SOMMAIRE

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application 6

Article 2 : Abrogation 7

Article 3 : Durée-Date d'application- Dénonciation-Révision 7

Article 4 : Avantages acquis 8

Article 5 : Adhésion ultérieure 8

TITRE II
EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 6 : Respect réciproque des libertés syndicales et d'opinion 9

Article 7 : Panneaux d'affichage 10

Article 8 : Cotisations syndicales..... 10

Article 9 : Absences pour activités syndicales 10

TITRE III
CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre Premier

Formation et exécution du contrat

Article 10 : Forme et durée du contrat 11

Article 11 : Embauche et réembauche 12

Article 12 : Période d'essai..... 13

Article 13 : Contrat définitif..... 13

Article 14 : Visite médicale..... 14

Article 15 : Modification aux clauses du contrat 14

Article 16 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure - Intérim d'un emploi supérieur..... 14

Article 17 : Suspension pour cause de maladie 15

Article 18 : Indemnisation du travailleur malade 16

Article 19 : Accidents de travail et maladies professionnelles 17

Article 20 : VIH/SIDA en milieu de travail..... 18

Article 21 : Congé de maternité..... 18

Chapitre II
Rupture du contrat de travail

Article 22 : Modalités..... 19

Article 23 : Durée et déroulement du préavis 19

Article 24 : Préavis en cas de départ en congé 20

Article 25 : Indemnités compensatrices de préavis..... 20

Article 26 : Rupture du contrat du travailleur malade 20

Article 27 : Licenciement collectif 21

Article 28 : Indemnité de licenciement..... 21

Article 29 : Certificat de travail..... 22

Article 30 : Décès du travailleur 22

Article 31 : Aide aux funérailles..... 23

TITRE IV
REMUNERATIONS-CLASSIFICATIONS

Chapitre premier

Salaire

Article 32 : Dispositions générales..... 23

Article 33 : Principe de rémunération..... 24

Article 34 : Promotion 24

Article 35 : Avancements et reclassement 24

Article 36 : Emplois multiples 25

Article 37 : Bulletins de paye..... 25

Chapitre II
Rémunérations et primes diverses

Article 38 : Rémunération des heures supplémentaires 26

Article 39 : Service en poste à fonctionnement continu 26

Article 40 : Indemnité de déplacement 27

Article 41 : Indemnité de transport..... 28

Article 42 : Indemnité de logement 28

Article 43 : Arbre de Noël et prêt scolaire..... 28

Article 44 : Prime de panier 28

Article 45 : Prime d'ancienneté..... 29

Article 46 : Autres indemnités et primes..... 30

Article 47 : Fourniture du logement 31

Article 48 : Repas et cantine 32

TITRE V
CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 49 : Durée du travail – Récupération – Heures supplémentaires 32

Article 50 : Interruptions collectives de travail 32

Article 51 : Jours fériés..... 33

Article 52 : Travail des femmes, des jeunes et des handicapés 33

Article 53 : Congés..... 33

Article 54 : Permissions exceptionnelles 34

Article 55 : Repos hebdomadaire et jours fériés..... 36

TITRE VI
SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 56 : Sécurité et santé au travail 36

Article 57 : Sécurité sociale-Allocations familiales 37

Article 58 : Soins médicaux et hospitalisation 37

Article 59 : Service médical 38

TITRE VII
LES DELEGUES DU PERSONNEL - LES DELEGUES SYNDICAUX - LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL ET LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION

Article 60 : Les délégués du personnel 39

Article 61 : Les délégués syndicaux 40

Article 62 : Le cadre du dialogue social 41

Article 63 : Représentation des travailleurs aux Conseils d'Administration et /ou aux Comités de Gestion 41

TITRE VIII
COMMISSION D'INTERPRETATION, DE CONCILIATION ET DE RECLASSEMENT

Article 64 : Commission d'interprétation et de conciliation 42

Article 65 : Commission de reclassement 42

Article 66 : Composition de la commission de reclassement 43

TITRE IX
CREATION DE CAISSE COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

Article 67 43

TITRE X
TRANSPORT DES TRAVAILLEURS

Article 68 : Transport du personnel 43

Article 69 : Organisation du transport 43

Article 70 : Montant de l'indemnité de transport 43

TITRE XI
DISTINCTIONS HONORIFIQUES ET DEPART A LA RETRAITE

Article 71 : Distinctions 44

TITRE XII
OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Article 72 : Concurrence déloyale 44

Article 73 : Insuffisance professionnelle 45

TITRE XIII
DISCIPLINE

Article 74 : Mesures disciplinaires 45

TITRE XIV
REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Article 75 : Procédure 46

Article 76 : L'embauche durant la période de grève 46

TITRE XV
RETRAITE

Article 77 : L'âge d'admission à la retraite 47

Article 78 : Indemnité de départ à la retraite 47

TITRE XVI
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 79 : Formation professionnelle 47

Article 80 : Dédit de formation 48

Article 81 : Prise d'effet 48

ANNEXE I : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES 51

ANNEXE II : BAREME DES SALAIRES 59

Entre les Organisations Syndicales ci-après :

D'une part :

- Le Syndicat des Commerçants Importateurs et Exportateurs du Togo « **SCIMPEXTO** »
- Les Représentants de tous les Importateurs et Exportateurs du Togo non affiliés au **SCIMPEXTO**

Et d'autre part,

- Le Syndicat National des Travailleurs du Commerce du Togo **« SYNTRACOM-TOGO »**
- Le Syndicat National des Employés du Commerce du Togo **« SYNECTO »**
- Le Syndicat Libre des Employés du Commerce du Togo **« SYLIECOT »**

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Objet et champ d'application

La présente convention à caractère national a pour but de régir les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs du commerce du Togo.

La présente convention s'applique à tous les salariés des entreprises de commerce en général exerçant leurs activités sur le territoire togolais même si l'entreprise considérée a son siège hors du Togo à l'exclusion du

personnel rétribué à la commission, des voyageurs représentants placiers (V.R.P.) et du personnel résidant à l'étranger.
Les parties s'engagent à observer ses dispositions pendant toute la durée de la convention.

Article 2 : Abrogation

La présente convention annule et remplace la convention collective du commerce du 1er Mai 1991 et toutes les dispositions de ses annexes.
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.

Toutes les dispositions plus favorables contenues dans la présente convention s'appliquent de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.

