

Salaire

Droit du Travail

Carrière

Recherche

[@](#)

1. [Accueil](#)
2. [Droit du Travail](#)
3. [Conventions collectives - base de données /](#)

Convention Collective de la Zone Franche du Togo

Date de prise d'effet: → 2013-01-01

Date de fin: → Not specified

Ratifiée par: → Ministry

Ratifiée le: → Pas encore ratifiée

Signée par:

Nom de l'industrie: → Industrie manufacturière

Nom de l'industrie: → Other activities from manufacturing

Industrie privée / publique: → Dans le secteur privé

Noms des associations: → Entreprises agréées au statut de la zone franche ASOZOF

Application à autres entreprises dans la meme industrie: → Oui

Noms des syndicats: → Syndicat libre des travailleurs de la zone franche SYLITRAZOF ,
Syndicat national des travailleurs de la zone franche du Togo SYNATRAZOFT, Union
syndicale des travailleurs de la zone franche d'exportation USYNTRAZOF

AIDE SOCIALE ET RETRAITE

L'employeur contribue à la caisse de retraite des travailleurs: → Oui

L'employeur contribue à la caisse d'invalidité des travailleurs: → Non

L'employeur contribue à la caisse d'allocation chômage des travailleurs: → Non

FORMATION

Programmes de formation: → Oui

Apprentissage: → Non

L'employeur contribue à la caisse de formation des travailleurs: → Oui

MALADIE ET INVALIDITE'

Nombre maximal de jours de congé de maladie payé: → 180 jours

Paie en cas d'incapacité résultant d'accident professionnel: → Oui

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Congé de maternité payé: → 14 semaines

Toutes les employées sont éligibles au congé payé: → Oui

Congé de maternité payé limité au: 100 % du salaire de base

Sécurité de l'emploi après le congé de maternité: → Oui

Services pour les femmes qui allaitent: → Non

Services en faveur des enfants fournis par l'employeur: → Non
Services en faveur des enfants payés par l'employeur: → Non

CONTRATS DE TRAVAIL

Durée de la période d'essai: → 60 jours
Indemnité de licenciement convenue: → Oui
L'indemnité de licenciement est liée aux années de présence: → Oui

HORAIRE, DUREE DU TRAVAIL ET CONGES

Heures de travail par semaine: → 40.0
Jours de travail par semaine: → 5.0
Nombre maximum d'heures supplémentaires convenu: → Non
Nombre maximum d'heures supplémentaires: → Oui
Congé annuel payé: → 30.0 jours
Congé annuel payé: → 6.0 semaines
Périodes fixes de congé annuel payé convenues: → Non
Périodes de repos par semaine convenues: → Oui

SALAIRE

Salaires spécifiés selon le niveau de maîtrise: → Oui
Le salaire convenu pour: → Months
Le salaire le plus bas: → XOF
Rajustement en fonction de la croissance du coût de la vie: → 0

Paiement supplémentaire une seule fois

Paiement supplémentaire une seule fois: → 50 %
Paiement supplémentaire une seule fois pour les performances de la compagnie: → Non

Prime pour le travail de nuit ou de soir

Prime pour le travail de nuit ou de soir: → 200 % du salaire de base
Prime seulement pour le travail de nuit: → Non

Prime pour les heures supplémentaires

Prime pour les heures supplémentaires: → 22 % du salaire de base

Indemnité de transport

Indemnité de transport: → XOF 8750.0 par mois

Prime d'ancienneté

Prime d'ancienneté: du salaire de base → 2.0 % du salaire de base
Prime d'ancienneté après: → 2 années de présence

Ticket-repas fourni

Ticket-repas fourni: → Oui
Indemnité de repas fourni: → Non

- Convention Collective de la Zone Franche du TOGO

- TITRE I: DISPOSITIONS GENERALES
 - Article premier : Objet et champ d'application
 - Article 2 : Abrogation
 - Article 3 : Durée – Dénonciation – Révision
 - Article 4 : Avantages acquis
 - Article 5 : Forme et durée du contrat
 - Article 9 : Période d'essai
 - Article 10 : Contrat définitif
 - Article 11 : Modification aux clauses du contrat
 - Article 16 : Permissions exceptionnelles
 - Article 17 : Permissions pour convenance personnelle
 - Article 20 : Chômage technique
 - Article 21 : Détention préventive
 - Article 23 : Mise à pied
 - Article 24 : Modalités
 - Article 25 : Durée et déroulement du préavis
 - Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis
 - Article 29 : Licenciements pour motif économique
 - Article 30 : Licenciement pour motif personnel
 - Article 32 : Démission du travailleur
 - Article 33 : Force majeure
 - Article 34 : Décès du travailleur
- TITRE III: EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
 - Article 35 : Respect réciproque des libertés syndicales
 - Article 36 : Délégués syndicaux
 - Article 37 : Dirigeants syndicaux
 - Article 38 : Protection des délégués et dirigeants syndicaux
 - Article 39 : Absences pour activités syndicales
 - Article 40 : Dispositions générales
 - Article 41 : Principe de rémunération
 - Article 43 : Avancements et reclassement
 - Article 44 : Emplois multiples
 - Article 45 : Paiement du salaire
 - Article 46 : Bulletins de paie
 - Article 48 : Service en poste à fonctionnement continu
 - Article 49 : Indemnité de déplacement
 - Article 51 : Indemnité de dépaysement
 - Article 53 : Prime d'ancienneté
 - Article 54 : Prime de caisse
 - Article 55 : Prime de bilan
 - Article 56 : Prime d'outillage
 - Article 57 : Prime de salissure
 - Article 58 : Prime de production ou de rendement
 - Article 59 : Prime de responsabilité
 - Article 60 : Gratification
 - Article 61 : Autres primes
- TITRE V: CONDITIONS DU TRAVAIL
 - Article 62 : Durée du travail – Récupération – Temps partiel
 - Article 63 : Interruptions collectives de travail
 - Article 64 : Heures récupérées

