

conformer à ses prescriptions dans les délais et selon les modalités fixées par les dispositions prises pour son application.

Art. 161 - Nonobstant les dispositions de la réglementation en vigueur, les propriétaires ou les exploitants des installations rejetant des eaux résiduaires dans les eaux continentales établies antérieurement à la promulgation de la présente loi doivent prendre toutes les dispositions pour satisfaire, dans les délais qui sont fixés par les lois et règlements à compter de ladite promulgation, aux conditions imposées à leurs effluents par le ministre chargé de l'environnement.

Art. 162 - Toutes les dispositions antérieures contraires à celles de la présente loi sont abrogées.

Art. 163 - La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Lomé, le 30 mai 2008

Le Président de la République
Faure Essözimna GNASSIGBE

Le Premier ministre
Komlan MALLY

LOI N° 2008 – 006 du 11 juin 2008 portant statut des agents des collectivités territoriales

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté ;
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I

DES DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I^{er} - DU CHAMP D'APPLICATION

Article premier - Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux agents nommés à des emplois permanents et titularisés dans des grades de la hiérarchie administrative des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ces agents relèvent de la fonction publique territoriale.

Elles ne s'appliquent pas aux élus locaux.

Les agents contractuels ou saisonniers sont régis par les contrats qui les lient aux collectivités territoriales.

Art. 2 - L'agent est dans une situation statutaire légale et réglementaire.

CHAPITRE II - DE L'ADMINISTRATION DES AGENTS.

Art. 3 - Les exécutifs locaux sont les responsables de la fonction publique territoriale. Ils veillent à l'application de la présente loi.

Ils sont soumis au respect du principe constitutionnel d'égal accès de tous les citoyens aux emplois publics.

Art. 4 - Il est institué des organes consultatifs qui participent, par leur avis, à l'organisation et au fonctionnement des services publics locaux, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à la carrière des agents.

Ces organes sont, notamment le conseil consultatif de la fonction publique territoriale, la commission administrative paritaire, le conseil de santé et de réforme des malades.

Art. 5 - Le conseil consultatif de la fonction publique territoriale comprend, en nombre égal, les représentants des administrations des collectivités territoriales d'une part, et les représentants des agents et syndicats des collectivités territoriales d'autre part.

Le conseil consultatif connaît de toutes les questions concernant la fonction publique territoriale.

Il émet des avis sur les réformes du statut des agents des collectivités territoriales.

Un décret en Conseil des ministres précise l'organisation et les modalités de fonctionnement du conseil consultatif de la fonction publique territoriale.

Art. 6 - La commission administrative paritaire est composée de représentants de la collectivité territoriale et des représentants des agents.

Les représentants des collectivités territoriales sont désignés par les exécutifs locaux. Les représentants des agents sont élus.

La commission administrative paritaire donne son avis sur les actes de titularisation, d'administration et de gestion du personnel. Elle siège en matière disciplinaire.

Un décret en Conseil des ministres fixe l'organisation et les modalités de fonctionnement des commissions administratives paritaires.

Art. 7 - Un conseil de santé et de réforme des malades est chargé, au niveau de chaque région, de se prononcer sur les aptitudes physiques et mentales des agents des collectivités territoriales.

Un décret en Conseil des ministres fixe l'organisation et les modalités de fonctionnement du conseil de santé et de réforme des malades.

CHAPITRE III - DES CATEGORIES D'AGENTS

Art. 8 - Les agents des collectivités territoriales, soumis aux mêmes conditions de recrutement et ayant vocation aux mêmes grades, constituent un corps. Les corps sont classés et répartis suivant leur niveau de recrutement, en quatre (4) catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant, par les lettres A - B - C - D.

Les catégories correspondent à des diplômes ou à leurs équivalents conformément à la grille catégorielle du statut général des fonctionnaires de la République togolaise.

Chaque corps comprend des grades. Le grade est le titre qui confère à ses bénéficiaires la vocation à occuper un des emplois qui leur sont réservés.

Les emplois sont les postes de travail dont les attributions sont nécessaires au fonctionnement de l'administration concernée.

L'ensemble des corps d'agents relevant d'une même technique ou spécialité administrative constitue un cadre.

Le cadre est créé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'Administration territoriale, des Finances et de la Fonction publique.

Art. 9 - Les grades et les classes sont organisés conformément aux dispositions du statut général de la fonction publique.

Art. 10 - A niveau de recrutement égal, la catégorie et l'échelon sont les mêmes pour tous les corps.

La catégorie et l'échelon sont également les mêmes que celles appliquées à des corps de niveau équivalent dans la fonction publique de l'Etat pour l'accès auxdits corps.

Art. 11 - Les agents des collectivités territoriales peuvent être exceptionnellement autorisés à changer de corps, soit dans l'intérêt du service soit pour des raisons de santé dûment constatées par le conseil de santé et de réforme des malades.

Le transfert ne peut s'effectuer que si l'intéressé est professionnellement apte à remplir les fonctions afférentes au nouveau corps ; il est prononcé à concordance de grade et d'emploi. L'agent transféré conserve le bénéfice de l'ancienneté acquise dans son corps d'origine.

