

Art. 35 — Les jours fériés considérés comme jours de congés payés sont ceux prévus par les textes en vigueur.

Les agents qui, par le fait du service, ne pourraient jouir de ces congés, seront, soit payés au tarif des heures supplémentaires, ou obtiendront un repos compensateur.

TITRE VIII

Permissions et congés payés

CHAPITRE I

Permissions

Art. 36 — Des permissions exceptionnelles d'absence peuvent être accordées sur leur demande aux agents. Elles ne peuvent excéder 15 jours par an et sont déductibles du congé annuel.

Art. 37 — Des permissions pour événements familiaux peuvent être accordées également avec salaire aux agents qui en font la demande dans les conditions suivantes :

- Mariage de l'agent ou d'un de ses enfants : 3 jours
- Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour
- Décès du conjoint, d'un descendant ou ascendant : 3 jours
- Décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour
- Naissance au foyer de l'agent : 3 jours.

Elles ne sont pas déductibles du congé annuel et doivent être justifiées. En cas de décès, les délais de route s'ajoutent à la durée de la permission lorsque l'agent doit se déplacer.

Art. 38 — Les permissions d'une durée de 48 heures sont accordées par les chefs de service, tandis que celles supérieures à ce délai sont accordées par le directeur du port autonome de Lomé.

Toute absence non autorisée ou prolongée au-delà des délais fixés n'ouvrent pas droit à une rémunération et sont susceptibles de faire considérer l'agent en position irrégulière et d'entraîner son licenciement.

CHAPITRE II

Congés payés

Art. 39 — Sauf nouvelles dispositions législatives ou réglementaires plus favorables, les agents ont droit à deux jours et demi de congé payé par mois de travail effectif, soit 30 jours au maximum pour douze mois de travail.

Les dates de ce congé sont fixées d'un commun accord avec le chef de service qui établira le calendrier des départs en congé pour le personnel susceptible de bénéficier au cours de l'année d'un congé régulier.

Le chef de service ne pourra anticiper le congé d'une période supérieure à 3 mois et ne pourra le retarder d'une période supérieure à 12 mois qu'après consultation du délégué du personnel.

Le calendrier des départs en congé est communiqué au chef du service administration centrale et affiché dans les bureaux du service intéressé ou dans les ateliers ou chantiers.

Art. 40 — Pour la détermination du congé payé, sont considérées comme périodes de travail :

- a) les périodes de suspension du travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- b) dans une limite maximum de 6 mois, les périodes d'absence pour cause de maladie dûment constatée par un médecin agréé ;
- c) les périodes de congé des femmes en couches.

CHAPITRE III

Congé de maternité

Art. 41 — La femme engagée comme personnel permanent du port autonome de Lomé a droit au congé de maternité dans les conditions suivantes :

— 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;

— 6 semaines après l'accouchement.

Cette suspension peut être prolongée d'un mois en cas de maladie dûment constatée résultant de la grossesse ou des couches.

Pendant le congé de maternité, le salaire de l'intéressée est pour moitié à la charge de la caisse nationale de sécurité sociale, tandis que l'autre moitié reste à la charge du budget du port autonome de Lomé. Elle conserve le droit aux prestations en nature.

CHAPITRE IV

Congé de maladie

Art. 42 — En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, entraînant pour l'agent une incapacité de travail de longue durée, l'engagement est suspendu.

Pendant une année de service, l'absence de l'agent pour cause de maladie ne peut excéder six mois au maximum. Au cours de cette période, l'agent a droit à :

— Pendant la première année de service : un mois de salaire entier, un mois de demi salaire, quatre mois sans salaire ;

— de la 2^e à la 4^e année : un mois de salaire entier, deux mois de demi salaire, trois mois sans salaire ;

— de la 5^e à la 9^e année : deux mois de salaire entier, deux mois de demi salaire, deux mois sans salaire ;

— à partir de la 10^e année : trois mois de salaire entier, trois mois de demi salaire.

La rupture du contrat intervient si l'agent n'est pas en mesure de reprendre ses fonctions après les six mois d'absence.

CHAPITRE V

Congé sans solde

Art. 43 — A titre exceptionnel et sur justification, les agents qui ont épuisé leur droit au congé avec solde pourront obtenir des congés sans solde pour une durée limitée à un an.

Excepté le cas de congé sans solde pour maladie, l'agent ne conserve pendant cette période aucun droit à l'avancement. Le temps passé dans cette position n'entre pas en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté et des services validables pour la retraite.

Pour leur réintégration, les intéressés devront introduire une demande de réintégration au moins trois mois à l'avance et attendre qu'une vacance se produise dans l'effectif de leur emploi.