Article 3 : Durée-Date d'application- Dénonciation-Révision

a) Durée
La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

b) Date d'application
Elle est applicable pour compter du 1er janvier 2017 après son dépôt au Greffe du Tribunal du Travail de Lomé, par la partie la plus diligente.

c) Dénonciation
Elle pourra être dénoncée au plus tôt un (01) an après sa signature sous réserve d'un préavis de trois (03) 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 (01) mois après expiration du délai de préavis.

Une copie de la lettre de préavis doit être déposée à la Direction générale du travail et au Greffe du Tribunal de Travail de Lomé.

d) Révision

La présente convention, de même que toutes les dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement, sont susceptibles de révision au plus tôt un (01) 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 (01) mois après réception de la lettre recommandée.

e) Condition de négociation

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 la révision formulée par l'une des parties.

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.

Article 5 : Adhésion ultérieure

Toute adhésion ultérieure doit être notifiée aux signataires de la présente convention et doit être déposée au Greffe du Tribunal de Travail dans le mois suivant cette adhésion. Elle entre en vigueur le lendemain de son

dépôt. Seules les parties signataires peuvent soit dénoncer, soit demander la révision même partielle de la présente convention.

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 6 : Respect réciproque des libertés syndicales et 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 ou ethnique 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 naitront des dispositions ci-dessus énumérées, les deux parties s'emploieront à reconnaitre les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Article 7 : 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 d'un exemplaire à l'employeur.

- 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.

Article 8 : Cotisations syndicales

Les parties contractantes sont d'accord sur les dispositions en matière de retenue de cotisations syndicales pour les travailleurs qui ont souscrit librement à la retenue à la source et au versement du montant de cette retenue au compte bancaire du syndicat désigné par l'employé.

Il est recommandé aux employeurs d'adresser au syndicat concerné une copie du bordereau de versement de cotisations syndicales.

Article 9 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la présence des membres du bureau exécutif national, de la commission de contrôle, des délégués du personnel et des délégués syndicaux aux congrès, assemblées générales, conseils constitutifs ou toute autre réunion 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 autorisations d'absences, 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 absences ne donnent lieu à aucune retenue sur les traitements, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels.

Les parties contractantes s'engagent à ce que ces absences n'apportent pas de gêne au fonctionnement normal de l'entreprise. Les responsables (membres du bureau exécutif et délégués syndicaux) d'un syndicat reconnu bénéficient de quatre (04) heures de travail par semaine pour leurs devoirs syndicaux.

TITRE III
CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre Premier : Formation et exécution du contrat

Article 10 : Forme et durée du contrat

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.

L'engagement individuel des travailleurs a lieu par écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
Tout engagement effectué en l'absence d'un acte écrit constitue un contrat de travail en bonne et due forme.

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

Article 11 : Embauche et réembauche

a) Embauche

L'embauche des travailleurs s'effectue conformément aux dispositions légales et 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 ou à durée déterminée, conformément aux dispositions du Code du travail.

- **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.

Une copie de cette lettre d'engagement sera adressée au service de l'inspection du travail du ressort.

b) Priorité de réembauche

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi, conserve pendant 18 mois, 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 12 : Période d'essai

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

- pour l'employeur, l'aptitude professionnelle du travailleur ;
- pour le travailleur, les conditions de travail, de rémunération, d'hygiène, de sécurité et santé au travail ainsi que le climat social.

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

- un (01) mois renouvelable une fois, pour les ouvriers, employés et assimilés ;

- trois (03) mois, renouvelable une fois, pour les agents de maitrise, techniciens et assimilés ;

- six (06) 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 (08) jours renouvelables une fois.

Le renouvellement se fera dans les conditions fixées par le 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 dans le service utilisable pour les avancements et le droit au congé annuel.

Article 13 : 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 (03) exemplaires signés par

chacune 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 de casier judiciaire datant de moins de trois (03) mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emploi antérieurs ainsi que ses diplômes.

Article 14 : Visite médicale

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

Article 15 : Modification aux clauses du contrat

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. Ce dernier dispose de huit (08) jours pour répondre. Dépassé ce délai, le travailleur est réputé avoir accepté la modification.

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 donnant droit aux indemnités conventionnelles de licenciement.

Article 16 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure - Intérim d'un emploi supérieur

a) Intérim d'un emploi inférieur

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 une nécessité de service soit pour une raison sociale quelconque doit faire l'objet d'une consultation des délégués du personnel.

b) Intérim d'un emploi supérieur

Le fait pour un travailleur d'assumer 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.

Cependant, en ce qui concerne le caissier, la prime afférente à cette fonction est acquise dès la prise de service.

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder deux (02) 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 (06) mois,

l'intérim pourra être prolongé jusqu'à concurrence de la durée maximale du congé maladie, fixé par le 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 (02) 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 autres que la prime d'ancienneté, seront arrêtés d'accord parties.

Les travailleuses en état de grossesse mutées à un autre poste conservent leur salaire.

Article 17 : Suspension 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.

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

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

La durée maximale 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 :

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de six (06) jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Article 18 : 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 par le 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 (01) mois de salaire

  . après 12 mois de service et jusqu'à cinq (05) ans :
  deux (02) mois de salaire entier, et
  quatre (04) mois de demi-salaire

  . après cinq (05 ans) de service et jusqu'à 10 ans :
  trois (03) mois de salaire entier, et
  trois (03) mois de demi-salaire

  . après 10 ans de service et jusqu'à 15 ans de service :

quatre (04) mois de salaire entier, et
deux (02) mois de demi-salaire

. après 15 ans de service jusqu'à 20 ans de service :
cinq (05) mois de salaire entier, et
un (01) mois de demi-salaire

. au-delà de 20 ans de service :
six (06) mois de salaire entier

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée :

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 à 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 et repos médicaux atteindrait 90 jours au cours d'une période de 12 mois.
Sous réserve des dispositions du Code du travail relatives à l'indemnité du travailleur malade, le total des indemnisations 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 19 : Accidents de 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 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 du précédent article 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, défalcation faite de la somme qui lui est due par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale en vertu de la règlementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Article 20 : VIH/SIDA en milieu de travail

Les parties à la présente convention s'engagent à contribuer à l'amélioration de l'accès du personnel aux services de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien pour le VIH/SIDA en milieu de travail conformément aux dispositions et directives existantes.

Article 21 : Congé de maternité

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut quitter le travail avant l'accouchement sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant 14 semaines consécutives, dont huit (08) postérieures à la délivrance.

Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé.

Pendant la durée de cette interruption légale, l'employeur lui versera son salaire plein.