TITRE II

DURECRUTEMENT

CHAPITRE I^{er} - DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Art. 12 - Nul ne peut être recruté en qualité d'agent d'une collectivité territoriale :

1. s'il n'est de nationalité togolaise,
2. s'il ne jouit de ses droits civiques et n'est de bonne moralité,
3. s'il n'est âgé de dix-huit (18) ans au moins ou de trente-cinq (35) ans au plus à la date de sa nomination, cette dernière limite pouvant être prolongée du fait de services antérieurs validables pour la retraite ou d'années d'études supérieures effectuées depuis l'âge de dix-huit (18) ans,
4. s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour la fonction.

Art. 13 - Le recrutement se fait par voie de concours. Toutefois, des contrats peuvent être conclus pour une durée maximale de deux (2) années et renouvelés une seule fois par reconduction expresse pour pourvoir à des emplois permanents.

Art. 14 - Les conditions d'ouverture et d'organisation des concours de recrutement d'agents des collectivités territoriales seront précisées par arrêté conjoint du ministre chargé de l'Administration territoriale et du ministre chargé de la fonction publique.

Art. 15 - L'ouverture du concours se fait par arrêté de l'exécutif de la collectivité territoriale concernée. L'arrêté précise la composition du dossier de candidature, le nombre de postes à pourvoir et fait l'objet d'une large publication.

CHAPITRE II - DE LA TITULARISATION

Art. 16 - Les candidats ayant satisfait aux conditions de recrutement fixées à l'article 12 du présent statut sont, avant d'être titularisés dans le cadre correspondant de l'emploi, astreints à un stage probatoire d'une année à compter de la prise de service.

Art. 17 - A l'issue du stage, le cas de chaque stagiaire est examiné par la commission administrative paritaire qui, sur le rapport motivé du chef de service, propose à l'exécutif local, soit :

- la titularisation,
- le licenciement du stagiaire,
- la prorogation, par mesure exceptionnelle et non renouvelable, du stage d'une durée qui ne peut excéder une (1) année.

Dans tous les cas, les propositions de la commission administrative paritaire sont motivées.

Art. 18 - La titularisation, le licenciement ou la prorogation du stage d'un agent font l'objet d'un arrêté de l'exécutif de la collectivité territoriale qui l'emploie.

Art. 19 - Pendant la durée du stage, l'agent perçoit la rémunération correspondant à l'indice afférent à l'échelon du grade initial du corps dans lequel il a vocation à être titularisé. Ce traitement n'est pas soumis à retenue pour pension de retraite.

Art. 20 - Sauf dispositions spéciales contraires, le stagiaire ne peut :

- être mis en position de détachement ou de disponibilité,
- occuper des fonctions de direction ou de contrôle,
- être mis en position de stage de plus de trois (3) mois.

Art. 21 - L'agent qui, au cours de son stage, a obtenu des congés de maladie d'une durée totale de six (6) mois, est présenté au conseil de santé et de réforme des malades qui se prononce sur son aptitude physique ou mentale à assumer ses futures fonctions.

Art. 22 - Le stage probatoire peut prendre fin avant le terme prévu par :

- a) la démission,
- b) le licenciement,
- c) le décès.

Art. 23 - Le licenciement du stagiaire intervient pour :

- a) absences répétées,
- b) insuffisance professionnelle notoire,
- c) inaptitude physique ou mentale dûment constatée par le conseil de santé et de réforme des malades,
- d) des faits commis antérieurement à l'admission de l'agent au stage, et qui auraient fait obstacle à son recrutement, s'ils avaient été connus,
- e) faute grave ou lourde.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle notoire ne peut intervenir qu'après au moins six (6) mois de stage.

Le stagiaire licencié ne peut prétendre à aucune indemnité.

Art. 24 - Le temps du stage probatoire, à l'exclusion du temps de prorogation, est pris en compte pour l'avancement de l'agent titularisé.

TITRE III

DES DROITS ET DES OBLIGATIONS DES AGENTS

CHAPITRE I^{er} - DES DROITS

Art. 25 - Les agents des collectivités territoriales jouissent des droits et libertés reconnus à tout citoyen togolais.

L'exercice de ces droits et libertés se fait, cependant, dans le respect de l'autorité de l'Etat, de la collectivité territoriale, de l'ordre public et des sujétions propres à certains corps ou à certaines fonctions.

Art. 26 - Les agents des collectivités territoriales ont droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent être l'objet.

La collectivité territoriale est tenue de leur assurer effectivement cette protection contre les attaques, de quelque nature que ce soit, dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte.

Art. 27 - La collectivité territoriale dénonce sans délai les infractions dont l'agent est victime, devant les autorités judiciaires compétentes, nonobstant la plainte qui pourrait être formulée par la victime elle-même.

Art. 28 - La collectivité territoriale se constitue partie civile ou intente une action civile au nom de l'agent sur la base des faits rapportés par ce dernier.

La collectivité territoriale peut également, en son nom propre et pour son compte, demander réparation du préjudice qu'elle subit du fait de l'infraction dont l'agent est victime.

Art. 29 - Lorsqu'un agent est poursuivi devant les juridictions par un tiers pour faute de service, la collectivité territoriale couvre l'agent des condamnations civiles prononcées contre lui.

Art. 30 - Lorsque l'agent est condamné pour faute personnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité de la collectivité territoriale se substitue d'office à celle de l'agent pour réparer le préjudice.

La collectivité territoriale dispose, dans ce cas, d'une action récursoire à l'encontre de cet agent, sans préjudice des sanctions disciplinaires.