- [Article 65 : Réduction conventionnelle du temps de travail](#)
- [Article 66 : Travail à temps partiel](#)
- [Article 69 : Travail des femmes](#)
- [Article 71 : Promotion](#)
- [Article 72 : Tenue de travail](#)
- [Article 74 : Fourniture du logement](#)
- [Article 75 : Considérations générales](#)
- [Article 76 : Sécurité sociale](#)
- [Article 77 : Soins médicaux et hospitalisation](#)
- [Article 78 : Visite médicale annuelle](#)
- [Article 79 : Service médical](#)
- [TITRE VII: DELEGUES DU PERSONNEL](#)
 - [Article 81 : Délégués du personnel](#)
 - [Article 82 :](#)
 - [Article 83 :](#)
 - [Article 84 :](#)
 - [Article 85 : Panneaux d’affichage](#)
- [TITRE VIII: DIALOGUE SOCIAL ET CONFLITS COLLECTIFS](#)
 - [Article 86 : Dialogue Social](#)
 - [Article 87 : Conflits collectifs](#)
 - [Article 96 : Stage](#)
- [TITRE X: DISCIPLINE](#)
 - [Article 97 : Sanctions](#)
 - [Article 98 : Procédure de sanction](#)
- [TITRE XI: CLAUSE DE NON CONCURRENCE](#)
 - [Article 99 :](#)
- [TITRE XII: COMMISSION D’INTERPRETATION ET DE CONCILIATION](#)
 - [Article 100 : Organisation - Fonctionnement](#)
- [TITRE XIII: RETRAITE](#)
 - [Article 101 : Limite d’âge](#)
 - [Article 102 : Indemnité de départ à la retraite](#)
- [TITRE XIV: DISPOSITIONS FINALES](#)
 - [Article 103 : Annexes](#)
 - [Article 104 : Accords d’établissement](#)
 - [Article 105 : Prise d’effet](#)

REPUBLIQUE TOGOLAISE

Travail-Liberté-Patrie

Convention Collective de la Zone Franche du TOGO

Octobre 2012

CONVENTION COLLECTIVE

DE LA ZONE FRANCHE DU TOGO

Entre

L'Association des Sociétés de Zones Franches (ASOZOF), regroupant les Entreprises agréées au statut de Zone Franche Industrielle

D'une part ;

Et

Les Organisations Syndicales suivantes :

-L'Union Syndicale des Travailleurs de la Zone Franche d'Exportation (USYNTRAZOF)

-Le Syndicat National des Travailleurs de la Zone Franche du TOGO (SYNATRAZOFT)

-Le Syndicat Libre des Travailleurs de la Zone Franche (SYLITRAZOF)

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I: DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application

En référence à la Convention Collective Interprofessionnelle du Togo et conformément à son article 63 relatif à l'élaboration des conventions annexes, la présente Convention à caractère national règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs tel qu'ils sont définis au Titre I du Code du Travail dont les dispositions s'appliquent aux entreprises agréées au Statut de Zone Franche conformément à l'article 30 de la loi N°2011-018 du 24 juin 2011 portant ledit statut.

Toutefois, lesdits employeurs et travailleurs sont libres de faire intervenir dans leurs rapports professionnels des mesures plus favorables que celles prévues par la présente convention.

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou groupement d'employeurs appelés à exercer leurs activités dans la zone franche industrielle au Togo, sont liés par les dispositions de la présente convention.

Article 2 : Abrogation

La présente convention annule et remplace toutes les dispositions antérieures.

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

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

Article 3 : Durée – Dénonciation – Révision

a-Durée :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

b-Dénonciation :

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

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

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

c-Révision :

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

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prendra l'initiative à toutes les autres parties contractantes.

Cette demande indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra excéder un mois après réception de la lettre recommandée.

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

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

Seules les organisations signataires ont l'exclusivité du déclenchement effectif de la procédure de dénonciation ou de révision telle que prévue à l'alinéa c du présent article.

Article 4 : Avantages acquis

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

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

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

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

TITRE II: CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 5 : Forme et durée du contrat

La forme du contrat est librement convenue entre les parties.

En matière de contrat de travail, le régime de droit commun est le contrat à durée indéterminée ; le contrat à durée déterminée constitue l'exception.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. Il est obligatoirement soumis au visa du Directeur Général du Travail.

Toutefois, en l'absence d'un écrit, tout engagement d'un travailleur constitue un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 6 : Embauche

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

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

Les employés sont tenus informés par voie d'affichage, des emplois vacants, des conditions à remplir pour les occuper, et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

Le candidat produit pour son recrutement, un dossier comprenant notamment un certificat de naissance, un certificat de nationalité, un certificat médical et un casier judiciaire (ces deux derniers datant de moins de trois mois) et de deux photos d'identité.

L'employeur peut demander des pièces pour complément de dossier, notamment : les diplômes, la carte d'inscription à l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), la carte nationale d'identité et éventuellement les certificats des emplois antérieurs.

En ce qui concerne le recrutement au Togo d'un travailleur de nationalité étrangère, l'employeur doit se conformer aux dispositions des articles 46 et 47 du Code du travail.

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

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

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

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

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

-l'identité du travailleur,

-la date d'engagement,

-la classification professionnelle,

-le salaire de base convenu, et

-les conditions ainsi que la durée de la période d'essai.

Article 7 : Embauche des enfants

Le travailleur candidat à un emploi doit être âgé de dix-huit (18) ans révolus le jour de son embauche.

L'emploi des enfants à des pires formes de travail énoncé à l'article 151 du Code de travail est interdit en Zone Franche.

Article 8 : Réembauche

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi, conserve, pendant deux (02) ans, une priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

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

En cas de vacance de poste, l'employeur avise l'intéressé soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre contre décharge personnelle ou soit par lettre signifiée par exploit d'huissier.

Article 9 : Période d'essai

Tout travailleur recruté est soumis à une période d'essai dont le but est d'apprécier :

1-pour l'employeur, l'aptitude professionnelle du travailleur ;

2-pour le travailleur, les conditions de travail, de rémunération, d'hygiène, de sécurité et santé au travail ainsi que le climat social de l'entreprise.

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

-un mois, renouvelable, une fois, pour les ouvriers, employés et assimilés ;

-trois mois, renouvelable une fois, pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

-six mois, non renouvelable, pour les cadres et assimilés.

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

Le renouvellement se fera dans les conditions fixées par l'article 51 du Code du Travail.

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

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

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

Article 10 : Contrat définitif

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il doit être constaté par un écrit établi en trois exemplaires et signés après lecture par chacune des parties, qui spécifie l'emploi et le classement du travailleur. Une copie de ce document est remise à l'employé.

Le contrat de travail à durée déterminée doit faire l'objet de visa conformément à l'article 44 du Code du travail.

Tout travailleur est soumis à un examen d'aptitude effectué à la charge de l'employeur par le médecin d'entreprise agréé conformément à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement, à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels, par écrit qui sera signé par le travailleur, s'il accepte les conditions.

Article 11 : Modification aux clauses du contrat

Toute modification substantielle de caractère individuel apportée à l'une des clauses du contrat de travail notamment des modifications portant sur la rémunération, le lieu de travail, le contenu du poste, doit au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur précédée de sa consultation.

Pour des raisons tenant à l'incapacité physique du travailleur, à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, l'employeur peut proposer à un travailleur une modification de son contrat de travail.

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

Article 12 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure - Intérim d'un emploi supérieur

Lorsque le travailleur doit assurer, temporairement à la demande de l'employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante.