L'employeur sollicitera la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour récupérer la moitié de salaire due par cette institution.

Pendant une période de 15 mois à compter de la date de reprise de service, la mère a droit à des repos pour allaitement ne pouvant dépasser une (01) heure par jour de travail. La répartition de ce temps d'allaitement est fixée d'un commun accord entre les parties.

En cas d'urgence liée à la santé de l'enfant, la mère peut quitter son travail après en avoir informé l'employeur ou son représentant.

Chapitre II : Rupture du contrat de travail

Article 22 : 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, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoin.

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 23 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est égale à :

- 15 jours pour les travailleurs payés à l'heure ;

- un (01) mois pour les travailleurs payés au mois ;

- trois (03) mois pour les agents de maitrise, cadres et assimilés.

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. En cas de démission, cette faculté est supprimée.

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 non utilisées.

En cas de faute lourde et conformément aux dispositions 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 24 : 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, 15 jours francs avant la date de ce départ.

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

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée de 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 payés au mois 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 25 : Indemnités compensatrices de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de 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.

Article 26 : Rupture du contrat du travailleur malade

Si, à l'expiration des délais pour congé maladie prévus à l'article 18 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 par lettre recommandée 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 (01) 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 deux (02) mois de salaire.

Article 27 : Licenciement collectif

Si en raison d'une diminution d'activités ou d'une réorganisation interne, l'employeur est conduit à procéder à des licenciements collectifs, 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 dans un délai maximum de 30 jours.

La liste portant l'ordre des licenciements est ensuite notifiée avec l'avis des représentants du personnel, à l'inspection du travail du ressort, accompagnée d'un rapport motivé de l'employeur.

L'employeur ne peut prendre une décision définitive que 30 jours après la notification à l'inspecteur du travail.

Les travailleurs, objet du licenciement collectif, conservent pendant un délai de deux (02) ans et six (06) mois un droit de priorité de réengagement à qualification professionnelle similaire.

Article 28 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un (01) an a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

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

Le pourcentage est fixé à :

. 35% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq (05) premières années,

. 45% du salaire global mensuel moyen par année de présence de la 6ème à la 10ème année,

. 55% du salaire global mensuel moyen par année de présence au-delà de la 10ème année.

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

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 29 : Certificat de travail

L'employeur est tenu de fournir au travailleur au moment de son départ, un certificat de travail, contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, des emplois successivement occupés avec référence aux catégories et classes prévues en annexe à la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

Il est remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, une attestation de service.

Article 30 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquises 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.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurerait à ses frais le transport du corps du travailleur décédé au lieu de résidence habituelle à condition que les héritiers en formulent la demande.

Article 31 : Aide aux funérailles

En cas de décès d'un travailleur en fonction, l'employeur est tenu de participer aux frais funéraires pour un minimum de 500 000 F CFA plus couronne et transport de la délégation.

- Conjoint/Conjointe……..300 000 F CFA
- Père/Mère……300 000 F CFA
- Enfant……200 000 F CFA

En cas de décès d'un travailleur retraité de la société, l'employeur est tenu de participer aux frais funéraires pour un minimum de 300.000F CFA plus couronne et transport de la délégation.

TITRE IV

REMUNERATIONS-CLASSIFICATIONS

Chapitre premier
Salaire

Article 32 : Dispositions générales

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

Les salaires minima de chaque catégorie ou classe sont fixés ou modifiés par une commission paritaire regroupant les représentants des organisations syndicales et professionnelles intéressées signataires de la présente convention.

La détermination de ces salaires s'effectuera suivant la grille en vigueur.

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 33 : Principe de rémunération

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

Le barème des salaires ainsi que la classification professionnelle sont annexés à la présente convention.

Article 34 : Promotion

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance 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 un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avérait 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 35 : Avancements et reclassement

Il y a trois sortes d'avancements :

- l'avancement d'échelon
- l'avancement de catégorie
- 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 catégorie 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 du travail,
- décision discrétionnaire du chef d'établissement.

La direction de l'établissement devra organiser au moins deux (02) fois dans la vie professionnelle de l'employé, un test interne lui permettant au terme du 3ème échelon, de passer de sa catégorie à la catégorie supérieure.

Toutefois, l'employé des catégories des agents d'exécution et des agents de maîtrise qui atteint dans l'établissement une ancienneté de 15 ans, change automatiquement de catégorie pour accompagner son diplôme et prime pour loyaux services.

Article 36 : 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 37 : Bulletins de paye

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

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 paye, les retenues légales, les cotisations retenues à la source avec l'accord des travailleurs.

Les cotisations syndicales peuvent être prélevées à la source et mentionnées sur le bulletin de paye, à condition qu'il y ait entente préalable entre l'employeur et le travailleur.

Chapitre II
Rémunération et primes diverses

Article 38 : Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Elles 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 :

. 20% du taux horaire de la 41ème à la 48ème heure ;
. 40% du taux horaire au-delà de la 48ème heure ;
. 65% du taux horaire les dimanches et les jours fériés.

b) Heures supplémentaires de nuit

. 65% du taux horaire en semaine ;
. 100% du taux horaire les dimanches et jours fériés.

Le taux horaire est obtenu en divisant par 173 1/3 le salaire mensuel de base du travailleur.

Est entendu comme salaire mensuel de base, le salaire de base de la catégorie, majoré de l'ancienneté, 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.

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

Article 39 : 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, dimanche 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 « quart » de six (06) heures de travail consécutif, au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 60% 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 40 : 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, où 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 :

. 5 fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un (01) repas principal en dehors du lieu d'emploi.

. 7 fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (02) repas en dehors du lieu de l'emploi.

. 15 fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux (02) repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi habituel.

En ce qui concerne les agents de maîtrise, les cadres et assimilés, le remboursement des frais occasionnés par le déplacement hors du lieu habituel d'emploi s'effectuera 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 (06) 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 aux 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 et vivant habituellement avec lui.

Article 41 : Indemnité de transport

Il est accordé à tous les travailleurs relevant de la présente convention une indemnité de transport conformément aux dispositions de l'article 70 de la présente convention.

Article 42 : Indemnité de logement

Il est accordé à tout agent assujetti à la présente Convention une indemnité mensuelle de logement dont le montant est égal à 25% de son salaire de base.

Article 43 : Arbre de Noël et prêt scolaire

a) Arbre de Noël

Il est institué au profit des enfants des travailleurs de l'entreprise âgés de 0 à 18 ans dans la limite de six (06) enfants par travailleur une allocation dite Arbre de Noël.

b) Prêt scolaire

Pour mieux préparer la rentrée scolaire, un prêt scolaire est accordé au personnel. Ce prêt est remboursable selon des protocoles déterminés d'accord parties.