Art. 31 - Le droit de grève est reconnu aux agents pour la défense de leurs intérêts professionnels collectifs. Il s'exerce dans les limites définies par la législation en la matière.

Art. 32 - L'agent a droit, après service fait, à une juste rémunération. Celle-ci comprend :

- le traitement soumis à retenue pour pension,
- les allocations familiales, les indemnités, les primes justifiées par des sujétions ou des risques inhérents à l'emploi.

Art. 33 - Le traitement soumis à pension est défini conformément aux dispositions de la grille indiciaire applicables aux fonctionnaires de la République togolaise.

Art. 34 - Les modalités d'attribution des allocations autres que les allocations familiales, des indemnités et des diverses

prestations font l'objet d'un arrêté conjoint des ministres chargés de l'administration territoriale et des finances.

Les collectivités territoriales fixent les montants dans le cadre des dispositions de l'arrêté conjoint.

Art. 35 - L'agent a droit, une fois par an, aux frais de la collectivité territoriale, à une visite médicale.

Art. 36 - Les agents des collectivités territoriales peuvent créer librement des associations ou syndicats professionnels, y adhérer et y exercer des mandats.

Les organisations syndicales peuvent saisir les juridictions contre les actes réglementaires concernant le statut des agents et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents.

Elles sont habilitées à conduire des négociations avec les autorités compétentes sur des questions professionnelles.

Art. 37 - Il est tenu pour chaque agent un dossier individuel qui doit contenir toutes les pièces intéressant sa situation administrative. Ces pièces, réparties par matière, doivent être classées chronologiquement sans discontinuité.

Aucune mention relative à l'opinion, la religion ou l'ethnie de l'agent ne doit figurer au dossier.

L'agent a le droit à la consultation de son dossier.

Art. 38 - La formation en cours d'emploi est un droit pour l'agent. Pendant la durée de la formation, l'agent bénéficie d'un congé ou d'une décharge partielle de service, ou est mis en position de stage.

Art. 39 - L'agent dispose des voies de recours suivantes pour la défense de ses droits :

- le recours gracieux,
- le recours hiérarchique,
- le recours contentieux.

CHAPITRE II - DES OBLIGATIONS

Art. 40 - L'agent de la collectivité territoriale est au service de la collectivité dont il doit, en toutes circonstances, respecter et faire respecter l'autorité.

Il doit servir les intérêts de la collectivité territoriale.

Il doit s'abstenir de tout acte de nature à compromettre le renom de la collectivité territoriale.

Art. 41 - Il est interdit à l'agent d'avoir, par lui-même ou par personne interposée, sous quelque dénomination que ce soit, des intérêts de nature à compromettre son indépendance dans une entreprise soumise au contrôle de la collectivité territoriale ou en relation avec celle-ci.

Art. 42 - L'agent a le devoir d'occuper le poste qui lui est confié. Il est tenu de respecter les horaires de travail et d'accomplir personnellement, et avec assiduité, toutes les obligations que lui impose l'exercice de ses fonctions.

Art. 43 - Tout agent de collectivité territoriale, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Art. 44 - L'agent est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Art. 45 - Toute diffusion d'informations ou communication de pièces, de documents de service, contraires aux règlements en vigueur sont formellement interdites, sauf autorisation préalable de l'autorité hiérarchique.

Art. 46 - L'agent a le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des dispositions en vigueur.

TITRE IV

DES POSITIONS

Art. 47 - Tout agent est obligatoirement placé dans l'une des positions suivantes :

- a) en activité,
- b) en détachement,
- c) en disponibilité,
- d) sous les drapeaux.

CHAPITRE I^{er} - DE LA POSITION D'ACTIVITE

Art. 48 - L'activité est la position normale de l'agent qui exerce effectivement les fonctions afférentes à l'emploi qui lui a été attribué. Elle est constatée par une affectation.

Art. 49 - L'affectation est faite par l'autorité compétente en fonction des nécessités de service.

Art. 50 - Sont également considérés comme étant en position d'activité, les agents placés dans l'une des positions suivantes :

- a) congé administratif,
- b) congé de maladie,
- c) congé de convalescence,
- d) congé de maternité,
- e) maintien par ordre sans affectation,
- f) congé pour examen ou concours,
- g) permission et autorisation d'absence,
- h) période de stage,
- i) congé pour affaires personnelles.

Le temps passé dans les situations ci-dessus citées est pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade, ainsi que pour la retraite et les retenues pour pension.

Les modalités de jouissance de ces différents congés sont les mêmes que celles applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

CHAPITRE II - DE LA POSITION DE DETACHEMENT

Art. 51 - Le détachement est la position de l'agent qui, placé hors de son administration d'origine, continue de bénéficier dans son corps d'origine, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le détachement a lieu :

- a) auprès d'une autre collectivité territoriale,
- b) auprès des établissements publics d'une collectivité territoriale,
- c) auprès de l'Etat et de ses démembrements,
- d) auprès des organismes ou entreprises privées présentant un intérêt en raison des buts poursuivis ou du rôle qu'ils jouent dans l'économie de la collectivité,
- e) auprès des organismes internationaux,
- f) pour exercer une fonction publique ou un mandat public national ou international, un mandat syndical lorsque la fonction ou le mandat est incompatible avec l'exercice de l'emploi.

