

MINISTÈRE DU COMMERCE, DE L'INDUSTRIE  
ET DES TRANSPORTS

ARRETE CONJOINT N° 12-MCIT-MJ-FP-MFE du 19 août  
1976 portant statut particulier du personnel du port autonome  
de Lomé.

LE MINISTRE DU COMMERCE, DE L'INDUSTRIE  
ET DES TRANSPORTS,  
LE GARDE DES SCEAUX, MINISTRE DE LA JUSTICE,  
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL,  
LE MINISTRE DES FINANCES ET DE L'ECONOMIE,  
Sur proposition du directeur du port autonome de Lomé ;  
Vu l'ordonnance n° 1 du 14 janvier 1967 ;  
Vu l'ordonnance n° 15 du 14 avril 1967 ;  
Vu l'ordonnance n° 12 du 7 avril 1967 portant création du port auto-  
nome de Lomé ;  
Vu l'ordonnance n° 16 du 8 mai 1974 portant code du travail ;  
Vu le décret n° 74-184 du 20 décembre 1974 portant statut général du  
personnel des organismes para-administratifs,

ARRETEMENT :

TITRE I

Champ d'application

Article premier. — Le présent statut s'applique à l'en-  
semble du personnel (employé, ouvrier, agent de maîtrise,  
cadre administratif et technique) en position d'activité au  
port autonome de Lomé.

TITRE II

Comité de gestion du personnel.

Art. 2. — Le comité de gestion du personnel est compé-  
tent pour tous les services du port autonome de Lomé dont  
le personnel est soumis au présent statut. Il comprend six (6)  
membres nommés par le directeur du port.

Sa composition est la suivante :

- a) trois membres représentant la direction du port ;
- b) trois membres représentant le personnel et désignés  
par le syndicat du port autonome de Lomé.

Le comité de gestion élit en son sein un président et un  
vice-président.

Le vice-président remplace le président en cas d'empê-  
chement.

Il sera désigné dans les mêmes conditions que ci-dessus  
un membre suppléant pour chaque membre titulaire.

Le mandat des membres titulaires et suppléants est vala-  
ble pour trois années. Il est renouvelable.

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

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

Le comité fixe son règlement intérieur qu'il soumet à  
l'approbation du directeur du port.

Les séances du comité de gestion ne sont pas publiques.  
Les membres du comité sont liés à l'obligation de discrétion  
professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, informa-  
tions, ou écrits dont ils ont connaissance au cours ou à l'occa-  
sion des séances du comité.

Art. 4. — Le comité :

1°) donne son avis sur les propositions de sanctions  
disciplinaires;

2°) étudie les requêtes individuelles concernant les re-  
tards dans l'avancement des agents;

3°) émet, en tout état de cause, des suggestions sur tou-  
tes les questions intéressant le personnel.

TITRE III

Personnel

Chapitre I — Recrutement — Titularisation

Art. 5 — Les emplois, fonctions, les postes industriels,  
commerciaux ou techniques en général doivent être assurés  
par des agents soumis aux présentes dispositions.

Les candidats à un emploi doivent satisfaire aux con-  
ditions suivantes :

- a) être de nationalité togolaise ou être ressortissant d'un  
des pays ayant signé un accord de réciprocité en matière de  
main-d'œuvre et d'emploi avec le Togo;
- b) avoir les qualifications professionnelles requises pour  
l'emploi sollicité;
- c) n'avoir jamais été condamné à une peine afflictive ou  
infamante;
- d) être âgé de dix huit (18) ans au moins et de trente  
cinq (35) ans au plus, exception faite des postulants ayant  
accompli des services antérieurs ouvrant droit à pension.

Chaque candidat doit joindre à sa demande d'emploi  
un dossier comprenant :

- un acte de naissance ou toute autre pièce en tenant  
lieu;
- un casier judiciaire ayant moins de trois mois de  
date;
- un certificat médical d'aptitude physique générale et  
mentale indiquant que l'intéressé est apte pour le poste sol-  
licité;
- un certificat de nationalité;
- les attestations, certificats ou diplômes certifiés con-  
formes;
- un curriculum vitae relatif aux dernières années  
d'occupation du candidat;
- deux photos d'identité.

Art. 6 — Sur proposition du ministre de tutelle, après  
avis du directeur du port autonome de Lomé, les agents des  
groupes A et B sont en principe recrutés par le ministre de  
la fonction publique et affectés au port autonome de Lomé.

Toutefois, le directeur peut procéder directement à ce re-  
crutement après avis du ministre de tutelle.

Le directeur du port autonome de Lomé engage directe-  
ment les agents des groupes C, D, E et F.

Les chefs de service sont nommés par arrêté du minis-  
tre de tutelle, sur proposition du directeur.

Art. 7. — Tout premier recrutement a lieu en principe  
à l'un des échelons de la 3<sup>e</sup> classe du groupe 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 technicité ou spécialité que celui pour lequel ils sont  
recrutés. Sont pris en compte, et sur justification de leur  
durée effective, les services accomplis dans une administration  
générale, établissement public et collectivité publique.

Pour les agents provenant du secteur privé ou d'une administration étrangère, ils bénéficient d'une bonification des deux tiers de leur ancienneté globale dans la limite de six (6) ans.

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.

Art. 8. — Tout agent nouvellement recruté doit accomplir une période d'essai ou de stage dont la durée est fixée comme suit :

- 1 mois d'essai pour les agents du groupe F;
- 3 mois d'essai pour les agents des groupes D et E;
- 6 mois d'essai pour les agents du groupe C;
- 12 mois de stage pour les agents des groupes A et B.

Durant la période d'essai ou de stage, le travailleur recevra au minimum le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupe.

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

Dès la fin de la période d'essai ou de stage, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par écrit. Il spécifie l'emploi et le classement du travailleur, sa rémunération ainsi que les divers avantages accessoires du salaire dont il peut bénéficier. L'un des exemplaires est remis à l'employé.

Art. 9. — La titularisation est prononcée par le directeur après rapport des chefs de service. Ceux-ci y ajoutent leurs propositions en vue de la titularisation, de la prolongation de l'essai ou du stage, ou du licenciement de l'agent. L'ancienneté prend effet pour compter de la date de recrutement.

En cas de non titularisation d'un agent stagiaire ou à l'essai, un préavis ne pouvant excéder un mois est donné à l'intéressé avant la date de son licenciement. Le directeur du port autonome de Lomé est seul juge de l'opportunité de prolonger la période d'essai ou de stage de l'agent.

### Chapitre II — Agents temporaires

Art. 10. — Exceptionnellement et pour un travail défini ou dont la réalisation est limitée dans le temps, le port peut embaucher des travailleurs pour une durée déterminée ne pouvant excéder six mois. Toutefois, cette période peut être renouvelée une fois. Dans ce cas, la lettre d'engagement devra préciser la nature et la durée du travail.

