

**CONVENTION COLLECTIVE DES
BANQUES, DES ETABLISSEMENTS
FINANCIERS ET DES ASSURANCES
DU TOGO**

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|-----------|
| TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES..... | 5 |
| Article 1 : Objet et champ d'application..... | 5 |
| Article 2 : Abrogation des conventions collectives antérieures..... | 5 |
| Article 3 : Durée, dénonciation et révision | 5 |
| Article 4 : Avantages acquis | 6 |
| Article 5 : Adhésion | 6 |
| Article 6 : Egalité professionnelle entre hommes et femmes..... | 6 |
| | |
| TITRE II : DROIT SYNDICAL, INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL, COMMISSIONS PARITAIRES, DIALOGUE SOCIAL..... | 7 |
| | |
| Article 7 : Respect réciproque des Libertés syndicales et d'opinions | 7 |
| Article 8 : Affichages et Communications syndicales | 7 |
| Article 9 : Les cotisations syndicales | 8 |
| Article 10 : Absences pour activités syndicales | 8 |
| Article 11 : Délégués du personnel | 8 |
| Article 12 : Délégués syndicaux..... | 10 |
| Article 13 : Dialogue social..... | 10 |
| Article 14 : Commission d'interprétation et de conciliation..... | 10 |
| Article 15 : Règlement Intérieur | 10 |
| | |
| TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL..... | 11 |
| Chapitre I : Exécution du Contrat de travail | 11 |
| | |
| Article 16 : Dispositions générales..... | 11 |
| Article 17 : Durée du contrat..... | 11 |
| Article 18 : Embauche..... | 11 |
| Article 19 : Période d'Essai..... | 12 |
| Article 20 : Contrat définitif..... | 12 |
| Article 21 : Modification des clauses du contrat..... | 13 |
| Article 22 : Obligation du travailleur et clauses de non concurrence..... | 13 |
| Article 23 : Changement d'emploi..... | 13 |
| Article 24 : Intérim..... | 13 |
| Article 25 : Travail des femmes et des enfants..... | 14 |
| Article 26 : Principes de déontologie | 14 |
| | |
| Chapitre II : Suspension du Contrat de travail | 14 |
| | |
| Article 27 : Suspension du contrat de travail à la demande du salarié | 14 |
| Article 28 : Suspension du contrat de travail pour causes de maladie et accident | 15 |
| | |
| Chapitre III : Préavis et Rupture du Contrat de travail | 16 |
| | |
| Article 29 : Durée et déroulement du préavis | 16 |
| Article 30 : Préavis de départ en congé..... | 16 |

| | |
|--|-----------|
| Article 31 : Rupture du contrat | 17 |
| Article 32 : Licenciement individuel..... | 17 |
| Article 33 : Licenciement collectif ou pour motif économique | 17 |
| Article 34 : Accidents de travail et maladies professionnelles | 17 |
| Article 35 : Rupture du contrat du travailleur malade ou accidenté | 18 |
| Article 36 : Démission..... | 18 |
| Article 37 : Certificat de travail..... | 18 |
| Article 38 : Décès du travailleur | 18 |
| Chapitre IV : Indemnités de licenciement..... | 19 |
| Article 39 : Indemnité compensatrice de préavis. | 19 |
| Article 40 : Indemnité de licenciement..... | 19 |
| Chapitre V : Départ à la retraite..... | 19 |
| Article 41 : Retraite complémentaire..... | 19 |
| Article 42 : Age d'admission à la retraite et indemnité de départ à la retraite | 20 |
| TITRE IV : CONDITIONS DU TRAVAIL..... | 20 |
| Article 43 : Durée de travail-Récupération-Heures supplémentaires..... | 20 |
| Article 44 : Transport du travailleur affecté | 20 |
| Article 45 : Congés annuels..... | 21 |
| Article 46 : Congés de grossesse et de maternité ... | 21 |
| Article 47 : Permissions exceptionnelles | 22 |
| Article 48 : Congé pour maladie des enfants, ascendants ou conjoints | 23 |
| Article 49 : Jours fériés | 23 |
| Article 50 : Service médical..... | 23 |
| Article 51 : Repas et cantine | 23 |
| Article 52 : Services d'hygiène, de sécurité et de santé au travail | 23 |
| Article 53 : Soins médicaux et hospitalisation..... | 23 |
| Article 54 : Décès et Invalidité | 24 |
| TITRE V : REMUNERATIONS..... | 24 |
| Article 55: Principes de rémunération | 24 |
| Article 56 : Prime d'ancienneté..... | 24 |
| Article 57 : Prime de transport..... | 24 |
| Article 58 : Prime de logement et d'équipement | 24 |
| Article 59 : Primes de caisse et de compensation | 24 |
| Article 60 : Treizième mois | 25 |
| Article 61 : Gratification ou prime de gestion | 25 |
| Article 62 : Prime de bilan | 25 |
| Article 63 : Primes de diplômes..... | 25 |
| Article 64 : Rémunération des heures supplémentaires..... | 26 |
| Article 65 : Indemnité de déplacement..... | 27 |
| Article 66 : Primes et assistances diverses | 28 |