Toute décision d'affectation définitive d'un travailleur à un poste inférieur à celui qu'il occupe soit pour nécessité de service soit pour une raison sociale quelconque doit faire l'objet d'une consultation des délégués du personnel.

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

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

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

l'intérim pourra être prolongé jusqu'à concurrence de la durée maximum du congé

, fixé par l'article 55 du Code du Travail.

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

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

Dans les cas visés ci-dessus où l'employeur peut prolonger au-delà des deux mois la durée de l'intérim, le travailleur percevra, à compter du troisième mois, une indemnité pour remplacement ou intérim égale à l'écart entre son propre salaire de base et le salaire minimum de la catégorie provisoirement occupée.

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

CHAPITRE II

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 13 : Suspension du contrat de travail pour cause de maladie

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

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

Pour obtenir un renouvellement du congé initialement accordé, le travailleur est tenu de se soumettre à une visite médicale devant le médecin de l'entreprise ou à défaut de produire un certificat médical .

La durée maximum d'une période de congé maladie est de six (06) mois. Passé ce délai le remplacement définitif du travailleur peut intervenir après avis du médecin inspecteur du travail.

Formalités à accomplir :

Le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de soixante douze (72) heures.

Il doit sauf cas de force majeure avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de quarante huit (48) heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Dans le cas contraire, il doit produire un certificat médical dans un délai maximum de huit (08) jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Le certificat médical fourni par le travailleur malade et soigné ailleurs ne sera pris en compte par l'employeur qu'après expertise du médecin d'entreprise.

Article 14 : Indemnisation du travailleur malade

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle a atteint une durée supérieure à six (06) mois, dans les conditions prévues à l'article 55 du Code du Travail. Jusqu'à six (06) mois inclusivement elle suspend mais ne rompt pas le contrat.

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

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

* La maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les 72 heures, sauf cas de force majeure.

* Les indemnités seront les suivantes :

•avant 12 mois de service : un mois de salaire

•après 12 mois de service et jusqu'à 5 ans :

- un mois de salaire entier, et

- trois mois de demi-salaire ;

•après 5 ans de service et jusqu'à 10 ans :

- deux mois de salaire entier, et

- quatre mois de demi-salaire.

•Après 10 ans de service :

- quatre mois de salaire entier et deux mois de demi-salaire.

A l'expiration du congé de maladie, l'état de santé du travailleur est réexaminé par le médecin de l'entreprise :

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

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

c- s'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin inspecteur du travail, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Le travailleur est également soumis à une visite médicale d'aptitude au cas où la somme des absences pour maladies ou des repos médicaux atteint 90 jours au cours d'une période de douze mois.

Sous réserve des dispositions de l'article 58 du Code du Travail, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 15 : Accidents du travail et maladies professionnelles

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

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

Durant la période prévue par les dispositions de l'article 14 ci-dessus pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire mensuel, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Article 16 : Permissions exceptionnelles

Des permissions d'absences exceptionnelles, dans les limites fixées ci-dessous, non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune réduction de salaire, peuvent être accordées au travailleur ayant au moins six (06) mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les activités syndicales visées à l'article 39 de la présente convention.

Ces permissions sont également accordées, à l'occasion d'événements familiaux à justifier par la présentation des pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par les autorités dûment qualifiées, même si le travailleur ne justifie pas de six (06) mois d'ancienneté dans l'entreprise.

- Décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe 4 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur 2 jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère 3 jours
- mariage du travailleur 3 jours
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- naissance au foyer du travailleur 3 jours
- baptême de l'enfant du travailleur 1 jour
- baptême du travailleur (une seule fois) 1 jour
- déménagement 1 jour

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

Le document attestant l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard huit (08) jours après que l'événement ait eu lieu.

En ce qui concerne la naissance au foyer, le travailleur conserve son droit au congé dans la limite maximale de six (06) mois après l'événement attesté par la production d'un certificat de naissance.

Article 17 : Permissions pour convenance personnelle

Elles sont celles qui ne sont pas prévues ni dans le Code du Travail ni dans la Convention Collective Interprofessionnelle du Togo. Elles sont accordées dans la limite de dix (10) jours par an. Si elles sont autorisées, elles seront déduites du salaire pour le nombre de jours accordés conformément à l'article 123 du Code du Travail qui dispose qu'aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation.

Article 18 : Congé de maternité

A l'occasion de son accouchement, la femme bénéficie d'un congé de maternité de quatorze (14) semaines consécutives dont six (06) semaines après la délivrance.

Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie résultant de l'accouchement et de la santé de l'enfant.

Article 19 : Congé individuel pour formation professionnelle

Le congé individuel pour formation professionnelle suspend le travail pour la durée convenue entre les parties.

Article 20 : Chômage technique

Le contrat de travail est suspendu pendant les périodes de chômage technique.

Le chômage technique est défini comme la suspension de tout ou partie des activités d'une entreprise, suite à des difficultés économiques graves ou à des événements relevant de la force majeure rendant économiquement et matériellement impossible le fonctionnement de l'entreprise.

L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort de la Zone Franche, saisi sans délai de toute mesure de mise en chômage technique ou de son renouvellement, procède aux investigations d'usage et se prononce sur le bien-fondé de la mesure.

La décision de ce dernier ne peut intervenir qu'après enquête.

Si l'employeur ne reçoit pas de réponse dix (10) jours ouvrables après la saisine de l'Inspecteur du Travail, il peut valablement procéder au chômage technique.

La décision de l'employeur indiquera la durée ainsi que les compensations salariales proposées. La durée du chômage technique ne peut, renouvellement compris excéder deux (02) mois.

Pendant cette période, le travailleur a la possibilité de démissionner sans avoir de ce fait à observer un préavis ni à payer l'indemnité de rupture du contrat.

Pendant le chômage technique, le travailleur continue de faire partie de l'entreprise. La période de suspension est considérée comme un temps de présence et doit être prise en compte pour l'ancienneté.

Au terme du chômage technique et en cas de non reprise des activités, l'employeur engage la procédure de licenciement collectif.

Article 21 : Détention préventive

La détention préventive du travailleur suspend le contrat de travail dans la limite de six (06) mois.

Article 22 : Congé annuel

Le droit au congé annuel acquis après une durée de service effective d'un an suspend le contrat du travail. Il l'est également en cas de jouissance de ce droit au prorata temporis après six (06) mois consécutifs de travail.

Article 23 : Mise à pied

La mise à pied comme sanction disciplinaire suspend le contrat du travail.

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 24 : Modalités

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

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

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

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

Article 25 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est égale à :

- Un (01) mois pour les ouvriers, employés et assimilés ;
- Trois (03) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés ;
- Quinze (15) jours pour les travailleurs payés à l'heure.