Si à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'entrée en jouissance du congé sans solde, le bénéficiaire n'a pas présenté une demande de réintégration, il sera considéré comme démissionnaire et automatiquement rayé des effectifs.

Art. 44 — L'agent appelé à une fonction publique élective ou syndicale est, sur sa demande, mis en congé sans solde pour la durée de son mandat.

Il est réintégré sans délai sur sa demande à l'expiration de son mandat avec les avantages dont il jouissait avant sa mise en congé.

Il conserve ses droits à l'avancement et à la retraite pendant la durée de son congé et sera astreint au paiement des cotisations dues à la caisse nationale de sécurité sociale dans les mêmes conditions que pendant la période d'activité. Le montant des versements lui sera notifié par le service de la comptabilité.

L'intéressé conserve son droit de vote et peut être éligible à toute fonction représentative au sein de son service de même qu'à toute fonction représentative pour l'ensemble du personnel de l'établissement.

Art. 45 — L'agent en congé sans solde occupant un emploi à titre salarié dans une entreprise industrielle ou commerciale, est automatiquement rayé des effectifs et perd tout droit à une réintégration éventuelle.

TITRE IX

Cessation de fonction

CHAPITRE I

Conditions de cessation de fonction

Art. 46 — La cessation définitive de fonction de l'agent intervient :

1 — au terme fixé par l'acte d'engagement s'il s'agit d'agent temporaire ou contractuel ;

2 — en cas de démission ;

3 — en cas de licenciement ;

4 — lorsque l'agent a atteint la limite d'âge qui lui est applicable.

Art. 47 — L'engagement peut être à tout moment rompu :

1 — à l'initiative de l'agent, moyennant un préavis dont la durée est ainsi fixée :

— 1 mois pour les catégories 1, 2, 3 et 4 ;

— 2 mois pour les catégories 5 et 6 ;

— 3 mois pour les catégories 7 et suivantes.

2 — à l'initiative du port autonome de Lomé :

a) sans préavis :

— pour absence irrégulière de plus de 15 jours comme prévu à l'article 31 du présent statut ;

— pour inaptitude physique à l'expiration du congé sans solde prévu à l'article 45 précédent ;

— pour insuffisance professionnelle après observation de la procédure disciplinaire prévue à l'article 28 précédent ;

— pour faute lourde caractérisée ;

— en cas de condamnation à une peine de prison, avec ou sans sursis, pour meurtre, vol, recel, abus de confiance, escroquerie, attentat ou outrage public à la pudeur, ou tentative de ces mêmes crimes ou délits ;

b) avec préavis dans tous les autres cas.

Lorsque le préavis n'est pas respecté, la partie qui prend l'initiative de la rupture verse à l'autre, une indemnité de préavis correspondant à cette période.

Art. 48 — En cas de compression d'effectifs, la liste des agents à licencier est établie par le chef du service du personnel après avis du comité de gestion du personnel. Pour l'établissement de cette liste, il sera tenu compte des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté et de la situation de famille.

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

Art. 49 — Les agents susceptibles d'être licenciés sont avisés conformément au délai de préavis fixé ci-dessus. Ils disposent pendant ce temps d'une journée par semaine pour la recherche d'un autre emploi.

Art. 50 — Aucun agent ne peut être maintenu en service au-delà de l'âge de 55 ans révolus.

Toutefois, pour certains emplois dont la liste sera fixée par un règlement spécial, cette limite d'âge peut être ramenée à 50 ans.

Art. 51 — Les fonctionnaires placés en position de service détaché auprès du port autonome de Lomé, peuvent à tout moment être remis à la disposition de leur administration d'origine. Toutefois, le traitement de leur grade statutaire à la date de remise continuera à leur être payé par le port autonome de Lomé jusqu'à la fin de l'exercice budgétaire en cours.

CHAPITRE II

Indemnité de licenciement

Art. 52 — Hors le cas de faute lourde, tout agent ayant accompli une durée de service continu de 1 an au port autonome de Lomé, ou dans un ou plusieurs services ou établissements publics, aura droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est calculée ainsi qu'il suit, sans toutefois dépasser quatre mensualités pour 20 ans de service :

— pour les cinq premières années, 20% du salaire mensuel moyen des douze derniers mois par année de présence ;

— pour une ancienneté de service variant entre six et dix ans, 25% du salaire moyen des douze derniers mois par année de présence ;

— au-delà de dix ans de service, 30% du salaire moyen des douze derniers mois par année de service.

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

Toutefois, une allocation spéciale dite « indemnité de fin de carrière » lui sera versée. Cette indemnité correspond à la moitié de l'indemnité de licenciement.