| | |
|--|-----------|
| Article 67 : Majoration pour langues étrangères..... | 28 |
| Article 68 : Indemnités diverses..... | 28 |
| TITRE VI : EVALUATION-AVANCEMENT..... | 29 |
| Article 69 : Evaluation..... | 29 |
| Article 70 : Avancement..... | 29 |
| TITRE VII : FORMATION PROFESSIONNELLE | 29 |
| Article 71 : Formation | 29 |
| Article 72 : Bibliothèque..... | 30 |
| TITRE VIII : DISCIPLINE..... | 30 |
| Article 73 : Discipline..... | 30 |
| TITRE IX : DISTINCTION-RECOMPENSE..... | 31 |
| Article 74 : Médaille de travail ou diplôme honorifique..... | 31 |
| Article 75 : Récompense..... | 31 |
| TITRE X : DISPOSITIONS FINALES | 31 |
| Article 76 : Prise d'effet | 31 |
| Annexe I : Classification des emplois | 33 |
| Annexe II : Classification des diplômes..... | 38 |
| Annexe III : Barème des salaires en points | 39 |
| Annexe IV : Autres Primes..... | 40 |
| Fiches de présence..... | 41 |

Entre

L'Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financiers du Togo (**APBEF-TOGO**), le Comité des Assureurs du Togo (**CAT**) d'une part,

et

Le Syndicat des Employés et Cadres des Banques, des Etablissements Financiers et des Assurances du Togo (**SYNBANK**) d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION, ABROGATION, DUREE, DENONCIATION ET REVISION DE LA CONVENTION, AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs des Banques, des Etablissements Financiers et des Assurances du Togo, la notion de travailleur étant celle définie à l'article 2 du Code du Travail.

ARTICLE 2 : ABROGATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES

La présente convention annule et remplace toutes les conventions antérieures en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs visés à l'Article 1^{er}.

Tous 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.

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 : DUREE, DENONCIATION ET REVISION DE LA CONVENTION

a) Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

b) Dénonciation

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties au plus tôt trois ans après sa signature sous réserve d'un préavis de trois (03) mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen de transmission avec décharge.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit exposer dans sa lettre de préavis le motif précis de la dénonciation, joindre le projet de la nouvelle convention et faire une demande d'ouverture de négociation.

Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai qui ne peut excéder un (01) mois après expiration du délai de préavis.

Une copie de la lettre de préavis doit être déposée au Greffe du Tribunal de Travail de Lomé et à la Direction Générale du Travail et des Lois Sociales.

c) Modification Partielle-Révision

La présente convention peut être d'accord parties modifiée par voie d'annexes ou d'avenants ou faire l'objet de révision complète.

La demande de modification partielle est adressée conformément au point (b) alinéas 2 ; 3 et 4 du présent article par la partie qui en prend l'initiative.