Art. 11. — Compte tenu des besoins du service, les agents temporaires qui ont servi pendant une durée totale de dix huit (18) mois, bénéficieront d'un droit de priorité pour leur admission comme agent à l'essai, s'ils remplissent d'autre part les conditions fixées par le présent arrêté.

En matière de rémunération, il sera fait application aux agents temporaires, des salaires de catégories d'emplois correspondants conformément aux dispositions du présent statut ou, à défaut des catégories d'emplois similaires, des conditions générales applicables aux travailleurs en matière de la législation du travail.

### Chapitre III — Promotion — Perfectionnement — Remplacement

Art. 12. — En cas de vacance ou de création de postes, le port pourra faire appel de préférence aux employés en service et aptes à occuper ces postes. Toutefois, lorsque

l'accès à ces postes comporte un concours ou un examen, les employés du port devront y être soumis.

En cas de promotion, l'agent pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Au cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, l'employé sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Art. 13. — Lorsque les nécessités de service l'exigent, les employés remplissant les conditions d'instruction générale suffisante, pourront être désignés pour effectuer des stages de perfectionnement.

Les frais de transport, en début et en fin de stage, pour se rendre du lieu de l'emploi au lieu du stage et inversement sont à la charge du port.

Hormis le cas des bénéficiaires des bourses étrangères, pour des stages s'accomplissant hors du Togo, le stagiaire bénéficiera pendant la durée du stage d'une bourse de stage conformément aux dispositions réglementant les modalités d'administration des fonctionnaires et agents d'administration placés en position de stage de formation professionnelle à l'étranger.

Tout stage à la charge du port oblige l'agent bénéficiaire à demeurer au service de celui-ci au moins cinq (5) ans à compter de la fin dudit stage. Dans le cas où cet engagement ne serait pas respecté, l'intéressé sera tenu de rembourser au port la totalité des dépenses de toutes natures que celui-ci aura engagées pour son compte à l'occasion du stage.

Toutefois, si le stage avait été organisé en vue de pourvoir à un poste déterminé d'une catégorie supérieure à celle à laquelle appartenait précédemment l'employé, celui-ci, sauf cas de force majeure, sera nommé à ce poste dès la fin du stage à condition que les résultats du stage soient positifs.

Art. 14. — En vue de faciliter le développement de la formation professionnelle et la formation du personnel, le port pourra organiser des cours de formation professionnelle ou faire suivre ces cours par correspondance.

Un règlement intérieur déterminera dans quelles conditions le port autonome de Lomé pourra mettre à la disposition du personnel une bibliothèque pour sa documentation et sa formation permanente.

Art. 15. — En cas de nécessité de service, le directeur du port pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi afférent à une catégorie inférieure à celle du classement habituel de l'intéressé. Dans ce cas, l'employé conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excèdera pas six (6) mois.

La femme en état de grossesse, mutée à un autre poste en raison de son état, conserve le bénéfice de son salaire antérieur pendant la durée de cette mutation.

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

Toutefois, cette situation ne peut excéder en durée :

— 2 mois pour les travailleurs des groupes E et F inclusivement;

— 6 mois pour les travailleurs d'un groupe égal ou supérieur à D, sauf dans les cas de maladie ou d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pendant un congé de longue durée.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, le directeur est tenu de régler définitivement la situation de l'agent en cause, c'est-à-dire :

— soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là;

— soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit :

— après un (1) mois pour les travailleurs en dessous du groupe D;

— après trois (3) mois pour les travailleurs de groupe égal ou supérieur à D une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Toutefois, lorsqu'il s'agit de pourvoir provisoirement à un emploi de cadre dont le titulaire ne peut être nommé que par concours et qu'aucun concours n'a pu être organisé, l'agent délégué dans l'emploi à pourvoir perçoit dès son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de l'emploi du cadre occupé provisoirement.

Cette situation ne doit, en principe, excéder six (6) mois; elle peut être renouvelée en cas de nécessité pour une durée maximum de deux (2) mois à l'issue desquels un concours sera obligatoirement organisé pour pourvoir au poste vacant.

#### Chapitre IV — Avancement — Notation

Art. 16. — L'avancement régi par les présentes dispositions comprendra l'avancement d'échelon et l'avancement de classe qui ont lieu de façon continue et à des dates fixes d'échelon à échelon et de classe à classe.

Art. 17. — L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à un autre immédiatement supérieur. Il est décidé par le directeur après une ancienneté minimale de dix-huit (18) mois dans l'échelon immédiatement inférieur.

Art. 18. — Les agents sont avisés de leur promotion ou avancement par note de service du directeur.

La promotion et l'avancement prennent effet :

— lorsqu'il s'agit d'une promotion ou d'un avancement au choix, à compter du premier jour du mois qui suit la notification de la décision;

— lorsqu'il s'agit d'un avancement à l'ancienneté, à compter du premier jour qui suit l'expiration du délai requis pour cette ancienneté.

Art. 19. — Les avancements d'échelons au choix sont attribués le 1er janvier de chaque année dans l'ordre d'un tableau dit « d'avancement sur mérite » dressé au plus tard le 1er décembre par la direction après consultation du comité de gestion.

Ce tableau est établi compte tenu des notes attribuées par la direction au vu des appréciations des chefs de service, conformément aux dispositions de l'article 23.

La proportion de l'avancement au choix dans un échelon ne peut être supérieure à 20% de l'effectif de chaque groupe d'emploi.

Art. 20. — L'avancement de classe est le passage d'une classe à une autre hiérarchiquement supérieure. Les promotions de classes sont décidées exclusivement au choix par le directeur après une ancienneté de vingt quatre (24) mois dans le dernier échelon de la classe immédiatement inférieure.

Lorsque la promotion de classe n'a pas été accordée après trente (30) mois successifs, l'agent peut saisir le comité de gestion du personnel d'un recours au sujet du retard qu'il a subi.

Art. 21. — L'accès aux groupes supérieurs a lieu par concours professionnels compte tenu du nombre de places vacantes dans ces groupes.

Peuvent prendre part aux concours professionnels, les agents appartenant aux groupes immédiatement inférieurs à ceux pour lesquels les concours sont ouverts. Les agents en cause doivent avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans le groupe auquel ils appartiennent à l'ouverture des concours.

Les agents du port peuvent également prendre part aux divers concours directs de recrutement ouverts aux agents de l'extérieur. Dans ce cas, les agents du port qui réunissent à la date du concours, au moins 5 ans de service au port, bénéficient d'une bonification de point. Cette bonification sera de 5% du total des points obtenus par l'agent.

Art. 22. — Les conditions d'organisation des 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.

Art. 23. — Il est attribué chaque année à tout agent du port autonome de Lomé une note numérique suivie d'une appréciation générale exprimant sa valeur professionnelle.

Ces notes peuvent être consultées avant toute décision concernant la situation administrative des agents et communiquées à l'intéressé qui le désire. Le pouvoir de notation appartient au chef de service et en dernier ressort au directeur.