Art. 53 — Les agents comptant au moins dix ans de service effectifs dont la démission est acceptée, peuvent, dans le cas où celle-ci résulte soit de raison de santé, soit de raison reconnue valable par le directeur du port autonome de Lomé après avis du comité de gestion, percevoir une allocation calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

CHAPITRE III

Retraite

Art. 54 — Hormis les fonctionnaires en position de service détaché auprès du port autonome de Lomé, tous les agents sont obligatoirement affiliés au régime de retraite de la caisse nationale de sécurité sociale.

CHAPITRE IV

Décès de l'agent

Art. 55 — En cas de décès de l'agent, les appointements de présence et de congé dus au moment du décès sont acquis aux héritiers.

Ils percevront de plus, une allocation représentant l'indemnité de licenciement et calculée dans les mêmes conditions.

TITRE X

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) son représentant au conseil d'administration du port autonome de Lomé ;

b) ses représentants au comité de gestion du personnel ;

c) les délégués du personnel élus conformément à la législation du travail.

Art. 57 — Les représentants du personnel au conseil d'administration et au comité de gestion du personnel seront élus selon les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur au Togo.

Art. 58 — La liberté syndicale est garantie aux travailleurs du port autonome de Lomé et ceux-ci peuvent adhérer au syndicat de leur choix.

L'appartenance ou non à un syndicat ne doit en aucune manière jouer pour ou contre l'agent.

Art. 59 — L'exercice du droit syndical ne doit en aucun cas, avoir pour conséquence des actes ou agissements contraires aux lois, décrets et règlements.

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'établissement, les organisations syndicales et les délégués du personnel.

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

TITRE XI

Dispositions diverses et transitoires

CHAPITRE I

Voyage et transport

Art. 60 — Sont à la charge de l'établissement, pendant les congés, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et des enfants mineurs régulièrement à sa charge 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 congé cumulé par nécessité de service si l'agent donne les preuves des dépenses faites ;
— en cas de licenciement dû à un cas de force majeure si l'agent désire rejoindre son lieu de résidence habituelle.

Pour le remboursement des frais de voyage, ceux-ci seront calculés sur les bases suivantes conformément au tarif en vigueur des C.F.T., quel que soit le mode de locomotion choisi :

Catégories hiérarchiques	Classe de voyage	Poids de bagages autorisés	
		pour le chef de famille	pour le conjoint et chacun des enfants à charge
I, 2, 3, 4, 5, 6	3 ^e classe	100 kg	50 kg
7, 8, 9, 10	2 ^e classe	150 kg	50 kg
II, 12, 13, Chefs de service, adjoints chef service et chef division	1 ^{re} classe	200 kg	50 kg

CHAPITRE II

Maladies professionnelles, accidents de travail et hospitalisation

Art. 61 — Les employés du port autonome de Lomé sont affiliés à la caisse nationale de sécurité sociale en ce qui concerne les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Si l'agent est victime d'une maladie ou d'un accident non couverts par la caisse nationale de sécurité sociale et se trouve dans l'incapacité d'assurer son service, il bénéficie du congé de maladie prévu à l'article 44 ci-dessus.

Au cas où, après consolidation de la blessure ou après guérison, l'agent victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne serait plus en mesure de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, il peut être affecté à un autre emploi.

Art. 62 — En cas d'hospitalisation pour maladie non professionnelle, les frais en résultant sont pour moitié à la charge du port autonome de Lomé, et l'autre moitié à la charge de l'agent.

Le classement des catégories d'hospitalisation est le suivant :

— Hors catégorie : Le directeur et le directeur adjoint ;

— 1^{re} catégorie : Les chefs des services, leurs adjoints et les agents des catégories hiérarchiques 11, 12 et 13 ;

— 2^e catégorie : Les chefs de divisions et les agents des catégories hiérarchiques 7, 8, 9 et 10 ;

— 3^e catégorie : Les agents des catégories hiérarchiques 1, 2, 3, 4, 5 et 6.

CHAPITRE III

Oeuvres sociales

Art. 63 — Les œuvres et activités sociales du port autonome de Lomé ont pour objet :

a) d'assister les agents en congé de maladie ou victimes d'accident dont l'état de santé exigerait des soins ou traitements particuliers prolongés ;

b) de secourir les agents en cas de sinistre ou de grand malheur ;

c) d'assister les associations culturelles et sportives du port autonome de Lomé ;

d) de participer au financement des bourses d'enseignement secondaire des enfants exceptionnellement brillants des agents nécessiteux du port autonome de Lomé ;

e) d'apporter sa contribution à toute institution sociale, d'intérêt général (établissement de repos, de retraite, colonie de vacances, coopératives, etc...) ;

f) de participer au financement d'immeubles à usage d'habitation pour le personnel du port autonome de Lomé ;

g) de contribuer au financement des dépenses de la cantine du port autonome de Lomé.