L'avenant complétant ou modifiant partiellement la présente convention se substitue de plein droit aux stipulations qu'il modifie et est opposable aux parties dès sa signature.

En ce qui concerne la révision complète de la présente convention, celle-ci ne pourra intervenir au plus tôt que trois (03) ans après sa signature.

La demande de révision est adressée conformément au point (b) du présent article, par la partie qui en prend l'initiative.

d) Condition de négociation

Les parties s'interdisent d'avoir recours à la grève ou au lock-out pendant le préavis de négociation ou de révision pour ce qui est des points dénoncés, et ce pendant toute la durée des discussions paritaires.

Les parties privilégient le dialogue pendant la période de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la révision formulée par l'une des parties.

ARTICLE 4 : AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut, en aucun cas entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs acquis antérieurement à sa signature.

Le maintien des avantages individuels ne joue que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention collective.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet. Le cumul d'avantages est interdit.

ARTICLE 5 : ADHESION

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

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

ARTICLE 6 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'égalité entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le

recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminatoires en fonction du genre.

TITRE II

DROIT SYNDICAL-INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL –COMMISSIONS PARITAIRES-DIALOGUE SOCIAL

ARTICLE 7 : RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES 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 lois et règlements en vigueur.

L'employeur s'engage :

- à ne pas prendre en considération le fait pour un travailleur 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 prendre ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, etc...

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

Les travailleurs s'engagent 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 pour en assurer le respect intégral.

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

ARTICLE 8 : AFFICHAGES ET COMMUNICATIONS SYNDICALES

La liberté d'affichage des communications est reconnue aux organisations syndicales et aux délégués du personnel dans l'entreprise. Il s'agit exclusivement de documents destinés à l'information effective du personnel et traitant des problèmes touchant l'entreprise, la profession ou le syndicat.

Les documents sont affichés exclusivement sur les panneaux prévus à cet effet dans des emplacements choisis de telle sorte qu'ils soient situés sur les lieux fréquentés par le personnel mais en dehors de la vue de la clientèle. Ils doivent être nominativement signés et ne pourront être affichés qu'après communication d'un exemplaire à l'employeur. Toutefois, ce dernier ne peut s'y opposer que si le document a un caractère injurieux et/ou sort de l'objet

du syndicat. Cette opposition ne peut être formulée plus de soixante-douze (72) heures après le dépôt du document à son secrétariat.

Les organisations syndicales et les employeurs conviennent d'examiner ensemble l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) pour la communication syndicale. Le cas échéant, l'utilisation doit se faire dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Les modalités de mise en œuvre seront déterminés d'accord parties dans chaque entreprise.

ARTICLE 9 : LES COTISATIONS SYNDICALES

Les parties contractantes sont d'accord sur les dispositions en matière de retenues 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 des cotisations syndicales.

ARTICLE 10 : ABSENCES POUR ACTIVITES 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 consultatifs ou toutes autres réunions syndicales, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative adressées aux employeurs.

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 salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; ils ne peuvent en aucun cas être imputés sur les congés annuels.

Les parties contractantes s'engagent à ce que ces 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 effectif par semaine pour leurs devoirs syndicaux.

En outre, les employés ou cadres désignés par leur syndicat pour participer aux rencontres syndicales nationales et internationales doivent être autorisés par leurs employeurs.

ARTICLE 11 : LES DELEGUES DU PERSONNEL

a) ELECTION

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

b) DROITS ET OBLIGATIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

La fonction de 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, de quinze (15) heures par mois pour l'exercice de ses activités.

Les délégués du personnel sont reçus au moins une fois par mois par leur employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

c) PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Est nul et de nul effet tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu contrairement aux dispositions de l'article 215 du code du travail, y compris dans le cas de la fermeture de l'établissement où il exerce son mandat ou 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 la juridiction compétente.

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

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

d) COMPETENCE DES DELEGUES DU PERSONNEL

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

Tout délégué peut, pour des questions déterminées relevant de ses attributions, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise. Il peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation ou de sa centrale syndicale.