Les notes portent obligatoirement sur :

- les rapports avec le public;
- la qualité du travail;
- les connaissances techniques;
- l'assiduité et la conscience professionnelle;
- la faculté d'adaptation;
- la santé du travailleur;
- la conduite et la discipline.

En ce qui concerne les cadres supérieurs trois facteurs d'appréciation sont pris en considération, à savoir :

- l'esprit d'initiative et d'organisation;
- le fonctionnement et le rendement général du service;
- la collaboration avec les chefs directs et leur ascendant sur le personnel.

#### Chapitre V — Mesures et sanctions disciplinaires

Art. 24. — Toute faute commise par un agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des poursuites judiciaires dont il peut être l'objet.

Les décisions portant sanctions sont versées au dossier individuel de l'intéressé.

Art. 25. — Les fautes professionnelles relevées contre le personnel peuvent donner lieu aux sanctions suivantes :

- avertissement écrit;
- blâme;
- mise à pied ne pouvant excéder 30 jours;
- exclusion temporaire de fonction ne pouvant excéder 6 mois;
- abaissement d'échelon;
- rétrogradation;
- licenciement.

L'avertissement, le blâme et la mise à pied sont infligés par le directeur sur proposition des chefs de service.

Le retard à l'avancement, l'exclusion temporaire de fonction, l'abaissement d'échelon, la rétrogradation et le licenciement sont infligés par la même autorité après avis du comité de gestion du personnel prévu au titre II.

En ce qui concerne les fonctionnaires en position de détachement, les sanctions disciplinaires leur sont infligées par le ministre de tutelle ou de la fonction publique sur rapport du directeur.

Art. 26. — En cas de faute lourde, le directeur peut décider sous sa propre responsabilité de suspendre immédiatement l'agent de ses fonctions pour une durée n'excédant pas un (1) mois, la sanction finale devant intervenir dans ce délai.

Art. 27. — 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. 28. — 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 n'est réglée qu'après décision définitive du tribunal.

Art. 29. — L'agent en absence non justifiée ne perçoit aucun traitement pendant la durée de son absence. Si cette absence se prolonge au-delà de 30 jours, l'agent est considéré comme démissionnaire de son poste.

Art. 30. — Le licenciement est obligatoirement prononcé contre tout agent surpris en flagrant délit de vol et dont la culpabilité a été formellement établie par les autorités de police du port.

Le licenciement est également obligatoirement prononcé contre tout agent condamné par jugement devenu définitif à une peine afflictive ou infamante.

En cas de faute extra-professionnelle, la sanction encourue pourra être réexaminée par le directeur sur proposition du comité de gestion lorsque le jugement de condamnation est ultérieurement réformé.

#### TITRE IV

##### Hierarchie et classement

###### Chapitre I

Art. 31. — Le personnel permanent est classé en six (6) groupes comportant des classes et des échelons conformément au tableau détaillé de classification joint en annexe I du présent statut.

Art. 32. — Chaque groupe comporte les classes suivantes :

- la 3e classe comprenant 4 échelons;
  - la 2e classe comprenant 3 échelons;
  - la 1re classe comprenant 3 échelons;
  - la hors classe comportant un seul échelon.
- A chaque échelon correspond un salaire de base.

#### Chapitre II — Conditions de classement

Art. 33. — Les conditions à remplir par tout candidat pour être classé au titre d'agent stagiaire ou titulaire et la définition des emplois sont fixées par l'annexe II du présent arrêté.

Art. 34. — Les emplois non définis dans l'annexe II précitée seront classés par assimilation, compte tenu du niveau de formation professionnelle.

Art. 35. — Les agents bénéficiaires d'une promotion de groupe sont classés à l'indice égal, ou immédiatement supérieur à celui qui leur était affecté dans le groupe d'origine.

Sauf pour le groupe A et sous réserve de l'application du premier alinéa du présent article, et compte tenu des dispositions de l'article 7 tout agent recruté ou promu est en principe, classé à l'indice de début.

#### TITRE V

##### Rémunération et avantages sociaux

Art. 36. — Tout agent en position d'activité a droit à une rémunération comportant la solde ou salaire de base à laquelle pourraient s'ajouter éventuellement des indemnités et des primes.

Sur proposition du directeur et après avis du conseil d'administration, le ministre de tutelle détermine le montant des diverses indemnités dans la limite du plafond fixé par le conseil des ministres.

##### Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté calculée à raison de 1% du salaire de base de la classe considérée par année de service jusqu'à concurrence de 20% est applicable aux agents des groupes D, E et F.

Les interruptions de travail pour congés de maladie, congés de maternité, ne sont pas considérées comme interruptives de l'ancienneté.

Par contre, dans tous les cas de mise en congé sans solde, l'ancienneté sera calculée en additionnant les temps passés dans la profession avant et après la suspension du contrat de travail.

La prime d'ancienneté prend effet à compter du 1er jour du mois de sa constatation.

##### Prime d'assiduité ou de rendement

Une prime de rendement est attribuée aux agents méritants du port. Le montant de cette prime est calculée sur le salaire de base du mois de décembre de l'année considérée.

Le salaire est soumis pour l'ensemble du personnel à un coefficient compris entre 0 et 1,75.

Ce coefficient est déterminé compte tenu du rendement des agents et de la manière suivante :

- chaque avertissement encouru entraîne une réduction de 0,45 du coefficient maximum ;
- chaque blâme avec inscription au dossier entraîne une réduction de 0,65 du coefficient maximum ;
- chaque mise à pied entraîne une réduction de 0,95 du coefficient maximum ;
- toute absence non motivée entraîne une réduction de 0,05 par jour du coefficient maximum ;
- les repos pour état de santé à l'exclusion des journées d'hospitalisation atteignant un total de 30 jours par an entraînent une réduction de 0,45 du coefficient maximum ;
- toute autre sanction disciplinaire tels que la rétrogradation, l'exclusion temporaire, ou le licenciement, entraîne automatiquement l'annulation pure et simple de la prime de rendement.

Pour le travailleur qui n'aura pas accompli une année entière, le montant de la prime sera calculé, après application du coefficient, au prorata du temps passé dans l'établissement.

#### Art. 37. — Indemnité de fonction

Une indemnité mensuelle de fonction révisable périodiquement est attribuée comme définie en annexe III aux agents occupant les fonctions de directeur, directeur-adjoint, de chef de service, d'adjoint au chef de service, de chef de bureau ou de chef de division, de caissier, dont le montant est déterminé, sur proposition du directeur et après avis du conseil d'administration, par le ministre de tutelle dans la limite du plafond fixé par le conseil des ministres.

#### Art. 38. — Domesticité — Indemnités de logement et de véhicule

##### a) — Domesticité

Il est prévu la domesticité (un agent d'entretien et un gardien) pour le directeur.

Le directeur-adjoint dispose d'un agent d'entretien.