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux (02) heures, soit deux (02) jours par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de cette période d'absence, dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix des deux (02) heures par jour dans la journée est exercé alternativement par le travailleur et par l'employeur.

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

En cas de faute lourde et conformément aux termes de l'article 67 du Code du Travail, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

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

Article 26 : Préavis en cas de départ en congé

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie, quinze (15) jours francs avant la date de ce départ.

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat après le retour des congés, notification doit être faite à l'autre partie, quinze (15) jours francs après la date de la reprise.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité compensatrice du préavis sera majorée de quinze (15) jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un (01) mois en ce qui concerne les ouvriers, employés et assimilés et de trois (03) mois en ce qui concerne les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

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

Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

En cas de licenciement et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

En cas de démission, cette faculté est supprimée.

Article 28 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration des délais pour congé de maladie prévus à l'article 13 de la présente convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre décharge ou devant témoin, soit par exploit d'huissier qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

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

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées au paragraphe premier dudit article conserve pendant un (01) an un droit de priorité de réembauchage.

Article 29 : Licenciements pour motif économique

Le licenciement pour motif économique est le licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Si l'employeur est conduit à procéder à des licenciements pour motif économique, il doit se conformer à la procédure légale en vigueur.

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

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

La liste portant l'ordre des licenciements est ensuite notifiée avec l'avis des représentants du personnel à L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort de la Zone Franche, accompagnée d'un rapport motivé de l'employeur.

L'employeur ne peut prendre une décision définitive que vingt et un (21) jours après cette notification.

Les travailleurs, objet du licenciement pour motif économique, conservent pendant un délai deux (02) ans un droit de priorité de réengagement à qualification professionnelle similaire.

Conformément à l'article 72 du Code du travail, les parties peuvent négocier des mesures d'accompagnement ou sociales afin d'atténuer les conséquences des licenciements collectifs.

Article 30 : Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel est un licenciement inhérent à la personne du salarié; il est individuel.

La faute, la maladie prolongée, l'inaptitude physique, l'insuffisance professionnelle, l'attitude du travailleur vis-à-vis de son travail, de ses collègues ou de son supérieur, peuvent servir de fondement à un licenciement pour motif personnel.

En cas de faute individuelle, une demande d'explication est adressée à l'intéressé qui doit y répondre dans les quarante huit (48) heures.

A la suite de sa réponse, l'intéressé est convoqué en présence du délégué du personnel pour des explications verbales.

La décision prise par l'employeur est notifiée à l'intéressé et copie est adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort de la Zone Franche.

Article 31 : Indemnité de licenciement

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

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement de la façon suivante :

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

- 35% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années ;
- 40% du salaire global mensuel moyen par année, de la 6^e à la 10^e année incluse ;
- 45% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10^e année.

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

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

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

Article 32 : Démission du travailleur

Elle permet au travailleur de mettre fin, à n'importe quel moment au contrat qui le lie à un employeur.

L'employeur qui ne voudrait pas respecter le délai de préavis de la démission est l'auteur de la rupture du contrat de travail qui devient un licenciement.

Le travailleur notifiera sa décision à l'employeur soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit remise à l'administration contre reçu, décharge ou témoin, soit par exploit d'huissier.

Le travailleur démissionnaire doit prendre toutes les dispositions pour restituer à l'employeur tout matériel ou document à sa possession avant le terme de son préavis et régler sa situation financière vis-à-vis de l'employeur.

Article 33 : Force majeure

La force majeure peut mettre fin aux relations de travail.

Il faudrait, pour ce faire, que l'évènement servant de fondement à la rupture du contrat puisse être considéré comme imprévisible et insurmontable.

Article 34 : Décès du travailleur

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

L'employeur est également tenu de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture du contrat. Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers en ligne directe du travailleur (époux, épouses et enfants).

Par ailleurs, l'employeur devra participer aux frais funéraires dont le montant ne peut être inférieur à quatre (04) fois le SMIG.

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

TITRE III: EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 35 : Respect réciproque des libertés syndicales

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

L'employeur s'engage :

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

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

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

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

- les opinions des autres travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

Article 36 : Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux sont désignés au sein de l'entreprise par les organisations syndicales les plus représentatives.

Les délégués syndicaux peuvent assister les délégués du personnel sur leur demande.

Article 37 : Dirigeants syndicaux

Les dirigeants syndicaux sont : les secrétaires généraux, les secrétaires généraux adjoints des syndicats de base, des fédérations et des confédérations, les membres des bureaux exécutifs des syndicats de base, occupant des fonctions dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Article 38 : Protection des délégués et dirigeants syndicaux

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués et dirigeants syndicaux, bénéficient de la même protection que celle prévue pour les délégués du personnel à l'article 215 du Code du Travail.

Article 39 : Absences pour activités syndicales

Des permissions d'absences exceptionnelles dans les limites fixées ci-dessous, non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune réduction de salaire, peuvent être accordées aux délégués et dirigeants syndicaux dans l'entreprise comme suit :

- aux représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs à l'occasion des congrès professionnels syndicaux dans la limite de dix jours (10) par an ;
- aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires à l'occasion de l'exercice de leur mandat ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux nationaux dans la limite d'un (01) mois par an ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux internationaux dans la limite qui sera déterminée d'accord-parties.

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

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

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

Il est réintégré dans les meilleurs délais sur sa demande à l'expiration de son mandat avec les avantages dont il jouissait avant sa mise en congé. Cette réintégration devra avoir lieu dans un délai de deux (02) mois au plus après réception de la demande émise par le travailleur.

TITRE IV: REMUNERATIONS – CLASSIFICATIONS

CHAPITRE PREMIER

SALAIRE

Article 40 : Dispositions générales

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

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

Article 41 : Principe de rémunération

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

Aucun travailleur ne saurait être rémunéré en dessous du SMIG quel que soit le mode de rémunération.

La rémunération aux pièces ou à la tâche constitue une exception. Pour y recourir, il faut recueillir l'avis de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort de la Zone Franche.

Le principe de rémunération est basé sur la durée hebdomadaire légale de quarante (40) heures et sur la durée hebdomadaire de quarante six (46) heures pour le secteur agricole.

Le barème des salaires ainsi que la classification professionnelle figurant à l'annexe de la présente convention s'appliquent en Zone Franche.

Article 42 : Classification

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant en annexe à la présente convention.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Des salaires minima correspondant à chaque catégorie professionnelle sont fixés dans le barème des salaires annexé à la présente convention.

En cas de non lisibilité par rapport à un métier ou à un poste, l'avis de l'Inspecteur du Travail du ressort après concertation avec le Directeur Général de l'entreprise, fait foi.