Article 44 : 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 six (06) fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire.

Cette prime sera en outre accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé 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 sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de 10 heures dans la journée.

Article 45 : 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 de travail ou d'une maladie professionnelle ;

- les périodes de congés de maternité et ses suites;

- la grève ou le lock-out déclenchés 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 exception 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 jours.

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% du salaire de base minimum, après deux années de présence ;

. 1% s'y ajoute par année de présence de la quatrième année jusqu'à la 20ème année ;

. 2% s'y ajoute par année de présence à partir de la 21ème année.

Article 46 : Autres indemnités et primes

a) Treizième mois

Une treizième mensualité égale au dernier salaire mensuel de base réel plus la prime d'ancienneté est accordée à tout travailleur ayant un (01) an de présence au moins dans l'établissement à la date du 31 décembre et au prorata temporis pour les autres.

Cette prime est payée sur le salaire du mois de décembre de l'année en cours.

b) Gratification

En dehors de la treizième mensualité, une gratification est octroyée à tout ou partie du personnel.

Elle est variable selon le degré de performance ou la manière de servir de chaque travailleur.

c) Prime de bilan ou de gestion

Une prime de bilan ou de gestion est octroyée à tout travailleur relevant des services comptables et financiers.

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

d) Indemnité de dépaysement

Une indemnité de dépaysement est allouée au travailleur déplacé du lieu de sa résidence habituelle soit pour exécuter un contrat de travail, soit pour recevoir une formation professionnelle ou toutes autres activités dans le cadre de sa profession à l'étranger.

Cette indemnité est liée au coût de la vie du pays d'accueil.

e) Prime de salissure

Pour les travaux nécessitant le port de tenues spécifiques de travail, le Chef d'établissement est tenu de mettre lesdites tenues à la disposition de son personnel devant exécuter ces travaux.

Une prime de salissure est allouée au personnel bénéficiant de tenue appropriée et dont la lessive incombe au travailleur lui-même.

f) Prime de caisse

1. Tout membre du personnel ayant la responsabilité d'une caisse principale, a droit à une prime mensuelle de 30.000 F CFA minimum.
2. Tout membre du personnel ayant la responsabilité d'une caisse secondaire, a droit à une prime mensuelle de 20.000 F CFA minimum.
3. La définition de la caisse principale et de la caisse secondaire est déterminée dans la rubrique des classifications professionnelles en annexe.

g) Fêtes de fin d'année et de 1er Mai

Afin d'humaniser les relations de travail, le Chef d'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour marquer les fêtes de fin d'année et de 1er mai Journée Internationale du Travail.

Article 47 : Fourniture du logement

Lorsque le travailleur est déplacé de son lieu habituel d'emploi par le fait de l'employeur, en vue d'exercer 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 logement offertes au lieu d'emploi ainsi que de la catégorie professionnelle du travailleur à loger.
Lorsque le 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.

L'employeur qui loge le travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci. En cas de rupture de contrat, l'évacuation du logement est fonction des délais réciproques de préavis.

Article 48 : Repas et cantine

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

Les accords d'établissement en préciseront les modalités.

TITRE V

CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 49 : Durée du travail – Récupération – Heures supplémentaires

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

Toute modification du règlement intérieur, donnera lieu à consultation préalable des délégués du personnel et sera transmise à l'inspection du travail du ressort avant sa mise en application.

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 réglementaires autorisées ainsi que les heures de récupération ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail.

Article 50 : Interruptions collectives de travail

En cas d'interruption collective du travail, résultant soit de cause accidentelle ou de force majeure, soit d'intempéries, les 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 51 : Jours fériés

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 1er 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 dans ce cas, aucun paiement n'est dû aux travailleurs 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 règlementation en vigueur concernant les possibilités, et les modalités de récupération ou de compensation des heures de travail perdues collectivement.

Article 52 : Travail des femmes, des jeunes et des handicapés

Les conditions de travail des femmes, des jeunes travailleurs de moins de 18 ans et des handicapés 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 53 : 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 effectifs outre les cas visés par le Code du travail :

- les périodes passées en stage de formation ou de perfectionnement professionnel ou les voyages d'études organisés par l'entreprise ;
- les séminaires syndicaux et les permissions d'absence exceptionnelles visés à l'article 54 ci-après.

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 15 jours avant son départ et affiché dans les bureaux, ateliers, chantiers.

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

Le rappel d'un agent en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un de ses services l'exige. L'agent rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra le salaire correspondant aux jours de rappel. Son congé sera prolongé des jours ainsi travaillés.

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

Article 54 : Permissions exceptionnelles

Des permissions d'absence exceptionnelles, dans les limites fixées ci-dessous, non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune réduction de salaire, peuvent être accordées aux travailleurs ayant au moins six (06) mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les évènements 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 10 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 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 le séminaire de déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée…), il conviendra de faciliter la 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'évènements familiaux, 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, d'une sœur, grand-père, grand-mère……3 jours

. décès d'un beau-père, d'une belle-mère……3 jours

. décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur……..2 jours

. mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur……..2 jours

. mariage du travailleur……..4 jours

. naissance au foyer……..2 jours

.baptême……1 jour

.déménagement……2 jours

Si l'évènement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement de l'employé, les délais ci-dessus pourront être prolongés du délai de route d'accord-parties.

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 de travail.

Le document attestant l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard 15 jours après que l'évènement 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'évènement attesté par la production d'un certificat de naissance.

Article 55 : Repos hebdomadaire et jours fériés

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de 24 heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche.

Les modalités d'application du présent article, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos peut exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation de certaines fêtes rituelles ou locales, sont fixées par voie réglementaire.

La liste et le régime des jours fériés sont déterminés par la législation en vigueur. Le jour de la fête nationale et le 1er Mai, fête du travail, sont fériés, chômés et payés.

TITRE VI
SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 56 : Sécurité et santé au travail

Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies.

Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.

Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de législation ou de réglementation.

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées, des drogues et autres stupéfiants.