Art. 52 - Le détachement est prononcé par l'exécutif local, soit sur la demande de l'agent après l'avis favorable de l'organisme de détachement, soit à la demande de l'organisme de détachement après avis favorable de l'agent, soit d'office dans le cas prévu par les textes en vigueur.

Hormis le cas des agents appelés à exercer une fonction publique d'Etat ou un mandat public, aucun agent d'une collectivité territoriale ne peut être détaché, sur sa demande, s'il ne compte au moins cinq (5) années d'ancienneté de service.

Art. 53 - Il existe deux sortes de détachement :

- a) le détachement de courte durée,
- b) le détachement de longue durée.

Art. 54 - Le détachement de courte durée ne peut excéder une (1) année. Il peut être renouvelé au plus deux fois pour une même durée.

A la fin du détachement, l'agent détaché en application des dispositions du présent article, est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.

Art. 55 - Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq (5) années. Il peut être renouvelé à condition que les retenues ainsi que la contribution complémentaire pour pension aient été effectuées pour la période de détachement écoulée.

Art. 56 - A la fin du détachement de longue durée, et sous réserve des dispositions de l'article 57 ci-dessous, l'agent est réintégré à la première vacance dans son corps d'origine et réaffecté à un emploi correspondant à son grade dans ce corps.

S'il refuse le poste qui lui est assigné, il ne pourra être nommé à un poste équivalent que lorsqu'une vacance sera budgétairement ouverte ; il est alors placé dans la position de disponibilité sans solde.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux agents en détachement dans le cas prévu à l'article 51 f. Ces agents sont réintégré d'office dans leur cadre d'origine, à l'issue de leur détachement.

Art. 57 - Les statuts particuliers préciseront, le cas échéant, le temps maximum de détachement à l'expiration duquel les agents détachés devront opter pour l'intégration dans le corps de détachement.

Art. 58 - L'agent détaché est soumis à l'ensemble des règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Art. 59 - L'agent détaché, exception faite des cas prévus à l'article 51 f ci-dessus, est noté par le chef de service dont il dépend dans l'administration ou le service où il est détaché. Ses notes sont transmises par la voie hiérarchique à son administration d'origine.

Art. 60 - L'agent détaché d'office continue à percevoir la rémunération liée à son grade et à son échelon dans l'administration ou dans le service d'origine si le nouvel emploi occupé comporte une rémunération moindre.

Art. 61 - L'agent détaché supporte sur le traitement d'activité afférent à son grade et échelon de son corps d'origine, la retenue prévue par la réglementation de l'organisme de retraite à laquelle il est affilié.

La contribution complémentaire est exigible dans les mêmes conditions, sauf en ce qui concerne les agents détachés pour exercer une fonction publique élective ou un mandat syndical, ou dans le cas de dérogation expresse prévue par la loi sur les pensions.

Art. 62 - Le détachement prend fin au plus tard lorsque l'agent détaché atteint la limite d'âge de son cadre d'origine.

Les conditions dans lesquelles s'exercent les droits à pension des agents détachés sont fixées par le régime de retraite auquel les intéressés sont soumis.

CHAPITRE III - DE LA POSITION DE DISPONIBILITE

Art. 63 - La disponibilité est la position de l'agent qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier dans cette position de son traitement, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Art. 64 - La disponibilité est accordée par arrêté de l'exécutif local à la demande de l'agent ou d'office.

Art. 65 - La mise en disponibilité d'un agent ne peut intervenir que dans les cas suivants :

- a) accident ou maladie grave du (de la) conjoint (e) ou d'un enfant,
- b) études ou recherches présentant un intérêt public local,
- c) convenances personnelles,
- d) exercice d'une activité dans le secteur privé,
- e) suivre son (sa) conjoint (e),
- f) exercer un mandat syndical.

Art. 66 - La disponibilité pour accident ou maladie dûment constatée du (de la) conjoint (e) ou d'un enfant ne peut excéder trois (3) années et est renouvelable jusqu'à concurrence de neuf (9) années au maximum.

Art. 67 - La disponibilité pour études ou recherches ne peut excéder trois (3) années. Elle est renouvelable jusqu'à concurrence de six (6) années au maximum.

Art. 68 - La disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une (1) année.

Art. 69 - La disponibilité pour exercer une activité dans une entreprise peut être accordée dans les conditions suivantes :

- a) l'agent doit avoir accompli au moins cinq (5) années de services effectifs dans l'administration dont il relève,
- b) la mise en disponibilité doit être compatible avec les intérêts de l'administration d'origine,
- c) l'agent ne doit avoir exercé aucun contrôle sur l'entreprise ou avoir participé à l'élaboration de marchés avec celle-ci, au cours des cinq (5) dernières années.

Cette disponibilité ne peut excéder une (1) année. Elle est renouvelable jusqu'à concurrence de deux (2) années au maximum.

Art. 70 - La disponibilité est accordée à l'agent pour suivre son (sa) conjoint (e) astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu différent de celui du service dudit agent, pour une durée totale de deux (2) années renouvelable jusqu'à concurrence de dix (10) années au maximum.

Art. 71 - La disponibilité pour exercer un mandat syndical est accordée à l'agent pour la durée du mandat. Elle est renouvelable.