Article 43 : Avancements et reclassement

Il peut être distingué trois types d'avancement :

- l'avancement d'échelon,
- l'avancement de catégorie, et
- l'avancement de classe.

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur.

Il est accordé en considération d'une ancienneté maximale de deux (02) ans. Il peut également être accordé sur mérite avant une ancienneté de deux (02) ans.

L'avancement de catégories est le passage de la catégorie inférieure à la catégorie immédiatement supérieure.

Le changement de classes est le passage d'une classe inférieure à une classe supérieure.

L'avancement de catégories et le changement de classes sont accordés dans les cas suivants :

- accession à une qualification supérieure,
- modification du poste de travail,
- décision discrétionnaire du chef d'établissement.

Une commission mixte (Délégués du Personnel et Direction) décidera de l'éventuel reclassement du travailleur qui aura accompli quatre (04) ans dans le dernier échelon de sa catégorie.

Article 44 : Emplois multiples

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des salaires différents, le salaire de l'intéressé sera celui de l'emploi le mieux rémunéré.

Article 45 : Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le paiement des salaires s'effectue en principe par virement bancaire. Exceptionnellement il peut s'effectuer soit par chèque, soit en espèce pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normale de la caisse.

Article 46 : Bulletins de paie

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

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

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

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paie.

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

CHAPITRE II

REMUNERATIONS ET PRIMES DIVERSES

Article 47 : Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Elles ne sont effectuées qu'à la demande de l'employeur ou de son préposé et font l'objet d'une majoration de salaires dans les conditions suivantes :

a- Heures supplémentaires de jour

Conformément à la réglementation en vigueur, les heures supplémentaires seront décomptées par semaine suivant les dispositions ci-après :

- 22% du taux horaire de la 41^{ème} heure à la 48^{ème} heure;
- 42% du taux horaire au-delà de la 48^{ème} heure;
- 66% du taux horaire les dimanches et jours fériés.

b- Heures supplémentaires de nuit (22 h à 5 h)

- 66% du taux horaire en semaine ;
- 100% du taux horaire les dimanches et jours fériés.

Est entendu comme heures supplémentaires de nuit, les heures effectuées au-delà des heures normales et supplémentaires du jour par le salarié posté d'une façon continue jusqu'à 22 heures et qui aura prolongé le travail jusqu'à 05 heures du matin.

Le taux horaire est obtenu en divisant par $173 \frac{1}{3}$ le salaire mensuel de base du travailleur.

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

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

Article 48 : Service en poste à fonctionnement continu

Dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les dimanches et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de « quart » par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de « quart » ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine, sept « quarts » de six heures de travail

consécutif, au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 66% de son salaire normal, pour la durée d'un quart de travail.

Le travailleur de « quart » qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine, n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Article 49 : Indemnité de déplacement

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

- Trois (03) fois le taux horaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi.
- Cinq (05) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi.
- Dix (10) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi habituel.

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

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

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

On entend par famille du travailleur le ou les conjoints et les personnes à charge telles que définies par le Code de Sécurité Sociale.

Article 50 : Indemnité de transport

Une indemnité mensuelle de transport est allouée aux travailleurs à défaut d'un moyen de transport assuré par l'employeur.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur au quart (1/4) du SMIG.

Article 51 : Indemnité de dépaysement

Une indemnité de dépaysement est allouée aux travailleurs déplacés du lieu de sa résidence habituelle soit pour exécuter un travail, soit pour recevoir une formation, un perfectionnement professionnel ou toutes autres activités dans le cadre de sa profession à l'étranger.

Cette indemnité est liée au coût de la vie du pays de destination.

Article 52 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (06) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier », dont le montant est égal à trois fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire de l'entreprise.

Cette prime est en outre accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix (10) heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une (01) heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle est également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de dix (10) heures dans la journée.

Article 53 : Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé d'une façon continue dans les différents établissements d'une entreprise quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Comptent comme temps de service au regard du droit à la prime d'ancienneté :

- l'absence du travailleur dans la limite de six (06) mois, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les périodes de congés de maternité et ses suites ;
- la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;
- les absences pour congés payés ou permissions exceptionnelles prévues par la présente convention.

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

- une compression de personnel ou suppression d'emploi ;
- la fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou une période obligatoire d'instruction militaire ;
- le service militaire ou paramilitaire du travailleur, et les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour raisons personnelles dans la limite de dix (10) jours par an.

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

- 2% après deux (02) années de présence ;
- 1% par année de présence à partir de la quatrième année avec un maximum de 30%.

Article 54 : Prime de caisse

Tout membre du personnel ayant la responsabilité d'une caisse principale ou secondaire a droit à une prime mensuelle fixée par accord d'établissement.

Article 55 : Prime de bilan

Une prime de bilan est accordée après l'arrêté des comptes annuels à tout travailleur relevant des services comptabilité et financier.

L'attribution de cette prime est liée à l'appréciation du travail accompli au sein de ces services.

Elle est variable en fonction des résultats de l'entreprise.

Article 56 : Prime d'outillage

Lorsque le travailleur fournit l'outillage nécessaire à l'accomplissement de sa tâche, il perçoit une prime d'outillage dont le montant mensuel est fonction du matériel utilisé.

Le travailleur doit être en mesure de justifier à tout moment, qu'il possède l'outillage complet et en bon état prévu pour le corps de métier auquel il appartient.

Article 57 : Prime de salissure

Lorsque l'entreprise ou l'établissement utilise des travailleurs à des travaux salissants, une prime de salissure soit en nature, soit en espèce leur est allouée mensuellement.

Les modalités de son attribution seront déterminées par accord d'établissement.

Article 58 : Prime de production ou de rendement

La prime de production ou de rendement est octroyée à tous les travailleurs qui ont contribué à maintenir ou à améliorer la production dans l'établissement.

Les modalités de son attribution seront déterminées par accord d'établissement.

Article 59 : Prime de responsabilité

Une prime de responsabilité est octroyée à tout travailleur ayant une charge de responsabilité soit dans la production, soit dans la gestion du personnel ou d'un groupe de travailleurs.

Article 60 : Gratification

La gratification consiste normalement en une somme d'argent remise par l'employeur au personnel pour lui marquer sa satisfaction du travail accompli et ayant contribué à la prospérité de l'entreprise.

Elle est annuelle et le montant ne peut être inférieur à la moitié du salaire de base du travailleur.

Article 61 : Autres primes

D'autres primes exceptionnelles peuvent être octroyées en faveur de certaines catégories de travailleurs d'une entreprise et ceci dépendra des possibilités financières de cette entreprise.

