



CONVENTION COLLECTIVE DES  
TRAVAILLEURS DU TRANSPORT  
MARITIME ET DU TRANSIT  
AU TOGO

---

IMP. PIC-PRESSE LOME

TRIBUNAL DU TRAVAIL  
Arrêté le 27 - 5 - 91  
Enregistré sous le n° 28 / 91 / TTL

CONVENTION COLLECTIVE DES

TRAVAILLEURS DU TRANSPORT

MARITIME ET DU TRANSIT

AU

Togo

## CONVENTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT MARITIME ET DU TRANSIT AU TOGO

Entre :

Le Syndicat des Compagnies de Navigation et des Consignataires de Navires du Togo (NAVITOGO), l'Union Professionnelle des Agrésés en Douane au Togo (UPRAD - TOGO) :

d'une part

et le Syndicat des Travailleurs des Compagnies de Navigation Maritimes, Aériennes de Transit et des Transports du Togo (STRANAVITTO) :

d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

### TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES

#### ARTICLE PREMIER. - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle les rapports de travail entre le Syndicat des Compagnies de Navigation et des Consignataires de Navires du Togo (NAVITOGO) et l'Union Professionnelle des Agrésés en Douane au Togo (UPRAD - TOGO) d'une part, et leurs employés représentés par le Syndicat des Travailleurs des Compagnies de Navigation Maritimes, Aériennes, de Transit et des Transports du Togo (STRANAVITTO) d'autre part.

Les dispositions de la présente Convention sont aussi applicables aux chefs d'entreprises nationaux ou étrangers lorsque ceux-ci sont eux mêmes des Travailleurs tels que définis à l'article 2 du Code du Travail de la République Togolaise.

#### ARTICLE 2. - ABRÉGATION

La présente convention annule et remplace la convention collective des auxiliaires de Transport signée le 14 Juin 1958, en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs désignés à l'article 1er.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la

parties contractantes moyennant un préavis de Trois (3) mois signifié aux autres parties contractantes, par lettre recommandée, dont copie sera adressée à l'autorité Administrative compétente : Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

Cette des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas Un (1) mois après réception de la lettre recommandée.

La présente Convention restera en vigueur tant que dureront la procédure et la négociation en vue de son renouvellement. Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir, pendant cette période, ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause pour la révision ou la dénonciation.

#### ARTICLE 4.- AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de restrictions 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.

En d'autres termes, les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis par contrat individuel.

#### ARTICLE 6.- RESPECT DE LA LIBERTE D'OPINION

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 contractantes 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 7.- LES COTISATIONS SYNDICALES

Les cotisations syndicales à retenir par l'employeur sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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 11.-

Est nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions de l'article 178 du Code du Travail même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement collectif. Le travailleur, objet d'une telle mesure, continue à appartenir et à exercer ses fonctions de délégué jusqu'à décision éventuelle de la juridiction compétente.

Toutefois, en cas de faute lourde de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail ou de la juridiction compétente.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de (6) six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au Chef d'établissement et celle du scrutin.

ARTICLE 12.-

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 13.-

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 propos réclamations à leurs chefs directs.

ARTICLE 8.- ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

Pour faciliter la présence des Agents aux congrès statutaires de leur organisation syndicale, des Autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de leur organisation syndicale.

Bénéficient également de ces congés, les agents appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires (commissions consultatives du travail, comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du Travail.

Ces congés ne donnent lieu à aucune retenue sur les traitements, primes et indemnités exceptionnelles; ils ne peuvent en aucun cas être imputés sur les congés annuels.

Les parties contractantes s'engagent à ce que ces congés n'apportent pas de gêne au fonctionnement normal de l'entreprise. Les responsables (membres du Bureau Directeur et délégués syndicaux) d'un syndicat reconnu bénéficient de quatre heures de travail effectif par semaine pour leurs devoirs syndicaux.

En outre, les employés ou cadres désignés pour participer aux séminaires syndicaux devront être autorisés par l'employeur.

ARTICLE 9.- PANNEAUX D'AFFICHAGE

Des panneaux d'affichages grillagés ou vitrés en nombre suffisant fermant et verrouillés 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 d'un exemplaire à l'employeur.