L'employeur ou son représentant est responsable du contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Les salariés, de leur côté, doivent respecter les consignes qui leur sont données, utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Des dispositions déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis à la présente convention notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations ; et au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

Ces dispositions peuvent limiter, réglementer ou interdire la fabrication, la vente, l'importation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des machines, de substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

Article 57 : Sécurité sociale-Allocations familiales

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 58 : 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 mutuelle de prévoyance maladie, le travailleur hospitalisé, sur prescription ou sous 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 80% des frais occasionnés par une hospitalisation et facturés par les hôpitaux 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 :

- massages
- gymnastique corrective
- soins dispensés par les pédicures et manucures
- 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 par le Code de sécurité sociale.

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 sur le salaire du travailleur.
En attendant la mise en place d'un régime général d'assurance maladie, il est conseillé au niveau des entreprises dont l'effectif le permet et au niveau des professions, la mise en place de mutuelle.

Article 59 : Service médical

Le service médical dans les entreprises et établissements est organisé selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

TITRE VII

LES DELEGUES DU PERSONNEL - LES DELEGUES SYNDICAUX LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL ET LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION

Article 60 : Les délégués du personnel

a) Election

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention, et occupant plus de 10 salariés, sont élus les délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Toutefois, lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise située dans une même localité et dans un rayon maximum de 20 km ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant les élections des 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.

b) Droits et obligations des délégués du personnel

La fonction du délégué du personnel ne peut être, pour celui qui l'exerce, une entrave à une amélioration de sa rémunération ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être affecté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du travail.

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. L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Les heures réglementaires d'exercice de sa mission sont imputées sur cet horaire. Tout délégué du personnel dispose, pour cela, d'un crédit de 15 heures par mois pour l'exercice de ses activités.

c) Protection des délégués du personnel

Est nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions du Code du travail, y compris dans le cas de la fermeture de l'établissement où il exerce son mandat où d'un licenciement collectif au sein de l'entreprise.

Il en est de même des délégués syndicaux et des membres des bureaux exécutifs des syndicats.

Le travailleur, objet d'une telle mesure, continue à appartenir à l'établissement et à exercer ses fonctions de délégué jusqu'à la 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 ou de la juridiction compétente.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant les six (06) mois qui suivent l'expiration de leur mandat et aux 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.

d) Compétence des délégués du personnel

La compétence des délégués du personnel 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 ou de sa centrale syndicale.

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

Article 61 : Les délégués syndicaux

a) Rôle

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

Les délégués syndicaux assistent les délégués du personnel sur leur demande.

b) Activités syndicales

Pour permettre leur participation aux diverses activités syndicales et d'éducation ouvrière, il est accordé aux délégués syndicaux, à la demande de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence ainsi que des congés dits « congé d'éducation ouvrière ».

c) Protection

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués syndicaux bénéficient de la même protection que celle prévue pour les délégués du personnel.

Article 62 : Le cadre du dialogue social

Pour promouvoir la culture de la concertation conformément aux dispositions du Code du travail, il est recommandé la mise en place d'un cadre de dialogue social dans l'entreprise avec pour obligations

- aux employeurs de :

  . promouvoir une culture de dialogue social et de concertation sur les lieux du travail ;
  . mettre en place dans les entreprises, un cadre institutionnel d'échanges et de concertation avec les travailleurs ;
  . mettre en place en concertation avec la représentation des travailleurs une politique ou un programme de prévention des conflits dans les entreprises.

- aux travailleurs de :

  . faire de la concertation et des échanges d'information les voies les plus usuelles de relation entre l'employeur et le travailleur ;
  . s'engager et rester dans l'optique de concertation conformément aux dispositions légales, même en cas de conflit, afin de préserver l'outil de travail ;
  . privilégier la voie du dialogue et éviter la violence et les voies de fait en cas de grève.

Article 63 : Représentation des travailleurs aux Conseils d'Administration et /ou aux Comités de Gestion

Des représentants des travailleurs issus de l'organisation syndicale la plus représentative au sein de l'entreprise peuvent être admis aux Conseils d'administration et/ou aux Comités de gestion des entreprises.

TITRE VIII
COMMISSIONS D'INTERPRETATION, DE CONCILIATION ET DE RECLASSEMENT

Article 64 : Commission d'interprétation et de conciliation

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.

Cette commission, présidée par le Directeur Général du Travail ou son représentant, n'a pas à connaître les litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La commission est composée pour chacune des organisations signataires de la façon suivante :

- cinq (05) membres titulaires, et
- cinq (05) membres suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués à la Direction générale du travail 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 son 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.

Article 65 : Commission de reclassement

Lorsque le travailleur aura passé quatre (04) ans dans le dernier échelon de sa catégorie et n'a pas pu bénéficier des avancements et promotions comme prévu dans la présente convention, son dossier est référé à la commission de reclassement. La commission a pour mission de faire des propositions à l'employeur relativement au dossier qui lui est soumis.

Article 66 : Composition de la commission de reclassement

La commission est composée de :

- l'employeur ou son représentant
- le responsable des ressources humaines
- un (01) délégué du personnel
- un (01) délégué syndical
- une personne ressource arrêtée d'un commun accord par l'employeur et les délégués du personnel

TITRE IX

CREATION DE CAISSE COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

Article 67

Les parties signataires de la présente convention sont d'accord sur le principe de la création d'une caisse de retraite complémentaire ou d'assurance complémentaire à souscrire auprès d'une caisse de retraite ou d'une compagnie d'assurance.

TITRE X

TRANSPORT DES TRAVAILLEURS

Article 68 : Transport du personnel

L'employeur doit mettre à la disposition de son personnel un moyen de transport ; à défaut une indemnité est allouée.

Article 69 : Organisation du transport

Dans le cas où le transport est assuré par l'employeur, les points de rassemblement des travailleurs ainsi que les horaires de départ et d'arrivée des véhicules de ramassage, seront déterminés d'accord parties.

Article 70 : Montant de l'indemnité de transport

a) Dans le cas où le transport ne serait pas assuré par l'employeur,
une indemnité mensuelle de transport est allouée à tout travailleur dans les conditions suivantes :

- agents d'exécution……15 000 F CFA
- agents de maitrise et assimilés……30 000 F CFA
- cadres et assimilés……50 000 F CFA

b) Une indemnité spéciale sera allouée à tout travailleur utilisant ses propres moyens de déplacement pour les besoins réels du service.