##### b) — Indemnités de logement et de véhicule

Le directeur, son adjoint, le commandant du port, le chef du service de l'exploitation et le chef du service technique, et en cas de nécessité les agents dont la fonction l'exige, disposent d'un logement gratuit dans la limite des disponibilités de logement de l'organisme.

Au cas où l'organisme ne possède pas de logements, le ministre de tutelle, sur proposition du conseil d'administration, fixe le taux de l'indemnité de logement à allouer aux agents indiqués ci-dessus.

Sur proposition du directeur du port autonome de Lomé, le ministre de tutelle arrête la liste des agents pour lesquels une indemnité compensatrice pour l'utilisation de leur véhicule pour les besoins du service est accordée aux agents exerçant ces fonctions.

#### Art. 39. — Indemnité de déplacement hors et sur le territoire togolais.

Un arrêté du ministre de tutelle pris sur proposition du directeur du port autonome de Lomé fixe dans quelles conditions, les missions tant à l'intérieur du Togo qu'à l'extérieur sont effectuées aussi bien par les membres du conseil d'administration que les agents du port autonome de Lomé.

Art. 40. — En cas de congé, des dispositions contractuelles préciseront le cas du personnel expatrié en ce qui concerne notamment son transport et son déplacement.

Art. 41. — Indemnité de caisse, prime de bilan, prime pour risques divers et prime d'encouragement au tonnage.

##### a) — Indemnité de caisse

L'indemnité de caisse, allouée aux agents manipulant des fonds, est bloquée dans un compte spécial et payée en fin d'exercice après déduction des manquants éventuellement constatés.

##### b) — Prime de bilan

Une prime de bilan est accordée à l'agent-comptable et au personnel du service comptable après dépôt dans le temps réglementaire du bilan et comptes de gestion.

Cette prime ne peut excéder la moitié de leurs traitements nets mensuels.

##### c) — Prime pour risques divers

Une prime mensuelle pour risques divers est accordée au commandant du port, aux pilotes, maîtres du port, scaphandriers, amarreurs, dockers et d'une manière générale à tout le personnel navigant et à tous les travailleurs manipulant des machines ou engins reconnus dangereux.

##### d) — Prime d'encouragement au tonnage

Il est accordé à toute vacation qui l'aurait mérité, une prime d'encouragement au tonnage. Le critère d'attribution de cette prime est le rendement exceptionnel donné par la vacation en faisant un tonnage supérieur à la normale. Le plafond du tonnage normal est fixé par le directeur du port sur proposition du chef du service de l'exploitation dans chaque cas.

Le montant de chacune des primes visées au présent article est déterminé par le ministre de tutelle sur proposition du directeur du port et après avis du conseil d'administration dans la limite du plafond fixé par le conseil des ministres.

#### Art. 42. — Conditions de travail

La durée du travail est de 40 heures par semaine. L'horaire du travail est fixé conformément aux lois et règlements en vigueur, compte tenu des nécessités du service et après consultation des délégués du personnel.

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.

#### Heures supplémentaires

Les taux de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour seront de :

— 10% du salaire horaire, lorsqu'elles se situent de la 41<sup>e</sup> heure à la 48<sup>e</sup> heure inclusivement.

— 35% du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48<sup>e</sup> heure.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés, sont majorées de 50%. Celles effectuées de nuit sont majorées de :

— 50% en semaine

— 100% les dimanches et jours fériés.

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 50%.

Les heures de travail effectuées un jour férié ou un jour de repos sont, si besoin est, compensées heure par heure dans les jours qui suivent suivant accord entre l'employeur et les travailleurs.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu 24 heures à l'avance.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour l'établissement des salaires de base.

Les heures supplémentaires sont considérées comme de nuit, lorsqu'elles sont accomplies entre 22 heures et 5 heures du matin.

Des forfaits pour heures supplémentaires peuvent être attribués à certains agents; notamment les responsables de service du port.

## TITRE VI

### Positions réglementaires

Art. 43. — Tout agent en activité est placé dans une des positions suivantes :

- en service;
- affecté pour ordre;
- en congé;
- en permission;
- en disponibilité;
- sous les drapeaux;
- en stage.

Art. 44. — *Affectation pour ordre*

Peuvent être maintenus ou affectés pour ordre, les agents qui ne peuvent être nommés à un poste pour les motifs suivants :

- expectative de nomination prochaine dans un cadre ne relevant pas d'un organisme para-administratif;
- expectative d'admission prochaine à des cours professionnels ou à des stages techniques effectués dans l'intérêt du service ou
- expectative des résultats desdits cours ou stages.

Art. 45. — *Congé*

Le congé est une autorisation d'absence à laquelle un agent normalement en activité, peut prétendre dans les conditions définies au présent article.

Le congé en général s'octroie dans les limites des normes définies par les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur dans le pays. Il constitue un droit pour l'agent soumis aux présentes dispositions.

L'exercice du droit au congé est subordonné aux exigences du service. Un roulement est établi entre les agents concourant à la réalisation du même service.

Les différentes sortes de congés auxquels les agents soumis aux présentes dispositions peuvent prétendre sont :

- les congés annuels;

— les congés de maladie ;

— les congés de maternité.

Tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli, à un congé conforme à la législation en vigueur.

Pendant toute la durée de son congé, l'agent a droit à une allocation de congé calculée suivant les dispositions légales prévues à cet effet.

Si les besoins du service l'exigent, le directeur peut reporter sur l'année suivante les congés non pris en cours d'année dans une limite de deux (2) ans au maximum.

Le rappel d'un employé en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche du port ou de l'un de ses services ou établissement l'exigera pour des raisons sérieuses. L'employé rappelé conservera intégralement l'allocation de son congé déjà perçue et recevra de nouveau son salaire dès la reprise de son travail. Il pourra bénéficier lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

Art. 46. — *Permissions*

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

Des permissions pour événements familiaux sont accordées dans les conditions suivantes, à l'occasion de certains événements importants de la vie :

- mariage du travailleur ..... 5 jours
- mariage d'un de ses enfants, frères ou sœurs .... 2 jours
- décès d'un conjoint, d'un descendant direct ou d'un ascendant en ligne directe, d'un frère, d'une sœur ..... 8 jours
- décès d'un beau-parent ..... 3 jours
- naissance d'un enfant au foyer ..... 3 jours
- déménagement ..... 2 jours

Les permissions pour événements familiaux doivent être justifiées. Elles ne sont pas déductibles du congé annuel.

Les congés pour naissance au foyer doivent être pris dans les quinze (15) jours qui suivent la naissance.

Art. 47. — *Congé pour convenance personnelle*

A titre exceptionnel, il peut être accordé dans le cas de nécessité ou de force majeure et pour une durée n'excédant pas trois (3) mois renouvelable une fois pour la même durée, un congé sans solde aux agents qui en font la demande.

Durant ces congés, l'agent est tenu de verser ses cotisations à la caisse nationale de sécurité sociale.

A l'issue de ces congés, l'agent est réintégré d'office.