TITRE V: CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 62 : Durée du travail – Récupération – Temps partiel

Les jours et horaires de travail sont fixés par le règlement intérieur de l'établissement dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

Les heures de travail autorisées au-delà de la durée légale et non effectuées ne donnent pas lieu à récupération.

Seules sont susceptibles d'être récupérées les heures perdues dans la limite de la durée légale de travail.

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

Article 63 : Interruptions collectives de travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de cause accidentelle ou de force majeure, soit d'intempérie, des récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur. Le travailleur qui, sur l'ordre du chef d'établissement ou de son représentant, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 64 : Heures récupérées

Lorsque la durée normale d'une (01) semaine de travail a été exceptionnellement réduite, l'employeur peut organiser dans les douze (12) mois suivants cette récupération d'horaire. La récupération des heures perdues en dessous de quarante (40) heures s'effectuera à raison de deux (02) heures par jour.

Les heures perdues par suite de chômage, ou par suite de grève ou lock-out ne sont pas récupérables.

Il en est de même pour les heures de travail autorisées au-delà de la durée légale et non effectuées.

Article 65 : Réduction conventionnelle du temps de travail

Les réductions du temps de travail peuvent être négociées entre employeur et travailleur. La rémunération s'effectuera en fonction des heures réalisées.

Article 66 : Travail à temps partiel

En cas de difficultés économiques, les conditions de mise en place d'horaire à temps partiel à la demande des travailleurs sont fixées d'accord parties.

L'employeur a, en revanche, la liberté d'organiser le travail à temps partiel dans l'entreprise.

C'est un travail à temps choisi par l'employeur; celui-ci ne peut cependant pas l'imposer à un travailleur déterminé.

Son refus ne saurait constituer une faute ni un motif de licenciement.

Article 67 : Horaire de travail à temps partiel

L'horaire peut être composé de deux (02) éléments : un horaire de base et un horaire complémentaire.

L'employeur ne doit aucune indemnité au travailleur lorsque les heures complémentaires ne sont pas travaillées.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par le travailleur au cours d'une même semaine ou d'un même mois, ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée dans le contrat.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par la réglementation, ne constituent pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 68 : Jours fériés, chômés et payés

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

La rémunération versée au travailleur est calculée dans les conditions prévues par la loi pour le premier Mai dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise ; ou à raison de huit (08) fois le salaire horaire effectif de l'intéressé sans majoration pour heures supplémentaires dans les cas suivants :

- l'horaire prévoyait pour ce jour-là un travail à mi-temps,
- l'horaire ne prévoyait aucune heure de travail pour ce jour-là.

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

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

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

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

Article 69 : Travail des femmes

Les conditions de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

Le travail de nuit est interdit aux femmes enceintes et celles qui allaitent.

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être par elle-même un motif de licenciement.

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin agréé du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve, dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

Article 70 : Congés

a – Durée du congé

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

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérés comme temps de travail effectif, outre les cas visés aux alinéas 3, 4, 5, 6 et 7 de l'article 55 du Code du Travail :

-les périodes passées en stage de formation ou de perfectionnement professionnel ou les voyages d'études organisés par l'employeur ;

-les séminaires syndicaux et les permissions d'absences exceptionnelles visés à l'article 39 de la présente convention.

La durée du congé est de deux jours et demi (2.5) par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés sur la base indiquée n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Le point de départ du congé est le premier jour où l'intéressé aurait dû travailler.

b – Organisation du congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord-parties entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une durée supplémentaire supérieure à trois (03) mois. L'ordre de départ devra être communiqué à chaque ayant droit au moins quinze (15) jours avant son départ et affiché dans les bureaux, ateliers et chantiers.

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

c – Allocation- congé

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

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

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

Si pour des raisons de service le travailleur en congé est rappelé, son congé sera prolongé des jours ainsi travaillés. Il percevra le salaire correspondant dès la reprise du travail.

L'allocation est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

d – Indemnité compensatrice de congé

Lorsque le contrat de travail est résilié au cours de l'année de référence, avant que le travailleur ait pu bénéficier de son congé, il doit alors recevoir, pour la fraction de congé correspondant à la période de travail effectué, une indemnité compensatrice sans qu'il y ait lieu de distinguer, suivant que cette résiliation résulte du fait du travailleur ou du fait de l'employeur.

L'indemnité compensatrice de congés payés est due lorsque l'employeur a mis le travailleur dans l'impossibilité d'exercer son droit au congé annuel.

Article 71 : Promotion

C'est le passage d'une catégorie inférieure à une catégorie supérieure, récompensant et encourageant ainsi le travailleur pour sa compétence, ses expériences et ses rendements dans les activités professionnelles. Elle peut être aussi liée au passage d'un emploi à un autre.

Elle est fonction de la compétence et de l'aptitude du travailleur à occuper un poste nécessitant une qualification supérieure.

Cette promotion s'effectue :

- soit au choix par l'employeur sur proposition des supérieurs hiérarchiques ;
- soit à la suite d'examen organisé pour pourvoir des postes vacants ;
- soit par décision discrétionnaire de l'employeur.

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

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

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

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

Article 72 : Tenue de travail

Pour les travaux nécessitant le port de tenue spécifique de travail, l'employeur est tenu de mettre lesdites tenues à la disposition de son personnel devant exécuter ces travaux. La prime de salissure est due pour la lessive de ces tenues.

Article 73 : Repas et cantine

Les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour faciliter la prise des repas sur place de leur personnel.

Les modalités de fonctionnement seront précisées d'accord-parties.

Article 74 : Fourniture du logement

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

La consistance du logement fourni doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille. Il sera tenu compte des usages et des possibilités de logements offerts au lieu d'emploi ainsi que

de la catégorie professionnelle du travailleur à loger. Lorsque ce logement est affecté à un emploi déterminé, le travailleur qui assume cet emploi ne peut pas refuser d'occuper le logement en question sauf s'il ne répondait pas aux conditions définies ci-dessus.

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

TITRE VI: SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 75 : Considérations générales

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à respecter les conditions de sécurité et santé imposées par la réglementation en vigueur en la matière, conformément aux dispositions du Titre VII du Code du Travail. Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer les meilleures conditions de sécurité et de santé dans les établissements.

Il est rappelé que :

- les salariés doivent respecter dans l'exercice de leur fonction les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuel ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant les travaux qui en nécessitent l'emploi ;
- les services médicaux du travail sont organisés conformément à la loi ;
- les vestiaires, lavabos et W.C. à l'usage des femmes sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

Article 76 : Sécurité sociale

Conformément au Code de Sécurité Sociale, l'employeur doit obligatoirement s'affilier à la caisse nationale de sécurité sociale pour permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation.

Toutefois, les travailleurs qui se trouvent placés sous un régime plus favorable continuent à en bénéficier à titre personnel.