TITRE XI

DISTINCTIONS HONORIFIQUES ET DEPART A LA RETRAITE

Article 71 : Distinctions

a) Distinctions honorifiques

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à faire bénéficier leur personnel de distinctions honorifiques dans les conditions fixées ci-après :

. 15 ans de service : 1 mois de salaire+ diplôme
. 20 ans de service : 1 mois et demi mois de salaire + diplôme
. 25 ans de service : 2 mois de salaire + médaille en or + diplôme
. 30 ans de service : 3 mois de salaire + montre en or + diplôme
. 35 ans de service : 4 mois de salaire + diplôme

b) Départ à la retraite

Pour les travailleurs admis à la retraite, il est organisé à l'initiative de l'employeur, une fête avec remise de présents aux récipiendaires.

TITRE XII

OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Article 72 : Concurrence déloyale

Sauf stipulation contraire insérée au contrat ou autorisation particulière écrite de son employeur, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.
Il lui est interdit d'exercer même en dehors des heures de travail et même en congé annuel une activité à caractère professionnel susceptible de

concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne 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.

Article 73 : Insuffisance professionnelle

Toute insuffisance professionnelle constatée, donne lieu à une observation de la direction.

Si l'insuffisance persiste, la direction en recherche la cause. Si cette insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions, la direction recherche avec celui-ci, la possibilité de lui confier un emploi qui réponde mieux à ses capacités.

Si l'insuffisance résulte d'un mauvais état de santé passager, la direction prend les dispositions appropriées après consultation des représentants du personnel et éventuellement du service médical. Suivant le cas, l'agent peut être affecté provisoirement à un poste adapté à sa situation ou mis en congé pour raison de santé.

TITRE XIII

DISCIPLINE

Article 74 : Mesures disciplinaires

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 15 jours avec privation de salaire
d) Le licenciement avec préavis
e) Le licenciement sans préavis en cas de faute lourde.

Sont considérées 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, le vol, le détournement,
- 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.

Cette liste n'est pas limitative.

Les sanctions sont prononcées par écrit par la direction de l'établissement après que le travailleur assisté éventuellement de son 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 aux délégués du personnel et 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 des sanctions disciplinaires.

Dans tous les cas, la sanction ne peut être infligée au-delà d'un délai de deux (02) mois à compter de l'établissement de la preuve de la faute.
De même, la même faute ne peut faire l'objet de deux (02) sanctions.

TITRE XIV

REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Article 75 : Procédure

La procédure de règlement des conflits collectifs est celle fixée par le Code du travail.

Article 76 : L'embauche durant la période 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 du Code du travail sans l'accord 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 XV

RETRAITE

Article 77 : L'âge d'admission à la retraite

L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par la législation qui détermine le fonctionnement de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Article 78 : Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite.

Toutefois, il lui sera versé, dans ce cas, une allocation spéciale, dite « indemnité de départ à la retraite ».
Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que 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 cette indemnité puisse être inférieure à trois (03) mois de salaire (salaire de base plus ancienneté) :

-de 1 à 5 ans.....45%
-de 6 à 10 ans.....50%
-plus de 10 ans.....65%

TITRE XVI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 79 : Formation professionnelle

Pour favoriser le renforcement des capacités et le perfectionnement des travailleurs, l'employeur prendra toutes les dispositions nécessaires et appropriées en vue de réaliser dans la mesure du possible la formation et le perfectionnement de son personnel.

Les modalités de mise en œuvre de la formation seront déterminées par des règlements spécifiques propres à chaque établissement.

Article 80 : 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 au 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 au taux de remboursement seront précisées par les accords d'établissement.

Article 81 : Prise d'effet

La présente convention a été déposée au greffe du tribunal de travail

le ..... 12 DEC. 2016 .....

Il entrera en vigueur pour compter du ..... 01 JAN. 2017 .....

Fait à Lomé, le ..... 09 DEC 2016 .....

LE PRESIDENT DU TRIBUNAL
DU TRAVAIL DE LOME

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LOME
LE PRESIDENT

Sanoka TCHIAKOURA

Ont signé pour :

Le Syndicat National des Travailleurs du Commerce du Togo (SYNTRACOM)

ZOUNNADJALA Koffi Chrysanthe

Le Syndicat National des Employés du Commerce du Togo (SYNECTO)

TAGNETO Kodjo

Le Syndicat Libre des Employés du Commerce du Togo (SYLIECOT)

MISSODEY Kodjovi Georges

Le Syndicat des Commerçants Importateurs et Exportateurs du Togo (SCIMPEXTO)

d'ALMEIDA Ama Justin

Le Vice-Président du SCIMPEXTO

Nana Ane **Ohiniko-Quam-Déssou XV**

Le Secrétaire Général du SCIMPEXTO

Enselme **GOUTHON**

Le Président du Conseil National du Patronat du Togo (CNP-TOGO)

Kossivi D. **NAKU**

Vu :
Le Directeur Général du Travail

DOUAMENYO Komi Mawusi

Approuvée :
Le Ministre de la Fonction Publique du Travail et de la Reforme Administrative

Gilbert B. BAWARA

Déposée au Tribunal du travail

de Lomé le 12 DEC. 2016

sous le N° . 291/TTL/G

A N N E X E S

ANNEXE I : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les travailleurs sont organisés en classe ou groupe selon les profils professionnels ou selon les postes qu'ils occupent.

Le premier groupe est constitué des agents d'exécution, le second des agents de maitrise et le troisième les cadres et assimilés.

Groupe I : Agents d'exécution

1ère catégorie

Manœuvre ordinaire : travailleur affecté à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni adaptation, notamment ;

- Manutention et travaux courants de nettoyage et propreté à l'exception des nettoyages spéciaux.

2ème catégorie

Manœuvre spécialisé : travailleur exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire, notamment :

- Agent de sécurité ou de surveillance
- Gardien
- Jardinier
- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien de meubles et du matériel), pouvant utiliser certains appareils destinés à ces usages
- Manœuvre d'embouteillage (rinçage des bouteilles, étiquetage, capsulage)
- Arrimeur sur quai et en magasin
- Emballeur, réparateur d'emballages
- Préposé du colisage, clouage et cerclage des caisses, marquage des emballages
- Manœuvre préposé au rinçage et au nettoyage des fûts
- Manœuvre exerçant la couture des sacs

3ème catégorie

Employé ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue.