Art. 72 - Dans les cas visés aux articles 64, 65 b, c et d et 69, l'avis favorable du supérieur hiérarchique immédiat de l'agent est obligatoire pour l'octroi de la disponibilité. Tout avis défavorable doit être motivé.

Dans les autres cas, la disponibilité est de droit.

Art. 73 - La mise en disponibilité ne peut être prononcée d'office que dans le cas où l'agent ayant épuisé ses droits au congé de convalescence ou de longue durée pour maladie, ne peut, à l'expiration de la dernière période, reprendre son service.

Dans le cas de la disponibilité d'office faisant suite à un congé de convalescence ou de longue durée pour maladie, l'agent perçoit pendant six (6) mois, la moitié de son traitement d'activité et la totalité des indemnités à caractère familial. A l'expiration de cette période de six (6) mois, il ne perçoit plus aucune solde, mais conserve ses droits à la totalité des indemnités à caractère familial.

Art. 74 - La disponibilité prononcée d'office ne peut excéder trois (3) années. Elle est prononcée pour une durée de trois (3) ou six (6) mois, selon les cas.

A l'expiration de cette durée, l'agent doit être, soit réintégré dans le cadre de son administration ou service, soit mis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, rayé des cadres par licenciement après avis de la commission administrative paritaire.

Toutefois, l'agent rayé des cadres peut, dans un délai d'une (1) année, à partir de la date de radiation, demander à se présenter à nouveau devant le conseil de santé et de réforme des malades en vue de déterminer son aptitude à reprendre service.

De même à l'expiration de la période de trois (3) années de disponibilité, si l'agent est inapte au service et que, de l'avis du conseil de santé et de réforme des malades, il résulte qu'il pourra normalement reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité pourra faire l'objet d'une prorogation pour une période d'une (1) année.

Art. 75 - Hormis les cas de disponibilité prévus à l'article 66 ci-dessus, l'agent placé en position de disponibilité n'a droit à aucune rémunération.

Art. 76 - L'agent en disponibilité ne peut faire acte de candidature aux concours et examens professionnels organisés par son administration d'origine.

Il ne peut bénéficier des mesures statutaires prises pendant sa disponibilité qu'après la date de reprise du service.

Art. 77 - La collectivité territoriale et les corps de contrôle doivent, au moins deux (2) fois par an, faire procéder aux enquêtes nécessaires, en vue de s'assurer que l'activité de l'agent correspond aux motifs pour lesquels il a été placé en disponibilité.

En cas de changement de motif constaté, il est mis fin à la disponibilité sans préjudice de sanctions disciplinaires.

Art. 78 - L'agent mis en disponibilité sur sa demande, doit solliciter sa réintégration ou le renouvellement de sa position deux (2) mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

La réintégration est de droit.

Art. 79 - L'agent mis en disponibilité, qui, lors de sa réintégration à un emploi correspondant à son grade, refuse le poste qui lui est assigné, peut être rayé des cadres par licenciement après avis de la commission administrative paritaire.

CHAPITRE IV - DE LA POSITION SOUS LES DRAPEAUX

Art. 80 - L'agent qui, sur sa demande, est incorporé dans les forces armées nationales, pour une période ne pouvant excéder trois (3) années, est placé dans une position spéciale dite «sous les drapeaux». L'ancienneté acquise dans les forces armées pour cette période est conservée dans son corps d'origine à titre de rappel pour service militaire.

Il perd son traitement pendant cette période d'activité et ne perçoit que sa solde de militaire.

Si l'engagement dans les forces armées militaires doit excéder une durée de trois (3) années, l'agent est rayé des cadres.

Art. 81 - Les anciens militaires admis dans un corps d'agent de collectivité territoriale et qui compteraient plus de trois (3) années de service militaire ne pourront prétendre à ce titre qu'à un rappel d'ancienneté maximum de trois (3) années.

Art. 82 - L'agent qui accomplit une période d'instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

TITRE V - DU DEROULEMENT DES CARRIERES

CHAPITRE I^{er} - DE LA NOTATION ET DE L'AVANCEMENT

Art. 83 - Tout agent en activité ou en détachement doit faire l'objet, chaque année, d'une notation. Cette obligation s'applique

sous réserve d'une présence effective d'au moins six (6) mois durant la période de référence concernée.

Le pouvoir de notation appartient au premier responsable de l'administration locale sur la base des appréciations et propositions de notes portées par les supérieurs hiérarchiques de l'agent.

Le bulletin de note doit être communiqué à l'agent qui peut, en cas de contestation, se référer au premier responsable de l'administration locale.

Art. 84 - Les agents des collectivités territoriales sont notés selon des barèmes de notation correspondant aux catégories auxquelles ils appartiennent.

Les éléments considérés dans la notation chiffrée de la valeur professionnelle sont ceux applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Afin de tenir compte des conditions propres à certains corps, les statuts particuliers peuvent, en ce qui les concerne, substituer à l'un ou plusieurs des éléments du barème de notation, un ou plusieurs éléments nouveaux. Toutefois, l'élément «connaissance professionnelle et culture générale» doit être maintenu pour tous les corps classés en catégories A et B.

Art. 85 - L'avancement des agents comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade qui ont lieu de façon continue et à date fixe d'échelon en échelon et de grade à grade, conformément aux dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

CHAPITRE II - DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION HIERARCHIQUE

Art. 86 - Les collectivités territoriales doivent assurer aux agents des facilités de formation en vue de leurs perfectionnement, spécialisation ou accès aux catégories hiérarchiques supérieures.