L'obligation de prélever les cotisations incombe à l'employeur. Cette obligation ne doit faire l'objet d'aucune transaction.

Article 77 : Soins médicaux et hospitalisation

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

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

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord-parties, par retenues périodiques, après la reprise du

travail, sur le salaire de l'intéressé pour la quote part restant à la charge de ce dernier telle que définie ci-après.

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

Ne seront pas pris en charge les risques suivants :

- Soins dentaires
- Massages
- Séances de rééducation
- Gymnastique correctrice
- Soins dispensés par les pédicures et manucures
- Appareils d'orthopédie et de prothèse
- Lunetterie
- Transport à l'hôpital

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

La famille est définie selon les critères de prise en charge déterminés, conformément au Code de Sécurité Sociale.

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

Les modalités particulières ainsi que la prise en charge de la santé des travailleurs sont réglées par les accords d'établissement.

La caution et la prise en charge de l'employeur ne sont plus dues en cas de souscription d'assurance maladie au profit des travailleurs par l'employeur.

Article 78 : Visite médicale annuelle

L'employeur est tenu de faire effectuer à ses frais l'examen médical périodique de tous les travailleurs. Cette visite médicale est obligatoire au moins une fois par an.

Les soins médicaux et les frais de médicaments prescrits consécutifs à cette visite et considérés comme ayant trait à la profession, sont à la charge de l'entreprise.

Article 79 : Service médical

Les services médicaux du travail sont organisés conformément aux articles 175 à 181 du Code du Travail.

Article 80 : Organe veillant à la sécurité et santé au travail

Conformément à l'article 174 du Code du Travail et à l'arrêté N°009/2011/MTESS/CAB/DGTLS du 26 mai 2011, chaque entreprise doit instituer en son sein un comité de sécurité et santé au travail dont le but est de veiller à la sécurité et santé des travailleurs.

TITRE VII: DELEGUES DU PERSONNEL

Article 81 : Délégués du personnel

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

Toutefois, lorsque plusieurs établissements d'une entreprise situés dans une même localité et dans un rayon maximum de 20 kilomètres, ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant les élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral, qui élira son ou ses délégués.

Article 82 :

Est nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions de l'article 215 du code du Travail, même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement pour motif économique.

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

Toutefois, en cas de faute lourde de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied conservatoire en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort de la Zone Franche.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin.

Article 83 :

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

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

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

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

Article 84 :

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, pour des questions déterminées relevant de ses attributions, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

Il peut, sur sa demande se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leur hiérarchie.

Article 85 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant fermant à clef seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, aux portes d'entrée et de sortie.

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

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

- En cas de désaccord sur le caractère professionnel ou de polémique du document à afficher et à défaut d'une entente à l'interne, l'Inspecteur du Travail du ressort est saisi.

TITRE VIII: DIALOGUE SOCIAL ET CONFLITS COLLECTIFS

Article 86 : Dialogue Social

Le dialogue social est le processus d'échange d'information et de communication par lequel l'employeur et les représentants du personnel (délégués du personnel et les délégués syndicaux) s'organisent pour créer un cadre pour gérer au mieux les intérêts et prévenir les conflits collectifs.

Les modalités particulières d'organisation du dialogue social dans la Zone Franche seront définies par arrêté, à défaut par entente entre les parties concernées.

Article 87 : Conflits collectifs

La procédure de règlement des conflits collectifs est celle fixée par le Code du Travail dans les articles 256 à 267.

Article 88 : L'embauche durant les périodes de grève

Il est interdit de procéder, en période de grève, à des recrutements des travailleurs occasionnels pour suppléer le personnel régulièrement en grève conformément aux dispositions de l'article 270 du Code du travail sans l'accord préalable de l'Inspecteur du travail du ressort.

Dans tous les cas, le recours aux travailleurs occasionnels ne peut avoir pour effet la continuation de la production.

TITRE IX: FORMATION PROFESSIONNELLE ET STAGE

Article 89 : Formation Professionnelle qualifiante

Le personnel recruté, réputé sans qualification est dit manœuvre. Il est utilisé en l'état ou formé. La formation que donne l'entreprise à ce personnel est qualifiante. L'agent est tenu de la suivre avec assiduité.

Article 90 : Durée de la formation

La formation qualifiante dure pendant une période maximum de six (06) mois à l'issue de laquelle le manœuvre concerné devient spécialisé et se voit décerner obligatoirement une attestation de fin de formation.

Article 91 : Formation professionnelle continue

Le travailleur peut bénéficier d'une formation professionnelle subséquente à la formation initiale en fonction des besoins de l'entreprise.

Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

Pendant les périodes de formation ou de perfectionnement, le travailleur percevra son salaire intégral et les indemnités qui s'y rattachent, sauf celles qui sont spécifiques à l'exercice même de son travail.

Si le coût de formation ou de perfectionnement professionnel incombe à l'employeur, l'échec du travailleur à l'examen, à l'issue de la formation, ne peut être la cause d'un licenciement. Dans ce cas le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

Cette formation peut également s'effectuer sous la forme de stage.

Article 92 : Congé – Formation

La formation subséquente peut également être mise en œuvre par le biais de congé-formation.

Ce dernier a pour objet de permettre à tout travailleur au cours de sa vie professionnelle de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Article 93 : Mise en œuvre du congé-formation

Le congé-formation ne peut excéder douze (12) mois.

Une période de franchise de vingt quatre (24) mois doit séparer deux périodes de congé-formation.

Le travailleur qui voudrait se prévaloir d'un congé-formation doit justifier au moins de vingt quatre (24) mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La demande de congé doit être formulée par le travailleur, soixante (60) jours avant le début du congé et comporter des précisions détaillées concernant la date, l'organisme, la formation ou l'examen, ainsi que le profit que peut en tirer l'employeur et le travailleur.

Dans les trente (30) jours de la date de la demande, l'employeur devra faire connaître sa réponse et le cas échéant, les raisons motivant le rejet ou le report.

S'il ne répond pas dans le délai fixé, le congé est considéré comme accordé.

Cette demande peut être valablement rejetée lorsque la formation sollicitée est considérée sans profit pour l'employeur, ou pour raison de service.

Une demande rejetée est susceptible de recours devant l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort de la Zone Franche.

Dans les entreprises de cent (100) travailleurs et plus, l'employeur est en droit de différer une demande afin que le pourcentage d'absences simultanées au titre dudit congé ne dépasse pas 2% du nombre total des travailleurs de l'établissement.

En dessous de cent (100), l'employeur ne peut envoyer qu'une personne à la fois en congé-formation.

Le bénéficiaire d'un congé-formation doit s'engager par écrit avant son départ, à revenir se mettre au service de son employeur pendant une période égale au moins à douze (12) mois.

