

CABINET

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL
ET DES LOIS SOCIALES

BP : 350 Lomé-Togo
Tel. (228) 221 32 60 Fax : (228) 220 60 69
Email : dgts.togo@gmail.com
dgts_togo@hotmail.com

ARRETE N° 009/MTESS/CAB/DGTLS
Portant réglementation du travail temporaire

LE MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

Vu la Constitution du 14 octobre 1992 ;
Vu la loi n°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail ;
Vu le décret n°2008-050/PR du 7 mai 2008 relatif aux attributions des ministres d'Etat et ministres ;
Vu le décret n°2008-122/PR du 15 septembre 2008 portant composition du gouvernement ;
Après avis du Conseil National du Travail et des Lois Sociales,

ARRETE

Chapitre premier : Dispositions générales

Article 1^{er} : Le présent arrêté a pour objet de réglementer les conditions du travail temporaire au Togo. Il précise les conditions et les modalités de recours au travail temporaire dans le respect des dispositions des articles 43 et 48 du code du travail.

Article 2 : Est considéré comme travailleur temporaire, le travailleur tel que défini à l'article 2 du Code du travail, qui est embauché et rémunéré pour faire face à un surcroît de travail, à des travaux urgents ou saisonniers et qui cesse le travail une fois les travaux terminés. Il s'agit notamment des travailleurs employés dans les conditions suivantes :

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

Article 3 : Tout contrat de travail temporaire est un contrat de travail à durée déterminée. Il doit être constaté par écrit.

La durée du contrat de travail temporaire ne peut excéder, renouvellement compris, six (6) mois.

Article 4 : Le contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En aucun cas, le contrat de travail temporaire ne peut être conclu pour :

- pourvoir au remplacement des salariés grévistes ;
- effectuer des travaux particulièrement dangereux ;
- pourvoir à un poste supprimé depuis moins de six mois par licenciement économique.

Article 5 : Les travailleurs temporaires ont les mêmes droits et avantages que les travailleurs permanents au regard de la protection sociale et des conditions générales de travail.

Chapitre II : Des entreprises de travail temporaire ou d'intérim

Article 6: L'entreprise de travail temporaire ou d'intérim est une entreprise ou établissement dont l'activité consiste à mettre provisoirement des salariés à la disposition d'autres entreprises utilisatrices pour la réalisation d'activités temporaires rémunérées.

Cette activité doit s'exercer dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Article 7: L'entreprise de travail temporaire ou d'intérim est une entreprise prestataire de service qui met à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice des travailleurs temporaires ou intérimaires.

L'entreprise prestataire est l'employeur des travailleurs temporaires. A ce titre, il est soumis aux mêmes obligations que tout employeur en ce qui concerne l'application de la législation en matière de travail, de main d'œuvre et de sécurité sociale.

L'entreprise utilisatrice, quant à elle, détient le pouvoir de direction et de contrôle et assume de ce fait les obligations de tout employeur en matière de protection, de santé et de sécurité au travail.

Article 8: Tout entrepreneur de travail temporaire doit se conformer aux dispositions du Code du travail en matière de placement et être agréé par arrêté du ministre chargé du travail.

La demande d'agrément qui incombe au promoteur, doit satisfaire aux conditions ci-après :

➤ **Personne physique**

- Être majeur et jouir de ses droits civils ;
- N'avoir pas été condamné à une peine d'emprisonnement ferme pour délit portant atteintes à l'honneur ou à la moralité ;
- Ne pas exercer de fonction rémunérée dans une administration publique ou un établissement public ;
- Fournir :
 - une demande mentionnant le nom ou la raison sociale et l'adresse complète de l'entreprise;
 - un extrait d'acte de naissance
 - un casier judiciaire de moins de trois mois ;
 - l'attestation de registre du commerce;
 - une photocopie légalisée de la carte d'opérateur économique en cours de validité;
 - une quittance délivrée par la Direction Générale du Travail.

➤ **Personne morale**

- Les statuts de la société ;
- L'identité du représentant légal de la société qui doit remplir toutes les conditions relatives à une personne physique.