Les œuvres et activités sociales du port autonome de Lomé sont gérées par le comité de gestion du personnel sous le contrôle du directeur du port qui soumet au conseil d'administration un programme d'activité et un compte-rendu annuel de gestion.

Les œuvres sociales du port seront financées par un prélèvement sur les bénéfices d'exploitation dont le pourcentage est fixé par le conseil d'administration.

CHAPITRE IV

Classement dans les catégories hiérarchiques

Art. 64 — Le classement des agents se fera par le directeur du port, après avis du comité de gestion.

L'ancienneté acquise par les agents en provenance des C.F.T. et wharf ou de tout autre établissement ou service public sera maintenue dans son intégralité à ses bénéficiaires pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Art. 65 — Le classement se fera compte tenu de la qualification et de l'ancienneté, et son incidence financière sera limitée au strict minimum. Le paiement de l'augmentation de salaire se fera par tranches successives.

Art. 66 — Le ministre des travaux publics, mines, transports, des postes et télécommunications et les ministres intéressés sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République togolaise.

Lomé, le 23 juin 1969

Gal. E. Eyadéma

ANNEXE I
Hiérarchie et classification professionnelles

Groupes	Niveau	Emplois administratifs, financiers et comptables	Catégories	Autres spécialités
1 ^{er} groupe	EXECUTION	Employé sans qualification Illettré	S.M.I.G.	Manœuvre
		Employé chargé de l'exécution de tâches simples exigeant un niveau d'instruction et qualification inférieurs au C.E.P.E. (garçon de course, planton, etc...)	1 ^{re}	Docker 1 ^{re} classe Amarreur 1 ^{re} classe Matelot 1 ^{re} classe
			2 ^e	Jardinier, ouvrier peu qualifié
		Employé chargé de tâches simples d'un niveau d'instruction et de qualification au moins égaux au C.E.P.E. (commis aux écritures, dactylographe débutant)	3 ^e	Pointeur débutant, amarreur, matelot et docker 2 ^e classe, gréeur, gardien, surveillant de phare, aide-magasinier du service technique, assistant-topographe
		Employé qualifié mais travaillant sur les directives d'un chef (commis, dactylographe ayant une vitesse de frappe de 30 mots/minute ou ayant une connaissance sommaire de sténographie, aide-infirmier, aide-comptable)	4 ^e	Chef d'équipe dockers, de gardiens, d'amarreurs, de matelots, magasinier du service technique, conducteur d'engin et de charpente, chauffeur, pointeur.
		Employé de bureau qualifié, secrétaire sténodactylographe, aide-comptable du niveau du C.A.P., B.E. ou B.E.P.C., infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école d'infirmiers.	5 ^e	Pointeur au manifeste, ouvrier qualifié, chef gréeur, topographe-dessinateur.
		Aide-caissier, infirmier diplômé d'Etat, secrétaire sténodactylographe ayant une bonne expérience, employé de bureau chargé d'une fonction d'exécution spécialisée	6 ^e	Chef pointeur-adjoint, chef débarcadère adjoint, chef ouvrier (exerçant un commandement sur plusieurs ouvriers dans sa spécialité), opérateur-radio.
2 ^e groupe	MAITRISE	Employé de bureau exceptionnellement qualifié (commis, aide-comptable), agent technique de santé	7 ^e	Contremaître d'atelier, chef de chantier
		Comptable chargé de tenir les livres légaux et de dresser le bilan sous directive, caissier central, chef de bureau, secrétaire adjoint de direction	8 ^e	Chef débarcadère, magasinier de l'exploitation
		Chef de bureau, chef de section de comptabilité, secrétaire de direction bilingue	9 ^e	Chef magasin de l'exploitation

Groupes	Niveau	Emplois administratifs, financiers et comptables	Catégories	Autres spécialités
2 ^e groupe	MAITRISE	Agent particulièrement qualifié à qui sont confiés les postes de maîtrise administrative les plus délicats	10 ^e	Chef magasin principal de l'exploitation
3 ^e groupe	CADRES	Economistes, administrateur, inspecteur des quais de 3 ^e classe	11 ^e	Ingénieur de 3 ^e classe
		Economiste, administrateur, inspecteur des quais de 2 ^e classe	12 ^e	Ingénieur de 2 ^e classe
		Economiste, administrateur, inspecteur des quais de 1 ^{re} classe	13 ^e	Ingénieur de 1 ^{re} classe
		Economiste, administrateur, inspecteur des quais en chef	hors	Ingénieur en chef

ANNEXE II

Salaires

Groupes	Catégories	ECHELONS			
		1	2	3	4
1	Manœuvre	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
2	6	20.584	21.826	23.706	26.200
	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
3	10	59.217	63.301	67.386	71.480
	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