Dans le cas où ce congé est détourné de son but principal, l'agent en cause est passible de sanctions disciplinaires prévues par le présent statut.

Art. 48. — *Congés sans solde pour fonctions politiques et syndicales*

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

Pendant la durée de son congé, l'intéressé peut exercer dans les limites des possibilités ses fonctions électives et de



Art. 56. — Toute rupture de contrat de travail par l'une des parties, doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

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

Le délai de préavis stipulé ci-dessous commencera à courir à compter du lendemain du jour de la notification effective réalisée suivant l'une des procédures ci-dessus indiquées.

Art. 57. — En cas de rupture de contrat et sauf cas de faute lourde ou de convention contraire prévoyant un délai plus long, la durée du préavis est fixée comme suit:

#### *Personnel d'exécution*

- deux mois pour le licenciement
- un mois pour la démission.

#### *Cadres*

- trois mois pour le licenciement
- deux mois pour la démission.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis a été exécutée, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après avis de la direction, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer l'indemnité pour l'observation de ce délai.

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

Par ailleurs, le délai — congé peut être remplacé par une indemnité correspondante sur décision du directeur du port autonome de Lomé.

Si l'employé au moment de la dénonciation de son contrat est responsable d'un service, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes.

Pendant la période de préavis, en cas de licenciement, le travailleur est autorisé à s'absenter deux jours par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

Ces jours sont fixés d'un commun accord entre la direction du port et l'employé. En cas de désaccord, ils seront pris un jour au gré du port et un jour au gré de l'employé. A la demande de ce dernier, ils pourront être bloqués à la fin de la période de préavis. Ces jours d'absence n'entraîneront aucune réduction du salaire de l'employé.

Art. 58. — L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

En outre, si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, elle sera tenue de respecter les dispositions relatives au délai de préavis conformément à l'article 57 du présent statut.

En cas de rupture du contrat pendant la période de congé, les indemnités de rupture sont doublées.

Art. 59. — En cas de licenciement par le port et sauf cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans cet organisme une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance de congé telle que prévue par les dispositions du code du travail et les textes réglementaires pris pour son application a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence continue dans les services du port, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. Le décompte est effectué par fraction d'année.

Le salaire global est composé de toutes les prestations constituant une contre-partie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère de remboursement de frais. Le pourcentage prévu au 2<sup>e</sup> alinéa du présent article est fixé comme suit:

- 25% pour les cinq (5) premières années;
- 30% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année inclusivement;
- 35% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Art. 60. — En cas de compression d'emploi, seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, à égalité d'aptitude professionnelle, les agents les moins anciens. L'ancienneté est majorée d'un an pour l'employé marié et d'un an pour chaque enfant tel que défini dans le régime local des prestations familiales.

La direction informera les délégués du personnel des mesures envisagées. Le comité de gestion examinera ces mesures et présentera à la direction des suggestions.

Lorsqu'un emploi supprimé dans les conditions ci-dessus est rétabli, il est fait appel par priorité à la candidature des agents qui tenaient l'emploi et avaient été licenciés.

Art. 61. — La limite d'âge du personnel du port autonome de Lomé est celle fixée par le régime de retraite de la C.N.S.S.

L'agent du port autonome de Lomé en retraite ainsi que ses épouses et enfants légalement à charge bénéficient au même titre qu'un agent en fonction, des dispositions de l'article 66 du présent statut.

Tout agent appelé à la retraite a droit à une indemnité dite de départ à la retraite. Celle-ci est calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

## TITRE VIII

### *Dispositions diverses*

#### *Chapitre I — Œuvres sociales*

Art. 62. — Les dépenses résultant de la création et du fonctionnement des activités sociales sont couvertes au moyen d'une dotation dont le montant est fixé annuellement par le conseil d'administration.

Art. 63. — Pour les agents des groupes A, B. et C. le port autonome de Lomé versera une contribution de 10%

du salaire de base afin de constituer une caisse complémentaire de retraite conformément à l'article 30 du décret 74-184 du 20 décembre 1974.

#### Chapitre II — Tenue de travail

Art. 64. — Un règlement intérieur déterminera les fonctions pour lesquelles une tenue de travail est nécessaire et les conditions de son attribution aux agents.

#### Chapitre III — Assistance médicale

Art. 65. — Les actes médicaux, chirurgicaux et les frais d'hospitalisation régulièrement justifiés sont remboursés à 50% sans plafond. Le travailleur est hospitalisé dans les catégories hospitalières dans les conditions suivantes:

- groupe A, 1<sup>re</sup> catégorie
- groupes B & C 2<sup>e</sup> catégorie
- groupes D, E & F 3<sup>e</sup> catégorie.

Le port paie directement la totalité des frais de séjour à la formation hospitalière et récupère la quote part de l'employé.

Ces avantages sont étendus à la famille de l'employé (épouses mariées à l'état civil et enfants légalement à charge).

Un règlement intérieur déterminera dans quelles mesures un agent tombé malade pourrait être évacué dans un centre spécialisé de traitement.

#### Frais pharmaceutiques

Art. 66. — Les frais pharmaceutiques engagés par les agents pour eux-mêmes et pour les membres de leur famille (épouses et enfants à charge) sont remboursés par le port dans les limites suivantes:

- agent célibataire ..... 24.000 frs.  
par agent et par an.
- agent marié sans enfant ou célibataire  
avec un enfant ..... 36.000 frs.  
par agent et par an.
- agent marié avec un enfant ..... 42.000 frs.  
par agent et par an.
- agent marié ayant plus d'un enfant ..... 48.000 frs.  
par agent et par an.

Les frais engagés pour l'achat des verres médicaux à l'exception de leur monture et des verres de contact seront intégralement remboursés. Le remboursement intervient sur présentation d'une ordonnance médicale nominative délivrée par le médecin-traitant et approuvée par le médecin du port et de la facture du pharmacien.

#### Chapitre IV — Prêts spéciaux

Art. 67. — A titre exceptionnel par dérogation aux conditions générales d'octroi des prêts, le port autonome de Lomé peut consentir au personnel des prêts spéciaux destinés à sa promotion sociale et dans les conditions qui seront définies par le conseil d'administration.

#### Chapitre V — Représentation du personnel et droit syndical

Art. 68. — Le personnel est représenté:

- 1°) — sur le plan syndical par l'organisation syndicale du port;

2°) — sur le plan administratif par:

- a) — les représentants au comité de gestion du personnel;
- b) — les délégués du personnel élus conformément aux dispositions du code du travail;

3°) — sur le plan de la gestion de l'établissement par son représentant au conseil d'administration.

Art. 69. — Le droit syndical s'exerce dans la limite des normes et dispositions législatives du Togo.

#### TITRE IX

Art. 70. — *Fonctionnaires détachés*

Les fonctionnaires de l'Etat en service, détachés au port autonome de Lomé bénéficient des dispositions du présent statut.

Ils peuvent être remis en cas de nécessité et à tous moments à la disposition de leur administration d'origine.