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

ARTICLE 12 : LES DELEGUES SYNDICAUX

Les délégués syndicaux sont désignés au sein de l'entreprise par les organisations syndicales les plus représentatives. Les délégués syndicaux peuvent assister les délégués du personnel sur leur demande.

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

ARTICLE 13 : DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social sera utilisé comme outil de promotion sociale et économique. Tout conflit collectif, qu'il soit national, au niveau des branches ou secteurs d'activités ou au niveau de l'entreprise, doit être réglé au moyen du dialogue social.

ARTICLE 14 : COMMISSION D'INTERPRETATION 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 des annexes et additifs.

La composition de la commission est la suivante :

- deux membres titulaires et deux membres suppléants de l'organisation syndicale de travailleurs signataires.
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative en charge des problèmes du travail.

La commission se fera assister par l'autorité administrative en charge du travail.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente, sauf des appels pour sanctions disciplinaires.

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 en charge des problèmes du travail.

Celle-ci est tenue de réunir la commission dans le plus bref délai.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal du Travail de Lomé par la partie diligente.

ARTICLE 15 : REGLEMENT INTERIEUR

Les entreprises soumises à la présente convention doivent prendre toutes les dispositions appropriées pour mettre en place un règlement intérieur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 16 : DISPOSITIONS GENERALES

L'embauchage d'un salarié est soumis aux lois et règlements en vigueur. Dès l'embauche, il est remis à l'intéressé une copie du règlement intérieur.

Par ailleurs, l'intéressé pourra obtenir auprès de l'employeur toute information relative à la Convention Collective et aux régimes de retraites.

Les conditions d'engagement sont précisées par écrit.

ARTICLE 17 : DUREE DU CONTRAT

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

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

ARTICLE 18 : EMBAUCHE

L'embauche a lieu lorsqu'il y a vacance de poste ou création de nouveaux emplois. Le personnel est tenu informé par voie d'affichage de l'emploi vacant, des conditions requises pour l'occuper et de la catégorie ou classe professionnelle dans laquelle il est classé.

18-1 CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

Les engagements peuvent être effectués à titre permanent, saisonnier, temporaire ou occasionnel. Les travailleurs peuvent être recrutés à titre permanent ou à durée déterminée conformément aux dispositions du code du Travail.

- 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 de 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.

Ces engagements doivent être faits 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

- les conditions ainsi que la durée du contrat
- du sursalaire éventuel pour tout contrat.

Une copie de cette lettre d'engagement sera visée par la Direction Générale du Travail et des Lois Sociales.

18.2 PRIORITE DE REEMBAUCHE

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi, conserve pendant deux (02) ans, 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.

18.3 VISITE MEDICALE

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

ARTICLE 19 : PERIODE D'ESSAI

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

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- un (01) mois de service effectif pour les agents d'exécution et assimilés, renouvelable une fois ;
- trois (03) mois, renouvelable une fois, pour les gradés 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, renouvelable une fois.

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

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

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

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

ARTICLE 20 : CONTRAT DEFINITIF

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

Une copie de ce document est remise à l'employé. Avant la fin de la période d'essai, le travailleur, pour être définitivement engagé, devra, sur demande de l'employeur, produire un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emploi antérieurs ainsi que ses diplômes.

ARTICLE 21 : MODIFICATION DES CLAUSES DU CONTRAT

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

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.

Celui-ci dispose d'un délai de huit (8) jours pour faire connaître son acceptation ou son refus ; à défaut de réponse dans ce délai, le travailleur est réputé avoir accepté la modification.

ARTICLE 22 : OBLIGATION DU TRAVAILLEUR ET CLAUSES DE NON CONCURRENCE

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.

ARTICLE 23 : CHANGEMENT D'EMPLOI

Tout salarié qui est affecté à un emploi autre que celui qu'il occupait, conserve dans cette situation son droit à l'avancement ainsi que la classification et la rémunération qui lui étaient attribuées dans son emploi précédent, exception faite des primes et avantages exclusivement liés à cet emploi.