TITRE III

ARTICLE 10.- DELEGUES 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

## TITRE IV. CONTRAT DE TRAVAIL

### CHAPITRE I.- FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

#### ARTICLE 14.- FORME ET DUREE DU CONTRAT

L'engagement individuel des travailleurs a lieu par écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf dispositions contraires stipulées par écrit, le contrat est réputé à durée indéterminée.

#### ARTICLE 15.- EMBAUCHE ET REEMBAUCHE

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

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage, des emplois vacants, des conditions à remplir pour les occuper, et des catégories professionnelles dans lesquelles ils sont classés.

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

Les travailleurs peuvent être recrutés à titre permanent ou à durée déterminée, conformément aux dispositions du Code du Travail.

- Travailleurs 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.

L'engagement des travailleurs permanents, saisonniers ou temporaires, doit être fait par écrit. La lettre d'engagement ou tout autre document en donnant 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.

Le travailleur engagé par suite de suppression d'emploi, conserve pendant un an, une priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier d'une nouvelle année sous réserve d'un nouvel essai professionnel.

Pour bénéficier de ces dispositions, 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.

#### ARTICLE 16.- PERIODE D'ESSAI

Tout travailleur recruté est soumis à une période d'essai dont le but est de permettre à son employeur de se rendre compte de son aptitude à remplir de façon satisfaisante les tâches qui correspondent à l'emploi postulé.

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 29 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 service utilisable pour les avancements et le droit au congé annuel.

#### ARTICLE 17.- CONTRAT DEFINITIF

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

Avant la fin de la période d'essai, le travailleur pour être définitivement engagé, devra sur demande de l'employeur, produire un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emplois antérieurs.

En outre, tout travailleur est soumis à un examen d'aptitude physique

confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés au dit 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 maladie, fixé par l'article 43 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.

ARTICLE 21.- MUTATION DES FEMMES EN ETAT DE GROSSESSE

Les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans sont réglées conformément à la loi.

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 22.- DISCIPLINE ET REGLEMENT INTERIEUR

L'échelle des sanctions disciplinaires, la définition de la faute lourde, la procédure des sanctions et leurs conséquences sont celles retenues à l'article 56 de la Convention Collective Interprofessionnelle du Togo.

En matière de règlement intérieur, les parties s'engagent au respect des dispositions légales en vigueur, en l'occurrence l'article 31 du Code du travail. L'employeur s'engage à mettre à la disposition des représentants des

effectué par le médecin de l'entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 18.- MODIFICATION AUX CLAUSES DU CONTRAT DU TRAVAIL

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur.

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

ARTICLE 19.- PROMOTION

Les parties contractantes étant animées 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.

L'employeur peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

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

Ce n'est qu'en 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 20.- CHANGEMENT D'EMPLOI - MUTATION PROVISOIRE DANS UNE CATEGORIE INFERIEURE - INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR

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 du délégué 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

travailleurs un organigramme ; ce document constitue une indication sur la répartition des tâches dans l'entreprise et ne saurait être considéré comme un annexe au contrat de travail. Il sera mis à jour au début de chaque semestre.

ARTICLE 23.- OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

Toutefois, il lui est loisible sauf disposition contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, 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, en ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur ; sa durée ne peut dépasser un an et elle ne peut s'appliquer que dans un rayon de cinquante kilomètres autour du lieu du travail.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

CHAPITRE II.- SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 24.- 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 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les événements suivants à justifier par la présentation des pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par les autorités dûment qualifiées à cet effet :

- Aux représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs à l'occasion des congrès professionnels syndicaux dans la limite de dix jours 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 de formation dans la limite un mois par an.
- Aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux internationaux de formation 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.

- A l'occasion d'événements familiaux, même si le travailleur ne justifie pas de six 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 d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur... 1 jour

- Mariage du travailleur ..... 3 jours

- Naissance au foyer ..... 2 jours

- Baptême ..... 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 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 mois après l'événement attesté par la production d'un certificat de naissance.

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 mois au plus après réception de la demande émise par le travailleur.

ABSENCES POUR MALADIES ET A ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

ARTICLE 25.- SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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.

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement du congé initialement accordé, le travailleur est tenu de se soumettre à une visite médicale