Dans ce cas, et pendant une durée d'un an au maximum, leur traitement dans les cadres du port autonome de Lomé leur serait maintenu jusqu'à leur reprise en charge par ladite administration.

#### TITRE X

*Abrogation — Amendements — Date d'effet*

Art. 71. — Le présent statut annule et remplace le statut du personnel du port autonome de Lomé fixé par le décret 69-136 du 23 juin 1969.

Les agents du port autonome de Lomé en service à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions seront reclassés par reconstitution de carrière dans les nouvelles hiérarchies correspondant à leurs qualifications professionnelles.

Art. 72. — Sur proposition du directeur du port autonome de Lomé et après avis du conseil d'administration, des amendements peuvent être portés au présent statut par arrêté conjoint du ministre des finances et de l'économie, du ministre du travail et du ministre de tutelle.

Art. 73. — Le directeur du port autonome de Lomé est chargé de l'application du présent arrêté qui prend effet pour compter du 1<sup>er</sup> janvier 1975 et qui sera publié au *Journal officiel* de la République togolaise.

Lomé, le 19 août 1976

*Le ministre des finances et de l'économie,*

Edem Kodjo

*Le garde des sceaux, ministre de la justice,  
de la fonction publique et du travail,*

Nanamalé Gbégné

*Le ministre du commerce, de l'industrie et des transports,*

K.M. Dogo

## ANNEXE I

GROUPE	A		B		C		D		E		F	
	Echelon	Salaires mensuels										
3 <sup>e</sup> Classe .....	1	77.800	1	65.831	1	44.885	1	34.346	1	16.861	1	11.365
	2	86.777	2	71.815	2	50.869	2	37.469	2	19.358	2	12.374
	3	95.754	3	77.800	3	56.854	3	40.591	3	21.857	3	13.864
	4	104.731	4	83.784	4	62.838	4	45.714	4	24.355	4	15.113
2 <sup>e</sup> Classe .....	1	113.707	1	89.769	1	68.823	1	46.836	1	26.852	1	16.361
	2	122.684	2	95.754	2	74.808	2	49.970	2	29.351	2	17.610
	3	131.661	3	101.738	3	80.792	3	53.081	3	31.848	3	18.859
1 <sup>re</sup> Classe .....	1	140.638	1	107.725	1	86.777	1	56.203	1	34.346	1	20.108
	2	149.615	2	113.707	2	92.761	2	59.326	2	36.845	2	21.358
	3	158.592	3	119.692	3	98.746	3	62.448	3	39.342	3	22.606
Hors Classe .....		167.569		125.677		104.731		65.570		41.840		23.855

Valeur indiciaire 52,04/mois

## ANNEXE II

## Hiérarchie et classification professionnelles

## F

Classes	Echelons	DEFINITION DU GROUPE	LISTE DES EMPLOIS CORRESPONDANTS		
			Emplois administratifs, commerciaux ou comptables	Emplois de l'Exploitation	Emplois techniques et divers
III	1	Travailleur à qui sont confiés des travaux élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.	Manœuvre	Manœuvre	Manœuvre
	2	Travailleur à qui sont confiés des travaux ne nécessitant qu'une initiation de courte durée ou agent exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire.	Planton Personnel d'entretien	Docker Gardien	Gardien Amarreur simple Matelot (manœuvre à bord)
	3	Travailleur connaissant une partie seulement d'un métier nécessitant une formation préalable ne possédant pas l'habileté et le rendement exigés des ouvriers confirmés. Employé ayant un minimum d'instruction (C.E.P.E.) ou de compétence acquise par la pratique.	Garçon de bureau Garçon coursier, Vaguemestre, Concierge, Téléphoniste	Aiguilleur Peseur	Aide-ouvrier Jardinier Surveillant de phare

## E : EXECUTION

Classes	Echelons	DEFINITION DU GROUPE	LISTE DES EMPLOIS CORRESPONDANTS		
			Emplois administratifs, commerciaux ou comptables	Emplois de l'Exploitation	Emplois techniques et divers
III	1	Travailleur exécutant des travaux exigeant une formation préalable de moins de deux ans. Ouvrier ou agent nanti de certificat de fin d'apprentissage (moins de 2 ans de formation). Employé de bureau du niveau 6e ou 5e. Travailleur pouvant être assimilé aux précédents en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue expérience. (10 ans au moins). <i>Promotion professionnelle</i> : Avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe F et réussir à des épreuves de sélection professionnelle.	Dactylographe Employé de bureau (niveau 6e ou 5e)	Pointeur (niveau 6e ou 5e)	Gréeur, Pompier Tailleur ordinaire à qui il n'est pas demandé la haute couture), Chauffeur poids léger — Amarreur- Chauffeur Matelot titulaire du Certificat d'Aptitude Maritime
	2	Travailleur exécutant des travaux exigeant une formation préalable de 2 à 3 ans. Ouvrier ou agent nanti de certificat de fin d'apprentissage (2 à 3 ans de formation). Travailleur pouvant être assimilé aux précédents en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue expérience. (10 ans au moins).	Sténodactylographe Employé de bureau niveau 4e ou 3e Aide-Infirmier Perforeur-Vérificateur (Mécanographie)	Pointeur (niveau 4e ou 3e) Conducteur d'engin simple (sans titre de mécanicien).	Conducteur de chaloupe ou d'engin simple (sans titre de mécanicien) Surveillant de port Plombier avec certificat de fin d'apprentissage. Peintre, Chauffeur poids lourd, Tapissier, Vitrier. Aide-magasinier (magasin de pièces détachées ou d'approvisionnement (formation commis-dactylographe)
	4	Travailleur d'habileté et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines. Ouvriers ou agents nantis de certificat de fin d'apprentissage (4 ans de formation). Employé de bureau titulaire du BEPC, BE ou du CAP, sans expérience professionnelle. Travailleur pouvant être assimilé aux précédents en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique. (10 ans au moins).	Employé de bureau titulaire du BEPC, BE ou CAP, sans expérience professionnelle.	Pointeur (titulaire du BEPC ou BE) Conducteur d'engin (mécanicien).	Conducteur de chaloupe ou d'engin (mécanicien). Opérateur-radio Scaphandrier (simple plongeur). Mécanicien-froid Electricien-Maçon Ajusteur-Soudeur Forgeron-Chauffeur Mécanicien-Chauffeur (transport en commun ou semi-remorque). Menuisier, charpentier. Dessinateur bâtiment Aide-Topographe

## D — MAITRISE

Classes	Echelons	DEFINITION DU GROUPE	LISTE DES EMPLOIS CORRESPONDANTS		
			Emplois administratifs, commerciaux ou comptables	Emplois de l'Exploitation	Emplois techniques et divers
III	1	Travailleur exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues pratiques. Ouvrier ou agent nanti de certificat de fin d'apprentissage et ayant une longue pratique du métier pouvant être justifiée par un essai pratique. Employé de bureau du niveau probatoire. Travailleur pouvant être assimilé aux précédents en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique. (10 ans au moins).	Employé de bureau (niveau probatoire) Opérateur (Mécanographie).	Aide-magasinier (formation aide-comptable titulaire du CAP) Aide-agent manutentionnaire (ancien adjoint au chef débarcadère, niveau probatoire).	Scaphandrier (ouvrier) Ouvrier (nanti de certificat de fin d'apprentissage plus une longue expérience).