Article 94 : Statut du travailleur en congé-formation

Le contrat de travail est suspendu.

Le congé doit être considéré comme une période de travail, concernant les droits que le travailleur tient de son ancienneté, les droits aux congés payés annuels et à la couverture sociale.

Le travailleur est tenu de suivre les cours de formation avec assiduité et de présenter à son employeur, à la fin de la formation, le document sanctionnant cette formation.

Il reste électeur mais ne peut plus être éligible.

Il bénéficie du tiers (1/3) de sa rémunération pendant la période de congé.

Article 95 : Dédit de formation

Tout travailleur ayant bénéficié de formation ou d'actions de renforcement de capacités et de perfectionnement aux frais de l'employeur pour une période d'au moins trois (03) mois, est tenu de faire bénéficier en priorité ledit employeur des retombées de la formation.

La non observation des dispositions ci-dessus indiquées peut exposer le travailleur à des poursuites en remboursement des frais engagés pour la formation.

Dans tous les cas et sous réserve de la rupture du contrat pour faute, tout acte d'engagement dans le cadre de la clause de dédit formation doit faire l'objet d'un accord préalable entre les parties.

Les modalités particulières de mise en œuvre de la clause de dédit formation notamment celles relatives à la durée, au coût et aux taux de remboursement seront précisées d'accord-parties.

Article 96 : Stage

Le stage est une période d'études pratiques ou de travail dans une entreprise qui a pour but la formation ou la perfection dans une profession.

Le stage ne saurait être confondu à une période d'essai qu'aurait pu accomplir un travailleur dans le cadre d'un contrat de travail.

Le stage s'adresse principalement aux jeunes en quête de leur premier emploi ou en fin de formation.

Le stage de formation doit être constaté par écrit et sa durée ne peut excéder six (06) mois. Il doit être rémunéré par une allocation de stage dont le montant est égal au moins au SMIG.

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour une meilleure organisation du stage.

TITRE X: DISCIPLINE

Article 97 : Sanctions

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

- a- L'avertissement avec inscription au dossier ;
- b- La mise à pied de un (01) à huit (08) jours avec privation de salaire ;
- c- La mise à pied aggravée de un (01) à quinze (15) jours avec privation de salaire ;
- d- Le licenciement avec préavis ;
- e- Le licenciement sans préavis en cas de faute lourde.

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

- Le refus d'exécuter un travail entrant dans le cadre des activités normales relevant de l'emploi ;
- La violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel ;
- La malversation ;
- Les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'établissement ;
- La violation du secret professionnel ;
- L'état d'ivresse caractérisé ;
- Le vol.

Cette liste n'est pas limitative.

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

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

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

Article 98 : Procédure de sanction

Suite à une faute professionnelle ou à un manquement à la discipline, une demande d'explication écrite doit être adressée au travailleur qui ne peut refuser de la prendre. Le refus entraîne une autre sanction indépendante de la sanction objet de la procédure.

L'employeur ensuite doit convoquer le travailleur à un entretien lorsqu'il envisage de prononcer une sanction. Le travailleur peut être assisté éventuellement d'un délégué du personnel.

Le défaut d'explication constitue une reconnaissance implicite de la faute et entraîne la sanction prévue.

Toutefois, lorsque des fautes de même nature sont commises de façon répétée, l'employeur peut tenir compte des fautes antérieures pour sanctionner plus sévèrement la dernière faute commise, sauf à respecter l'obligation de ne pas prendre en considération les sanctions qui ont été prononcées plus de trois (03) ans avant le déclenchement des poursuites disciplinaires.

TITRE XI: CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Article 99 :

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

Toutefois, il peut, sauf convention contraire, exercer toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Est nulle de plein droit et réputée non écrite toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. En cas de rupture du contrat, cette clause est valable si la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci.

Toutefois, dans ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer celle de l'employeur, sa durée ne peut dépasser un (01) an et elle ne peut s'appliquer que dans un rayon de trente cinq (35) kilomètres autour du lieu de travail.

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

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

TITRE XII: COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 100 : Organisation - Fonctionnement

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

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La composition de la commission est la suivante :

- cinq membres titulaires, et
- cinq membres suppléants,

pour chacune des organisations signataires de la présente convention.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués à la Direction Générale du Travail et des Lois Sociales par chacune des parties.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie ainsi que de l'autorité administrative susvisée. Celle-ci est tenue de réunir la commission dans les plus brefs délais.

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

TITRE XIII: RETRAITE

Article 101 : Limite d'âge

L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par la législation en vigueur.

Article 102 : Indemnité de départ à la retraite

Lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de sa retraite, il lui sera versé une allocation spéciale dite « Indemnité de départ à la retraite ».

Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles de calcul de l'indemnité de licenciement.

Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage à celui de l'indemnité de licenciement. Il varie en fonction de l'ancienneté dans l'établissement suivant le barème ci-après sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois mois de salaire (salaire de base plus ancienneté) :

1 à 5 ans	6ans à 10 ans	Plus de 10 ans
45%	50%	60%

TITRE XIV: DISPOSITIONS FINALES

Article 103 : Annexes

Les annexes ci-jointes font partie intégrale de la présente convention et ne peuvent en aucun cas y être dissociées.

Article 104 : Accords d'établissement

Après l'entrée en vigueur de la présente convention, les entreprises de la Zone Franche disposent de six (06) mois pour mettre en place des accords d'établissement.

Article 105 : Prise d'effet

La présente convention prend effet à partir du 1er Janvier 2013 après son dépôt au Greffe du Tribunal du Travail de Lomé, par la partie la plus diligente.

Fait à Lomé, le

Ont signé pour :

L'Association des Sociétés de Zones Franches « ASOZOF »

Le Président

Laurent Coami TAMEGNON

L'Union Syndicale des Travailleurs de la Zone Franche d'Exportation « USYNTRAZOF»

Maxime Kodzo BRUCE

Le Syndicat National des Travailleurs de la Zone Franche du Togo «SYNATRAZOFT»

Jean Kodzovi AGBANAN

Le Syndicat Libre des Travailleurs de la Zone Franche

«SYLITRAZOF»

Hessikoma KAMAN

L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de la Zone Franche

Didier Mora BASSOMA

Vu :

Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales

Ekoué AMOUSSOU-KOUE TETE

Vu :

Le Directeur Général de la SAZOF

Atsouvi Yawo SIKPA

Approuvé :

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

Me Yacoubou HAMADOU

Approuvé :

Le Ministre de l'Industrie, de la Zone Franche et des Innovations Technologiques

François Agbéviadé GALLEY

Déposé au greffe du tribunal de travail de Lomé

Le _____, sous le N° _____