Art. 87 - Sous réserve des conditions d'âge, d'ancienneté et de la note obtenue, les agents peuvent être mis en position de stage.

Art. 88 - Les types de stages ouverts aux agents sont les suivants :

- le stage de formation,
- le stage de spécialisation,
- le stage de perfectionnement.

Art. 89 - La position de stage de formation est celle de l'agent qui, à la suite d'une décision ou d'un concours, est placé dans un centre, un établissement ou une administration publique ou privée en vue d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'un emploi déterminé de niveau supérieur.

La formation débouche sur un niveau de qualification supérieure, sanctionnée par un diplôme ou un titre exigé pour la promotion normale dans le cadre auquel l'agent appartient.

La durée du stage de formation ne saurait être inférieure à neuf (9) mois.

Seuls les stages de formation donnent droit à un changement de catégorie ou d'échelle.

Art. 90 - La position de stage de spécialisation est celle dans laquelle l'agent, tout en restant dans son corps, s'exerce à approfondir certains aspects particuliers de son métier ou emploi.

Seuls les stages de spécialisation d'une durée de neuf (9) mois continus au moins, sanctionnés par un diplôme, donnent droit à une bonification d'échelon.

Ils ne peuvent en aucun cas donner lieu à un changement de catégorie.

Art. 91 - Le stage de perfectionnement est un apprentissage complémentaire en vue de maîtriser les éléments d'un métier ou d'un emploi déjà exercé par l'agent.

Il est assimilable à un recyclage lorsqu'il a pour effet de permettre à un agent d'actualiser des connaissances ou encore d'adapter une formation technique aux progrès scientifiques et technologiques.

Il ne donne droit ni à un reclassement, ni à une bonification d'échelon.

Art. 92 - Les candidats admis à un concours professionnel sont mis en position de stage de formation.

Art. 93 - Les conditions d'ouverture des concours professionnels et les modalités d'accès aux centres de formation sont déterminées par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'administration territoriale et du ministre chargé de la fonction publique.

Art. 94 - Le reclassement après une formation professionnelle se fait dans la nouvelle catégorie au grade et à l'échelon comportant un indice de traitement égal ou immédiatement supérieur à celui dont bénéficiait l'agent dans son ancienne catégorie.

L'agent conserve, dans ce grade et échelon, l'ancienneté acquise dans l'ancien corps, si l'intégration s'est faite à égalité d'indice de traitement. Cette ancienneté conservée est valable uniquement pour le prochain avancement dans le nouveau corps.

En cas de changement de corps à la suite d'un concours ou d'un examen professionnel, l'agent, avant sa titularisation, est astreint au stage probatoire.

CHAPITRE III - DU CHANGEMENT DE CADRE

Art. 95 - Les agents peuvent être exceptionnellement autorisés à changer de cadre soit dans l'intérêt du service, soit pour des raisons de santé dûment constatées et sous réserve que les intéressés réunissent les conditions requises pour occuper le nouvel emploi.

Le passage dans le nouveau cadre est constaté par arrêté de l'exécutif local après avis de la commission administrative paritaire.

L'intégration dans le nouveau cadre ne peut être prononcée que dans un corps de la même catégorie que celui dont le fonctionnaire est originaire.

Le changement de cadre ne peut être prononcé que sur demande de l'agent.

Art. 96 - Lorsque le changement de cadre est demandé pour raison de santé, un rapport du conseil de santé et de réforme des malades doit attester que l'intéressé est physiquement inapte à continuer l'exercice de son emploi, mais peut normalement exercer un emploi du cadre dans lequel il demande son intégration.

Art. 97 - Lorsque le changement de cadre est demandé dans l'intérêt du service, l'agent doit avoir été préalablement détaché dans le service concerné cinq (5) années au moins avant la date de sa demande.

TITRE VI

DU REGIME DISCIPLINAIRE

CHAPITRE I^{er} - DE LA DISCIPLINE

Art. 98 - Tout manquement de la part d'un agent des collectivités territoriales à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions, ou en dehors de celles-ci, l'expose à des sanctions disciplinaires, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

Art. 99 - Les sanctions disciplinaires sont :

- a) l'avertissement,
- b) le blâme,
- c) le déplacement d'office,
- d) la mise à pied ne pouvant excéder un mois,
- e) la radiation du tableau d'avancement ou le retard à l'avancement,
- f) la réduction d'ancienneté d'échelon,
- g) l'abaissement d'échelon,
- h) la rétrogradation,
- i) l'exclusion temporaire de fonctions,
- j) la révocation sans suspension des droits à pension,
- k) la révocation avec suspension des droits à pension.

Art. 100 - Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Elle l'exerce après accomplissement des formalités prescrites par le présent statut et consultation de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.

Toutefois, l'avertissement, le blâme, le déplacement d'office et la mise à pied sont prononcés sans la consultation de la commission administrative paritaire.

Art. 101 - L'exécutif local délègue le pouvoir disciplinaire au chef de service dont dépend l'agent pour les manquements devant entraîner l'avertissement, le blâme et le déplacement d'office.

Art. 102 - La mise à pied est infligée par :

- a) le secrétaire général, le secrétaire de mairie ou le secrétaire de conseil jusqu'à sept jours, sur rapport du chef de service,
- b) l'exécutif local jusqu'à un mois.