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

Article 9 : Le travail temporaire peut donner lieu à une relation triangulaire entre trois(3) parties que sont :

- l'entreprise prestataire ou Agence d'intérim ;
- l'entreprise utilisatrice et
- le salarié.

Il repose sur la conclusion de deux (02) contrats à savoir :

- Un contrat de mise à disposition entre l'entreprise prestataire et l'entreprise utilisatrice ;
- un contrat de mission entre l'entreprise prestataire et le salarié.

Le salarié est en conséquence envoyé en mission chez l'entreprise utilisatrice tout en étant rémunéré par l'agence d'intérim.

Article 10 : Un contrat à durée déterminée pour chaque salarié est obligatoirement conclu par écrit entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur au plus tard dans les trois jours ouvrables qui suivent le début de la mission et doit mentionner :

- le motif pour lequel il est recouru au salarié temporaire ;
- le terme de la mission et éventuellement les clauses particulières ;
- les caractéristiques du poste à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu d'exécution de la mission et l'horaire de travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser;
- la rémunération, avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait après une période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste dans l'entreprise utilisatrice.

En aucun cas, la rémunération du travailleur temporaire ne doit être en dessous du salaire de base de la catégorie à laquelle il appartient au même titre que les permanents.

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

Article 11 : Un contrat de travail à durée déterminée doit être établi et adressé à chaque salarié par l'entreprise de travail temporaire dans les deux jours ouvrables précédant le début de la mission. Il doit mentionner :

- Les références de son autorisation d'exercer la profession d'entrepreneur temporaire ;
- les clauses énumérées dans le contrat liant le prestataire à l'utilisateur ;
- le poste à pourvoir indiquant la nature de l'activité à exercer par le travailleur;
- la période d'essai éventuelle;
- les modalités de la rémunération indiquant le montant du salaire et ses accessoires;
- la possibilité pour l'utilisateur d'opter pour une embauche à durée indéterminée.

Article 12 : Le travailleur temporaire acquiert droit au congé payé dans les conditions prévues aux articles 158 et 159 du code du travail.

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

Le contrat de travail temporaire ne peut être rompu avant échéance que dans les conditions définies à l'article 62 du code du travail.

Article 13 : Une copie de tout contrat de travail intérimaire est obligatoirement adressée sous huitaine à l'Inspecteur du Travail du ressort.

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

Article 14 : Les travailleurs temporaires ne sont pas soumis aux périodes d'essai prévues par les conventions collectives. Leurs périodes d'essai sont prévues comme suit :

- huit (08) jours, lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à trois (03) mois ;
- un (01) mois, lorsque la durée du contrat est supérieure à trois (3) mois.

Chapitre VI – Interdiction

Article 15 : Sont interdits aux travailleurs temporaires les travaux suivants :

- les travaux souterrains dans les mines, galeries, carrières, ou chantiers souterrains ;
- les travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation ;
- les travaux sous air comprimé ;
- les travaux de manipulation d'explosifs ;
- les travaux exposant aux rayons X ;
- les travaux de surveillance et d'entretien d'installations électriques.

Chapitre VI : Dispositions finales

Article 16 : Sans préjudice de l'application des dispositions du code pénal relatives à l'ordre public et de l'exercice du droit de poursuite aux fins de dommages intérêts, toute violation des règles en ce qui concerne le travail temporaire peut entraîner pour l'employeur par arrêté du ministre chargé du travail les sanctions administratives suivantes :

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

Article 17 : Les entreprises qui recourent au travail temporaire doivent se conformer aux dispositions du présent arrêté dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de sa signature.

Article 18 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de sa date de signature sera publié au Journal Officiel de la République Togolaise.

Ampliatiions :

CAB/PR (CR)	01
CAB/PM (CR)	01
CAB/MTSS	01
MSPC	01
MCIAPME	01
MJ	01
CCIT	01
CNP	03
CENTRALES SYND	06
DGTLs	03
DRTLs	06
JORT	01

Lomé, le

21 JANVIER 2010



Octave Nicoué K. BROOHM