- Planton commissionnaire (ou planton coursier)
- Manœuvre préposé à la préparation des revêtements

- Garçon de bureau : employé qui reçoit et expédie le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux
- Téléphoniste, téléphoniste de garde : chargé de répondre et de donner les communications sur un poste central à 4 directions au maximum (pouvant néanmoins dans les intermittences du trafic être astreint aux travaux de leur catégorie)
- Gardien concierge : sachant lire et écrire capable de répondre au téléphone et de transmettre des messages
- Aide vendeur : employé à la vente sous les ordres d'un vendeur
- Polycopieur : employé utilisant un duplicateur ou toute autre machine à polycopier d'usage facile
- Chef manœuvre : chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant uniquement les opérations de manutention sous les ordres d'un magasinier ou aide-magasinier ou d'un gérant
- Employé : chargé des travaux simples, copies, établissement de bordereaux de transmission, d'inscription des recettes, opérations de passage et de pointage des marchandises et produits opérant sous les ordres d'un employé de catégorie supérieure

4e catégorie

Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que :

- Inscription de bons de commande-connaissements
- Chiffrage de factures, de fiches de magasins
- Classement de documents de service
- Tenue de registres tels que registres d'expédition et de commandes, à condition qu'ils soient tenus dans le magasin
- Etablissement de bulletins de paie, s'il s'agit d'une simple reproduction d'après le registre des payements
- Agent de sécurité qualifié
- Vendeur : affecté à délivrer à la clientèle des objets dont la vente nécessite une bonne connaissance des marchandises
- Standardiste : capable de donner des communications au poste central
- Livreur-tapoteur : chargé de livrer des marchandises au client et pouvant encaisser le prix
- Employé : affecté à des opérations de pointage ou de pesage engageant sa propre responsabilité
- Pompiste : affecté à la vente de produits pétroliers aux pompes de distribution, encaissant le produit de ses ventes qu'il réserve au gérant, responsable des quantités vendues
- Aide-magasinier : ayant une expérience du métier, chargé notamment du classement des stocks et du contrôle des références

- Employé de recette d'un organe de vente : chargé de la tenue du livre de recettes d'une boutique, récapitulant les recettes journalières, facturier au comptant, livres des comptes d'ordre de la boutique, sous les directives de gérant
- Aide-infirmier
- Chauffeur titulaire d'un permis A, B ou C

5e catégorie

Employé ayant des connaissances plus approfondies que celles de la 4e catégorie, mais non appelé à prendre des initiatives et possédant une certaine technique, chargé de travaux tels que ceux énumérés ci-après sur les directives d'un employé de catégorie supérieure.

- Employé pouvant établir les prix de revient ou de vente sur les directives d'un employé de catégorie supérieure
- Auxiliaire de comptabilité : employé exécutant dans une comptabilité, la confection de documents de base demandant simplement des connaissances élémentaires de comptabilité : dépouillement des livres auxiliaires – peut participer à la tenue des comptes particuliers - travaillant sur les directives d'un employé d'un échelon supérieur
- Vendeur : chargé de la présentation et de la vente des produits d'une boutique ou d'un rayon spécialisé, établissant la fiche de vente, capable d'informer la clientèle de faire des démonstrations et responsable des quantités vendues
- Archiviste : classe suivant les instructions et les règlements de l'entreprise les documents qui lui sont confiés, doit être capable de les retrouver rapidement
- Gérant d'une petite boutique, de petit magasin ou de vente livraison n'ayant pas plus de trois employés sous ses ordres et ayant une responsabilité de sa gestion et son stock
- Gérant de petite station d'essence : effectuant seul des opérations diverses relevant de son emploi
- Infirmier : ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques
- Réserviste : chargé de la tenue des stocks d'un ou plusieurs rayons dans un magasin à commerce multiple
- Employé assermenté : capable de constater, au moyen d'une bascule ou d'un pont-bascule mis à sa disposition les poids des divers produits, marchandises ou véhicule et de les transcrire sur bordereau en fin de journée, en les sériant par client
- Chauffeur titulaire d'un permis D ou E

6e catégorie

Employés qualifiés de bureau, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, chargés suivant des directives précises ou des instructions générales concernant leur travail : soit d'effectuer les divers travaux servant relevant des services ci-après, tel que :

- Aide-comptable : employé dont la formation comptable est suffisante pour effectuer les travaux secondaires, tels que la vérification matérielle des documents accessoires, employé au dépouillement des pièces destinées à l'établissement des prix de revient, employé à la tenue des journaux auxiliaires dans les petites et moyennes entreprises.
- Homme – prix : employé chargé de l'établissement des prix de revient ou de vente sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.
- Caissier : ayant la responsabilité d'une caisse secondaire à la petite caisse, avec livre de recettes et de paiements.
- Vendeur qualifié : chargé de présentation, de la vente et de la livraison des produits d'une boutique ou d'un moyen spécialisé, établissant la fiche de vente, capable de faire des démonstrations, responsables des quantités vendues et pouvant assurer, après une adaptation rapide, ce travail dans tous les rayons d'une grande surface.
- Gérant de boutique ou de magasin, ayant plus de trois employés sous ses ordres et ayant la responsabilité de sa gestion et de son stock.
- Infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école d'infirmiers ou ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers.
- Magasinier connaissant la terminologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en qualité et en valeur les états du stock dont il a la responsabilité d'inventaire.
- Gérant de station de vente : chargé exclusivement de la vente de tous produits pétroliers et accessoires automobiles courants, ayant des pompistes sous ses ordres, et la responsabilité des stocks, espèces et quantité vendues.
- Mécanographe ne possédant pas des diplômes d'une école professionnelle et ayant plus de six mois d'expérience professionnelle.
- Employé assermenté capable d'avoir jusqu'à trois ponts bascule au maximum sous son contrôle, et habileté à percevoir les taxes des usagers non clients fixes, payant leurs opérations au comptant.
- Commis d'assurance marchandises : employé chargé de constituer les dossiers permettant le recours auprès des assureurs et des tiers sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

7e catégorie

Employé qualifié de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité ; sont chargés sous les ordres d'un chef d'entreprise, d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien des opérations relatives soit à l'achat ou à la vente des marchandises avec agents, clients, fournisseurs, soit aux approvisionnements, à la douane, aux expéditions, etc. ; dans les entreprises importantes, ces employés peuvent n'être affectés qu'à certains de ces travaux.