Art. 103 - Ne sont pas considérés comme déplacement d'office les changements d'affectation à l'intérieur d'une administration ou service imposés par les besoins du service.

Art. 104 - L'exclusion temporaire de fonctions peut être prononcée pour une durée qui ne peut excéder six (6) mois. Cette sanction, ainsi que la mise à pied, sont privatives de toute rémunération à l'exception des allocations familiales qui sont dues conformément aux conditions définies par le régime des prestations familiales.

Art. 105 - En cas de faute grave commise par un agent, qu'il s'agisse de manquement à ses obligations professionnelles ou d'infraction de droit commun, l'autorité ayant pouvoir disciplinaire peut le suspendre et saisir, sans délai, la commission administrative paritaire qui émet un avis motivé sur la sanction applicable. Cet avis est transmis à l'autorité compétente.

La décision de suspension d'un agent doit préciser si l'intéressé conserve, pendant le temps de suspension, le bénéfice de son traitement ou déterminer la quotité de retenue qu'il subit, qui ne peut être supérieure à la moitié de son traitement. En tout état de cause, il continue à percevoir la totalité des allocations à caractère familial.

La durée de cette mesure provisoire ne peut excéder six (6) mois, sauf lorsque des poursuites judiciaires sont en cours, auquel cas la décision ne peut être prise qu'après le jugement définitif.

Si dans ce délai, aucune sanction disciplinaire, à l'exclusion de celles prévues à l'article 99 a, b, c et d n'intervient, l'intéressé est rétabli dans tous ses droits et reçoit versement intégral des sommes retenues.

Art. 106 - L'agent qui, sans motif légitime, a abandonné son service ou qui, à l'issue d'une permission, d'un congé ou d'une période de disponibilité, n'a pas repris ses fonctions ou rejoint son poste dans un délai de huit (8) jours, se trouve en situation d'absence irrégulière. Durant cette absence irrégulière, l'agent ne pourra prétendre à aucune rémunération.

Après un délai d'un (1) mois, l'agent ne peut être autorisé à reprendre son service sans s'être expliqué devant la commission administrative paritaire du motif de cette absence. Si dans un délai de trois (3) mois l'intéressé n'a pas repris service ou justifié son absence, le conseil de discipline peut proposer sa révocation.

Art. 107 - La commission administrative paritaire est saisie par l'exécutif local au vu d'un rapport émanant du chef de service dont dépend l'agent en cause. Le rapport doit indiquer clairement les faits répréhensibles et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Art. 108 - L'agent incriminé ou son conseil a le droit d'obtenir aussitôt que l'action disciplinaire est engagée, la communication intégrale de son dossier individuel et de tous documents annexes.

Il peut présenter devant la commission administrative paritaire des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister de son conseil sans pour autant que cette faculté puisse permettre de retarder le cours de la procédure.

Le droit de citer des témoins appartient également à l'administration.

Art. 109 - Si elle ne se juge pas suffisamment éclairée sur les faits reprochés à l'intéressé ou les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis, la commission administrative paritaire peut ordonner une enquête.

Art. 110 - Au vu des observations écrites produites devant elle et compte tenu, le cas échéant, des déclarations verbales de l'intéressé et des témoins, ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, la commission administrative paritaire émet un avis motivé sur les sanctions que lui paraissent devoir entraîner les faits reprochés à l'intéressé et transmet cet avis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. L'agent est informé de cet avis.

Les délibérations de la commission administrative paritaire sont secrètes et ont lieu hors de la présence de l'agent et/ou de son conseil.

Art. 111 - L'avis de la commission administrative paritaire doit intervenir dans un délai de trois (3) mois à compter du jour où il a été saisi.

Art. 112 - En cas de poursuite devant un tribunal répressif avant l'avis du conseil de discipline, l'agent est suspendu de ses fonctions par l'exécutif local, en attendant le jugement définitif.

Art. 113 - Lorsque l'autorité investie du pouvoir disciplinaire a prononcé une sanction contraire à l'avis exprimé par la commission administrative paritaire, l'agent intéressé peut, dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification, saisir le conseil consultatif de la fonction publique territoriale qui émet un avis ou une recommandation.

Art. 114 - Les dispositions de l'article 113 ci-dessus ne font pas obstacle à l'exécution immédiate de la sanction prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Art. 115 - Les observations présentées, dans le cas prévu à l'article 113 ci-dessus, devant le conseil consultatif de la fonction publique territoriale par l'agent intéressé, sont communiquées à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, qui produit ses observations dans le délai fixé par le conseil consultatif.

Art. 116 - S'il ne s'estime pas suffisamment éclairé sur les faits qui sont reprochés à l'intéressé ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis, le conseil consultatif de la fonction publique territoriale peut ordonner une enquête.

Art. 117 - Au vu des observations écrites ou orales produites devant lui et compte tenu du résultat de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, le conseil consultatif de la fonction publique territoriale émet, soit un avis déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la requête de l'intéressé, soit une recommandation tendant à faire lever ou modifier la sanction infligée.

Art. 118 - L'avis ou la recommandation doit intervenir dans un délai de trois (3) mois à compter du jour où le conseil consultatif a été saisi.

Art. 119 - L'avis ou la recommandation émis par le conseil consultatif de la fonction publique territoriale est transmis à l'exécutif local.