Classes	Echelons	DEFINITION DU GROUPE	LISTE DES EMPLOIS CORRESPONDANTS		
			Emplois administratifs, commerciaux ou comptables	Emplois de l'Exploitation	Emplois techniques et divers
III	2	<p>Travailleur exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendues théoriques et pratiques. Ouvrier ou agent titulaire de l'un des diplômes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— CAP commerciaux, industriels plus 3 ans d'expérience professionnelle.</li> <li>— BEPC, BE plus 5 ans d'expérience professionnelle. CAP Banque.</li> <li>— Capacitaire en droit ou bachelier sans expérience professionnelle.</li> <li>— Etre ouvrier professionnel et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.</li> </ul> <p><i>Promotion professionnelle</i> : Avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe E et réussir à des épreuves de sélection professionnelle.</p>	<p>Employé de bureau titulaire du CAP plus 3 ans d'expérience professionnelle.</p> <p>Capacité en droit, Baccalauréat.</p> <p>Adjoint Administratif, Infirmier diplômé d'Etat, Aide-Comptable CAP + 3 ans d'expérience professionnelle.</p> <p>B.E.P.S.D.C.</p> <p>Sténodactylo - correspondant.</p>	<p>Magasinier formation aide-comptable titulaire du CAP plus 3 ans d'expérience professionnelle, (Ancien Chef débarcadère).</p> <p>B.E.P.C.M.</p> <p>Comptable - mécanographe.</p>	<p>Ouvrier professionnel plus réussite aux épreuves de sélection CAP + 3 ans d'expérience professionnelle.</p> <p>Magasinier pièces détachées ou d'approvisionnement (formation CAP aide-comptable)</p> <p>Maître de Port titulaire du CAP ou du BEPC.</p> <p>B.E.I.</p> <p>Mécanicien diéseliste jusqu'à 700 CV.</p>

## C : MAITRISE SUPERIEURE

Classes	Echelons	DEFINITION DU GROUPE	LISTE DES EMPLOIS CORRESPONDANTS		
			Emplois administratifs, commerciaux ou comptables	Emplois de l'Exploitation	Emplois techniques et divers
III	1	<p>Travailleur d'encadrement exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs travailleurs de sa spécialité et participant à leur travail. Ouvrier ou agent titulaire des diplômes suivants :</p> <p>Brevet d'enseignement commercial : BEC, Brevet professionnel (comptabilité, secrétariat) « nouveau régime », Baccalauréat de l'enseignement secondaire plus 3 ans d'expérience professionnelle, Capacité en droit plus 3 ans d'expérience professionnelle.</p> <p>Travailleur pouvant être assimilé aux précédents en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique (10 ans au moins).</p> <p><i>Promotion professionnelle</i> : Etre du groupe D, 5 ans d'ancienneté et réussir aux épreuves de sélection professionnelle.</p>	<p>Comptable titulaire du Brevet professionnel.</p> <p>Employé de bureau titulaire du Brevet professionnel.</p> <p>Bachelier plus 3 ans d'expérience professionnelle.</p> <p>Secrétaire d'Administration.</p>	<p>Magasinier ou Agent maintenance titulaire du Brevet professionnel ou bachelier plus 3 ans d'expérience professionnelle.</p>	<p>Ouvrier (Brevet professionnel ou Brevet industriel) Electro-mécanicien de phare, Topographe.</p>
	2	<p>Travailleur d'encadrement chargé de faire exécuter par des équipes ou groupes de salariés de professions différentes les travaux qui lui sont confiés.</p> <p>Ouvrier ou agent titulaire du baccalauréat technique et une année de pratique.</p> <p>Employé de bureau titulaire du baccalauréat technique et une année de pratique.</p>	<p>Comptable ou Employé de bureau titulaire du baccalauréat technique plus une année de pratique.</p> <p>Agent technique de santé</p>	<p>Magasinier ou Agent maintenance titulaire du baccalauréat technique plus une année de pratique.</p>	<p>Ouvrier titulaire du baccalauréat technique plus une année de pratique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Capitaine côtier</li> <li>— Officier mécanicien de 3<sup>e</sup> cl. de 701 à 2000 CV</li> <li>— Adjoint technique</li> <li>— Officier du Port</li> <li>— Brevet lieutenant marine marchande.</li> </ul>

## B — CADRES

Classes	Echelons	DEFINITION DU GROUPE	LISTE DES EMPLOIS CORRESPONDANTS		
			Emplois administratifs, commerciaux ou comptables	Emplois de l'Exploitation	Emplois techniques et divers
III	1	<p>Travailleur d'encadrement travaillant directement sous les ordres du chef de service et capable de remplacer celui-ci.</p> <p>Ouvrier ou agent titulaire du Brevet de technicien supérieur.</p> <p>Employé de bureau titulaire du Brevet de technicien supérieur comptabilité, gestion d'entreprise, secrétariat de direction (2 ans après le baccalauréat) etc.</p> <p>Brevet professionnel (Comptabilité, secrétariat, commerce) « ancien régime »</p> <p>Travailleur pouvant être assimilé aux précédents en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique, (10 ans au moins).</p> <p><i>Promotion professionnelle</i> : être du groupe C, 5 ans ancienneté et réussite aux épreuves de sélection professionnelle.</p>	<p>Comptable ou employé de bureau titulaire du Brevet de technicien supérieur.</p> <p>Secrétaire de direction.</p>	<p>Aconier ou Stevedor (capable de servir comme adjoint au chef d'Exploitation niveau de brevet de technicien supérieur).</p>	<p>Ouvrier (Brevet de technicien supérieur).</p> <p>Officier mécanicien de 2<sup>e</sup> classe.</p> <p>Lieutenant au long cours.</p>
	2	<p>Collaborateur responsable de service important ayant sous ses ordres plusieurs chefs de section et possédant une expérience confirmée dans leur spécialité.</p> <p>Etre titulaire : de licence d'enseignement supérieur, diplôme d'ingénieur des travaux, des instituts universitaires de technologie I.U.T. ou d'un diplôme équivalent.</p> <p>Travailleur pouvant être assimilé aux précédents en raison de sa valeur professionnelle acquise par une longue pratique, (10 ans au moins).</p>	<p>Attaché d'administration plus formation professionnelle</p> <p>Comptable niveau A2</p> <p>Inspecteur du trésor.</p>	<p>Expert manutentionnaire niveau A2</p>	<p>Ingénieur niveau A2</p>

