

**MINISTERE DU TRAVAIL
ET DE LA SECURITE**

CABINET

**Direction Générale du Travail
et des Lois Sociales**

REPUBLIQUE TOGOLAISE

Travail-Liberté-Patrie

**Arrêté n° _____ MTSS/DGTL
portant réglementation du travail
intérimaire**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

- Vu la Constitution du 14 octobre 1992 ;
- Vu la loi n°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail ;
- Vu le décret n° 2006-34/PR du 18 avril 2006, portant attributions et organisation du ministère du travail, de l'emploi et de la fonction publique ;
- Vu le décret n° 2006-120/PR du 20 septembre 2006 portant composition du gouvernement ;
- Vu le décret n°2008-050/PR du 7 mai 2008 relatif aux attributions des ministres d'Etat et ministres,
- Vu l'avis du conseil national du travail et des lois sociales en date du

ARRETE

Chapitre premier : Dispositions Générales

Article 1^{er} : Le présent arrêté a pour objet de réglementer les conditions du travail intérimaire au Togo. Il précise les conditions de recours au travail temporaire dans les termes prévus par les articles 43 et 48 du code du travail.

Article 2 : Est considéré comme travailleur intérimaire, le travailleur tel que défini à l'article 2 du code du travail, qui est embauché et rémunéré par une entreprise prestataire qui l'affecte pour des tâches non durables dénommées « mission », auprès d'une ou des entreprises utilisatrices clientes dans les conditions suivantes :

- remplacement d'un salarié pour absence temporaire ;
- surcroît temporaire d'activités ;
- remplacement sur un poste appelé à être supprimé ;
- exécution d'un travail exceptionnel ;
- attente d'un recrutement.

Article 3 : La durée du contrat de travail intérimaire ne peut excéder, tout renouvellement compris, **six (6)** mois.

Article 4 : Le contrat de travail intérimaire ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale d'une entreprise. En aucun cas, le contrat de travail intérimaire ne peut être conclu pour pourvoir au remplacement des salariés grévistes ; ni pour effectuer des travaux particulièrement dangereux ; ni pour pourvoir à un poste supprimé depuis moins de six mois par licenciement économique.

Article 5 : Les travailleurs intérimaires ont droit aux mêmes avantages que les travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice. Ils sont pris en compte lorsque la durée de leur mission est au moins égale à trois mois, pour le calcul des effectifs en vue des élections des représentants du personnel.

Article 6 : L'entreprise prestataire est l'employeur des travailleurs intérimaires et demeure ainsi responsable de la gestion du personnel intérimaire tandis que l'entreprise utilisatrice détient le pouvoir de direction et de contrôle sur les intérimaires.

Pendant toute la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail.

Chapitre II : De l'agrément des entreprises de travail intérimaire

Article 7 : Toute entreprise de travail intérimaire doit être agréée par arrêté du ministre chargé du travail.

La demande d'agrément qui incombe au promoteur, est adressée au Directeur Général du Travail et des Lois Sociales et doit comporter les pièces suivantes :

- une demande mentionnant le nom ou la raison sociale et l'adresse complète de l'entreprise ;
- le casier judiciaire du promoteur ;
- l'attestation d'immatriculation à la caisse nationale de sécurité sociale ;
- l'attestation de registre du commerce ;
- une photocopie légalisée de la carte d'opérateur économique ;
- une quittance délivrée par la Direction Générale du Travail et des Lois Sociales.

Chapitre III : Du contrat entre l'entreprise prestataire et l'utilisateur

Article 8 : Un contrat à durée déterminée pour chaque salarié est obligatoirement conclu par écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur au plus tard dans les trois jours ouvrables qui suivent le début de la mission et doit mentionner :

- le motif pour lequel il est recouru au salarié intérimaire ;
- le terme de la mission et éventuellement les clauses particulières ;
- les caractéristiques du poste à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu d'exécution de la mission et l'horaire de travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;

- la rémunération, avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaires, que percevrait après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste dans l'entreprise utilisatrice.

Chapitre IV : Du contrat entre l'entreprise prestataire et le salarié

Article 9 : Un contrat de travail à durée déterminée doit être établi et adressé à chaque salarié par l'entreprise de travail intérimaire dans les deux jours ouvrables précédant le début de la mission. Il doit mentionner :

- les clauses énumérées dans le contrat liant le prestataire à l'utilisateur ;
- le poste à pourvoir ;
- une période d'essai éventuelle ;
- les modalités de la rémunération ;
- la possibilité pour l'utilisateur d'opter pour une embauche à durée indéterminée.

Article 10 : Le travailleur intérimaire acquiert droit au congé payé dans les conditions prévues aux articles 158 et 159 du code du travail.

Dès le début de la mission, l'entreprise prestataire doit prendre les dispositions nécessaires pour l'affiliation du travailleur au régime de sécurité sociale en vigueur.

Le contrat de travail intérimaire ne peut prendre fin que dans les formes prévues pour les contrats de travail à durée déterminée.

Article 11 : L'Inspecteur du Travail du ressort reçoit obligatoirement sous huitaine copie de tout contrat de travail intérimaire.

Chapitre V : De la période d'essai des travailleurs intérimaires

Article 12 : Les travailleurs intérimaires ne sont pas soumis aux périodes d'essai prévues par les conventions collectives. Leurs périodes d'essai sont prévues comme suit :

- huit (08) jours, lorsque la durée du contrat est inférieur ou égal à trois (03) mois ;
- un (01) mois, lorsque la durée du contrat est supérieur à trois (mois).

Chapitre VI : Dispositions finales

Article 13 : Sans préjudice de l'application des dispositions du code pénal relatives à l'ordre public et de l'exercice du droit de poursuite aux fins de dommages intérêts, toute violation des règles en ce qui concerne le travail intérimaire peut entraîner pour l'employeur par arrêté du ministre chargé du travail, les sanctions administratives suivantes :

- Suspension d'agrément ;
- Suspension d'agrément avec publication dans les médias ;
- retrait d'agrément.

Article 14 : Les entreprises qui recourent au travail intérimaire doivent se conformer aux dispositions du présent arrêté dans un délai maximal de trois mois à compter de la date de sa signature.

Article 15 : Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Togolaise.

Lomé, le

Ampliations

CAB/PR	1
CAB/PM	1
CAB MTSS	1
M SPC	1
MCIAPME	1
MJ	1
DGTLS	3
CCIT	1
CNP	3
Ctrales Synd	6
DRTLS	6
JORT	1

Octave Nicoué K. BROOHM

Chapitre VI : Dispositions finales

Article 13 : Sans préjudice de l'application des dispositions du code pénal relatives à l'ordre public et de l'exercice du droit de poursuite aux fins de dommages intérêts, toute violation des règles en ce qui concerne le travail intérimaire peut entraîner pour l'employeur par arrêté du ministre chargé du travail, les sanctions administratives suivantes :

- Suspension d'agrément ;
- Suspension d'agrément avec publication dans les médias ;
- retrait d'agrément.

Article 14 : Les entreprises qui recourent au travail intérimaire doivent se conformer aux dispositions du présent arrêté dans un délai maximal de trois mois à compter de la date de sa signature.

Article 15 : Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Togolaise.

Lomé, le

Ampliations

CAB/PR	1
CAB/PM	1
CAB MTSS	1
M SPC	1
MCIAPME	1
MJ	1
DGTLs	3
CCIT	1
CNP	3
Ctrales Synd	6
DRTLs	6
JORT	1

Octave Nicoué K. BROOHM

Pour ampliations
La Directrice de Cabinet

AGBANDAO-ASSOUMATINE K. Emma