- Comptable : capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières, de justifier en permanences le solde des comptes particuliers dont il a la charge, de tenir les comptes des stocks dont il peut déterminer le prix de revient, ainsi que certains livres de répartition des éléments concourant au prix de revient.
- Caissier : ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes.
- Employé chargé de l'établissement des prix de revient et de vente, contrôlant le travail d'employés de catégorie inférieure occupé à ce travail.
- Mécanographe diplômé d'une école professionnelle ou ayant plus de trois ans de pratique professionnelle et possédant de bonne notion de comptabilité.
- Démarcheur opérant seul.
- Infirmier titulaire d'un diplôme d'état.
- Chef magasinier ayant sous ses ordres des employés de catégorie inférieure, chargé de rassembler les ordres, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et de la tenue des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.
- Gérant de station-service où s'effectue, outre la vente des produits pétroliers et des accessoires automobiles, l'entretien courant des véhicules, et comportant poste de graissage et de lavage.
- Gérant expérimenté d'une boutique, d'un magasin important ayant des connaissances approfondies et capable d'assurer la formation d'autres gérants.
- Sténodactylographe 3e degré ayant plus de trois ans d'expérience possédant la capacité de sténodactylographe de 2e degré et pouvant assurer l'intérim du secrétariat de direction.
- Secrétaire de direction ayant le niveau BTS.
- Vendeur principal dans le magasin à rayons multiples chargé de contrôler le travail de plusieurs vendeurs, de mettre au courant le personnel nouveau, de veiller à l'application des ordres de la direction.

GROUPE II : Agents de maitrise

8è catégorie

Employé qualifié de service commercial, administratif, technique ou d'exploitation, assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité hiérarchique d'un chef de service, de mener à bien les travaux précis dans la gestion de l'entreprise.

- Secrétaire de direction : titulaire d'un BTS bilingue et capable de rédiger la correspondance d'après les directives générales.
- Programmeur : qui gère le suivi des programmes et des messages.
- Comptable : ayant des notions de lois fiscales et une pratique suffisante du métier ; capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières, de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge, de tenir certains livres de répartition des éléments concourant au prix de revient, d'établir les états annexes du bilan, et de collaborer la confection du bilan, peut être chargé de diriger une section de la comptabilité. Comptable titulaire d'un brevet professionnel de comptable ou de diplôme de comptable délivré par une école reconnue par le ministère en charge du département et justifiant de deux années de pratique.
- Gérant expérimenté : responsable d'une activité précise ou d'un centre de vente important comportant plusieurs magasins de vente.
- Chef de garage : ayant au moins six ouvriers spécialisés sous ses ordres.
- Gérant d'un magasin central de vente et de distribution des pièces détachées, responsable de la gestion et du renouvellement des stocks.
- Chef de groupe principal dans un magasin à commerce multiple important.
- Agents contentieux.

Groupe III : Cadres et assimilés

9e catégorie : cadres et chefs de service

Travailleur de haut niveau dans une entreprise ou société possédant une sérieuse formation économique, commerciale, administrative, financière, juridique, technique et générale. Les connaissances doivent être attestées par un diplôme d'enseignement supérieur confirmant un niveau habituellement reconnu ou acquis par des efforts personnels de formation ou une expérience professionnelle étendue.

A divers degrés, il doit être pourvu de qualités de conception, d'innovation, de décision, d'autorité pour remplir des fonctions de prévisions, d'organisation, de gestion et de contrôle. Il doit être capable d'exercer des fonctions impliquant initiatives, responsabilités et coordination par délégation du chef d'entreprise.

- Chef de secteur : responsable de plusieurs organes de vente dans des localités différentes d'une région déterminée et dépendant soit de la direction générale de la société ou du service chargé par la direction du contrôle de secteur.
- Informaticien-programmeur : qui écrit les programmes de gestion.
- Chef comptable : assure seul ou fait assurer avec du personnel de catégories inférieures et sous le contrôle du chef hiérarchique la tenue de livres, la passation régulière des écritures.
- Contrôleur comptable chargé du contrôle des succursales, agences ou filiales de la société.
- Chef de service, ayant reçu une procuration pour assurer la marche de son service.
- Chef garage ayant sous ses ordres plus de quinze ouvriers spécialistes.

10e catégorie : cadres de direction

- Chef de service ayant l'expérience et les qualifications pour assurer au besoin l'intérim du directeur.
- Directeur d'agence : muni d'une procuration de son siège social.
- Inspecteur des services et opérations dépendant directement des directeurs généraux.
- Chef marchandises : ayant la responsabilité de l'approvisionnement et de la vente.
- Chef de la comptabilité : comptable ayant la responsabilité de l'organisation générale ou de la tenue de la comptabilité d'une entreprise, capable de vérifier, d'apprécier, de redresser la comptabilité et les comptes de toutes natures, d'analyser des situations comptables et d'en tirer des conclusions sur le fonctionnement de l'entreprise sous ses différents aspects : économique, juridique, fiscal ou financier ; il doit avoir la compétence nécessaire pour faire des propositions tendant à améliorer la situation de l'entreprise.
- Contrôleur de gestion : capable d'exploiter les résultats comptables d'une société et d'assurer un rôle de conseil auprès de la direction générale d'une société.
- Inspecteur comptable ou auditeur : ayant les mêmes capacités que le chef de comptabilité et pouvant être chargé de mission d'inspection de plusieurs sociétés, filiales, agences ou succursales.

11e catégorie : Cadres supérieurs

Cadre de haut niveau dans les domaines économique, commerciale, administrative, financière, juridique, techniques ou autres ayant ou non sous son autorité d'autres cadres et ou chefs de services.

Hors classe : Directeurs de sociétés

Les professions ou emplois particuliers qui ne figurent pas dans la présente classification feront l'objet d'additifs ultérieurs ou, à défaut, d'accords d'établissement dressés sur la même base.
Les professions qui ne figurent pas dans la classification des emplois de commerce seront reclassées par correspondance, aux catégories retenues dans les conventions appropriées.

CONVENTION COLLECTIVE DU COMMERCE DU TOGO

ANNEXE II : BAREME DES SALAIRES

CLASSES	CATEGORIE	ECHELONS	SALAIRE DE BASE
I- AGENTS D'EXECUTION	1ère		42 000
	2ème	1	48 780
		2	49 884
		3	51 864
	3ème	1	56 538
		2	58 851
		3	62 307
	4ème	1	66 186
		2	68 979
		3	71 913
	5ème	1	75 360
		2	78 615
		3	82 029
	6ème	1	86 541
		2	90 354
		3	94 356
	7ème	1	114 480
		2	119 691
		3	125 160
II- AGENTS DE MAITRISE	8ème	1	132 411
		2	138 516
		3	144 927
III- CADRES	9ème	1	166 125
		2	173 916
		3	182 097
	10ème	1	187 725
		2	196 596
		3	205 911
	11ème	1	261 027
		2	273 564
		3	286 725
HORS CLASSE			