## A — CADRES SUPERIEURS

Classes	Echelons	DEFINITION DU GROUPE	LISTE DES EMPLOIS CORRESPONDANTS		
			Emplois administratifs, commerciaux ou comptables	Emplois de l'Exploitation	Emplois techniques et divers
III	1	<p>Collaborateur responsable de service important ayant sous ses ordres plusieurs chefs de section et possédant une expérience confirmée dans leur spécialité.</p> <p>Etre titulaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— d'une licence d'enseignement supérieur plus un an au moins de formation professionnelle.</li> <li>— du diplôme d'études comptables supérieures (D.E.C.S.).</li> <li>— d'un diplôme des écoles ou instituts supérieurs de banque ou autres diplômes</li> <li>— diplômes d'enseignement ou de formation professionnelle supérieurs reconnus équivalents.</li> <li>— du diplôme d'une école supérieure de commerce.</li> <li>— du diplôme d'expert-comptable, polytechnique.</li> <li>— d'un diplôme d'ingénieur des grandes écoles ou autres diplômes équivalents.</li> </ul> <p><i>Promotion professionnelle</i> : Avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe B et réussir à des épreuves de sélection professionnelle.</p>	<p>Administrateur civil</p> <p>Comptable niveau A1</p> <p>Economiste niveau A1</p> <p>Inspecteur central du Trésor.</p>	<p>Expert manutentionnaire niveau A1.</p>	<p>Ingénieur niveau A1</p> <p>Capitaine au long cours</p> <p>Officier mécanicien de 1<sup>re</sup> classe.</p>

## ANNEXE III

FONCTIONS	INDEMNITES	
	de fonction	de véhicule
Directeur .....	20.000	15.000
Directeur-adjoint .....	15.000	15.000
Chef service .....	15.000	15.000
Adjoint au chef service .....	10.000	10.000
Caissier principal .....	10.000	—
Chef de division .....	5.000	9.000 *
Chef de secrétariat (Direction) .....	10.000	—
Adjoint au chef secrét. (Direct.) .....	5.000	—

\* L'indemnité de véhicule n'est attribuée qu'aux agents remplissant les fonctions de chef de division atelier mécanique et de division phares et balises.

## Nomination

Décision n° 127-MCIT du 13/8/76 — M. Ames Koffi, agent commercial industriel, directeur général de la société maritime atlantique du Togo est nommé, cumulativement avec ses fonctions, directeur par intérim de la Marine Marchande.

La présente décision prend effet à partir de la date de sa signature.

## DIVERS

## MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

## Interdiction de séjour

Arrêté n° 156-INT-SG-APA-AA du 16/8/76 — Le séjour sur toute l'étendue du territoire de la République togolaise est interdit :

a) pour une durée de cinq ans, à compter du 2 décembre 1976, date de sa libération, au nommé Akomi Nestor, détenu à la prison civile d'Atakpamé, né vers 1953 à Bohikon (République Populaire du Bénin), fils de feu Akomi Méléthoté et de Kpeto Gbéléte, apprenti-tailleur, domicilié à Kpékplémé (Notsé), condamné pour vol à huit mois de prison et **cinq ans d'interdiction de séjour** par jugement en date du 2 juin 1976 du tribunal correctionnel d'Atakpamé (F.D. 11555/5 — 55222) ;

b) pour une durée de cinq ans, à compter du 27 octobre 1976, date de sa libération, au nommé Tossenou Hoyito Louis, détenu à la prison civile d'Atakpamé, né vers 1953 à Klukamé (République Populaire du Bénin), fils de feu Tossenou Zinsou et de Houénou Ablavi, cultivateur, domicilié à Tohoun (Notsé), condamné pour vol à

un (1) an de prison et **cinq ans d'interdiction de séjour** par jugement en date du 9 juin 1976 du tribunal correctionnel d'Atakpamé (F.D. 13313 — 22322) ;

c) pour une durée de cinq ans, à compter du 20 octobre 1976, date de sa libération, au nommé Woba Robot, détenu à la prison civile d'Atakpamé, né vers 1958 à Eziam (Nigéria), fils de Woma Woba et de Wokounou Patience, revendeur, domicilié à Atakpamé, condamné pour vol à huit (8) mois de prison et **cinq ans d'interdiction de séjour** par jugement en date du 9 juin 1976 du tribunal correctionnel d'Atakpamé (F.D. 3/4 3333 — 33233) ;

d) pour une durée de cinq ans, à compter du 9 octobre 1976, date de sa libération, au nommé Amouah Kodjo, détenu à la prison civile d'Atakpamé, né vers 1956 à Bémé (Ghana), fils de Amouah Kossi et de feu Akoti Akossiwa, secrétaire domicilié à Kpété-Béna (Akposso), condamné pour vol à six (6) mois de prison et **cinq ans d'interdiction de séjour** par jugement en date du 23 juin 1976 du tribunal correctionnel d'Atakpamé (F.D. 33134 — 42232) ;

e) pour une durée de cinq ans, à compter du 9 octobre 1976, date de sa libération, au nommé Nyagbe Komlan Kuma, détenu à la prison civile d'Atakpamé, né vers 1954 à Anfoingan (Ghana), fils de feu Nyagbe Koffi et de feu Adjodjan Yawa, magasinier et cultivateur, domicilié à Kpété-Béna (Akposso), condamné pour vol à six (6) mois de prison et **cinq ans d'interdiction de séjour** par jugement en date du 23 juin 1976 du tribunal correctionnel d'Atakpamé (F. D., 11115 — 52222) ;

f) pour une durée de cinq ans à compter du 9 octobre 1976, date de sa libération, au nommé Donkotse Koku Benjamin, détenu à la prison civile d'Atakpamé, né vers 1951 à Kpédjé (Ghana), fils de Donkotse Koffi et de Agboglan Rosa, cultivateur, domicilié à Kpété-Béna (Akposso), condamné pour vol à six (6) mois de prison et **cinq ans d'interdiction de séjour** par jugement en date du 23 juin 1976 du tribunal correctionnel d'Atakpamé (F.D. 11151 — 22222).

## 5

Les infractions au présent arrêté seront sanctionnées conformément aux dispositions de l'article 45 du code pénal.

Les chefs de circonscription et le directeur de la sûreté nationale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

## Secrétaires de chefs de canton

Décision n° 130-INT-SG-APA-AP du 26-8-76 — Est et demeure rapportée la décision n° 2-INT-APA du 5 janvier 1973 portant nomination de M. Djakpili Alfa Ali en qualité de secrétaire du chef de canton de Bidjabé.

M. Manoba Koffi est nommé secrétaire du chef de canton de Bidjabé, en remplacement de M. Djakpili Alfa Ali, démissionnaire.

L'intéressé percevra, en cette qualité, une indemnité annuelle de 48.000 francs imputable au budget général exercice 1976, chapitre 14, article 6.

La présente décision a effet pour compter de la date de sa signature.