Si celui-ci décide de suivre la recommandation, cette décision a effet rétroactif.

Art. 120 - Les avis ou les recommandations du conseil consultatif de la fonction publique territoriale et les décisions intervenues doivent être notifiés à l'intéressé et versés à son dossier individuel.

Les délais de recours devant le tribunal administratif courent à partir de la notification, à l'intéressé, de la décision définitive de l'exécutif local.

Art. 121 - L'agent frappé d'une sanction disciplinaire et qui n'a pas été exclu des cadres peut, après un délai de cinq (5) années,

s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme et de dix (10) années s'il s'agit de toute autre sanction, introduire auprès de l'exécutif local une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans son dossier.

CHAPITRE II - DES RECOMPENSES

Art. 122 - Il peut être décerné aux agents en activité ou admis à la retraite, les récompenses suivantes :

- lettre de félicitations,
- récompenses en nature ou en espèces.

Art. 123 - La lettre de félicitations et/ou la récompense en nature ou en espèces sont adressées à l'agent par l'exécutif local sur proposition du chef de service.

Art. 124 - L'exécutif local peut également proposer des agents à nommer dans les ordres nationaux.

TITRE VII

DE LA CESSATION DEFINITIVE DE FONCTIONS

Art. 125 - La cessation définitive de fonctions entraînant radiation des cadres et perte de la qualité d'agent résulte :

- a. de la démission régulièrement acceptée,
- b. du licenciement,
- c. de la révocation,
- d. du décès,
- e. de l'invalidité dûment constatée,
- f. de l'admission à la retraite,
- g. de la perte de la nationalité.

Art. 126 - La démission résulte d'une demande écrite de l'intéressé -marquant sa volonté non équivoque de quitter les cadres de son administration ou service. Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité.

La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans un délai d'un (1) mois, faute de quoi la démission est considérée comme acceptée.

Art. 127 - L'acceptation de la démission la rend irrévocable. Elle ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire, en raison des faits qui n'auraient été révélés à l'administration qu'après cette acceptation.

Si l'autorité compétente refuse d'accepter la démission, l'intéressé peut saisir la commission administrative paritaire. Celle-ci émet un avis motivé qu'elle transmet à l'autorité compétente.

Art. 128 - En cas de suppression d'emplois occupés par des agents, ces derniers ne peuvent être licenciés qu'en vertu de textes spéciaux de dégageant des cadres prévoyant notamment les conditions de préavis et d'indemnisation des intéressés.

Art. 129 - L'agent qui fait preuve d'insuffisance professionnelle est, s'il ne peut être reclassé dans une autre administration ou service, admis à faire valoir ses droits à la retraite ou licencié.

La décision est prise par l'exécutif local après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire.

Art. 130 - L'agent licencié en application des dispositions de l'article 129 ci-dessus, perçoit une indemnité égale aux émoluments afférents au dernier mois d'activité multipliés par le nombre d'année de service validé pour la retraite, le nombre d'années étant divisé par deux.

Le calcul de cette indemnité est effectué sur la solde de base en vigueur au moment du licenciement, majorée des prestations familiales, exception faite de toute autre indemnité ou majoration, chaque fraction d'année comptant pour une année entière.

Art. 131 - L'agent révoqué ne peut être ni réintégré dans les cadres, ni être nommé à un autre emploi de la collectivité territoriale, sauf dispositions spéciales. Ces dispositions ne peuvent être étendues aux agents révoqués pour malversation ou détournement de deniers publics.

Art. 132 - L'agent révoqué qui ne remplit pas les conditions pour bénéficier des droits à pension, peut prétendre au remboursement des retenues effectivement opérées sur son traitement.

Art. 133 - L'agent invalide est admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Toutefois, s'il ne remplit pas les conditions d'admission à la retraite, il lui est remboursé les retenues à pension auxquelles s'ajoute une allocation forfaitaire d'un montant égal à trois (3) mois de son salaire brut.

Art. 134 - Les agents des collectivités territoriales sont soumis au même régime de retraite que les fonctionnaires de l'Etat.

Art. 135 - La cessation définitive de fonction des agents des collectivités territoriales par suite de perte de nationalité est celle prévue par le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

TITRE VIII

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 136 - Les agents en service dans les collectivités territoriales avant la promulgation de la présente loi, seront versés, grade pour grade, échelon pour échelon, dans les catégories afférentes, après régularisation éventuelle de leur situation administrative, au cas où ils auraient droit à des avancements prenant effet à une date antérieure au reversement.

Art. 137 - La catégorie, le grade et l'échelon de chaque agent sont déterminés par le diplôme ou son équivalent pris en compte pour son accès à la catégorie actuelle.

Art. 138 - Les agents auxquels les reclassements et les reversements confèrent un traitement inférieur à leur ancienne rémunération, conservent cette dernière jusqu'à ce que, par le jeu normal des avancements, ils l'atteignent ou la dépassent.

Art. 139 - Pour compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les agents temporaires et contractuels en service dans les collectivités territoriales peuvent demander leur intégration dans les cadres et corps régis par les présentes dispositions.

Art. 140 - La présente loi abroge toutes dispositions antérieures contraires et sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Lomé, le 11 juin 2008

Le Président de la République
Faure Essozimina GNASSINGBE

Le Premier ministre
Komlan MALLY