ARTICLE 24 : INTERIM

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

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

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder deux (02) mois ; sauf dans les cas :

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

L'intérim pourra être prolongé jusqu'à concurrence de la durée maximum du congé maladie, fixée par l'article 55 du Code du Travail.

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

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

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

Les autres avantages afférents à cet emploi 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 25 : TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Les conditions de travail des femmes et des enfants travailleurs sont réglées par la loi.

L'employeur tiendra compte de l'état de la femme enceinte en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut, par elle-même, être 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 le salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

ARTICLE 26 : PRINCIPES DE DEONTOLOGIE

Les activités des assurances, des banques et des établissements financiers exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'un code de déontologie.

La déontologie est un ensemble de règles de conduite individuelles ou collectives dans le comportement quotidien des employeurs et des employés.

Les principes généraux de la déontologie sont entre autres:

- Le respect de l'intérêt de la clientèle, ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur,
- Le respect de l'intégrité des règles du marché,
- Le respect du secret professionnel,
- Le respect de la transparence dans toutes les opérations,

Ces principes généraux qui s'imposent aux personnes assujetties à la présente convention doivent être conformes aux dispositions de la réglementation bancaire et des assurances en vigueur.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 27 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL A LA DEMANDE DU SALARIE

Le travailleur peut obtenir de son employeur, un accord express de cessation temporaire de travail pour des raisons personnelles. La durée et les modalités de cette cessation temporaire seront déterminées dans chaque entreprise dans le cadre des accords d'établissements.

ARTICLE 28 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE ET ACCIDENT NON PROFESSIONNELS

La maladie de l'agent peut entraîner la rupture de travail lorsqu'elle atteint une durée de six (06) mois dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Jusqu'à six (06) mois inclusivement, elle suspend mais ne rompt pas le contrat. La maladie devra être constatée par un médecin agréé et notifié à l'employeur dans un délai de soixante-douze(72) heures. L'employeur pourra faire procéder à une contre expertise par un médecin de son choix.

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

En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident, l'agent titulaire perçoit sa rémunération selon les conditions ci-après :

| | PLEIN SALAIRE | DEMI-SALAIRE |
|------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Jusqu'à 05 ans de service effectif | deux (02) mois | quatre (04) mois |
| 05-10 ans de service effectif | trois (03) mois | trois (03) mois |
| 10 - 15 ans service effectif | quatre (04) mois | deux (02) mois |
| 15 - 20 ans service effectif | cinq(05) mois | un (01) mois |
| Au-delà de 20 ans | six (06) mois | 0 |

Au-delà des délais ci-dessus, les paiements de ces indemnités relèvent de la discrétion de la Direction Générale.

A l'expiration du congé de maladie ou pour cause d'accident, la situation du travailleur est examinée :

- a- S'il est physiquement apte à reprendre son emploi, il est intégré 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 agréé, son contrat est résilié pour cause d'inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur.

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 la dite année.

CHAPITRE III : PREAVIS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 29 : DUREE ET DEROULEMENT DU PREAVIS

La durée minimum du préavis est égale à :

- quinze (15) jours pour les travailleurs permanents payés à l'heure.
- un (01) mois pour les agents d'exécution
- trois (03) mois pour les gradés et cadres

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

La répartition de cette période d'absence doit, dans le cadre de l'horaire de l'établissement, être fixée d'un commun accord.

A défaut d'accord, le choix des deux 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 au terme de l'article 67 du code du Travail, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis, sous réserve de l'appréciation de la faute par la juridiction compétente.

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

ARTICLE 30 : PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE

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

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

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée de :

- quinze (15) jours francs en ce qui concerne les travailleurs permanents payés à l'heure,
- d'un (01) mois en ce qui concerne les agents d'exécution
- trois (03) mois pour les gradés et les cadres.

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

ARTICLE 31 : RUPTURE DU CONTRAT

La partie qui prend l'initiative de la rupture doit notifier sa décision 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 décharge. 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 salariés permanents ou temporaires.

ARTICLE 32 : LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Tout licenciement individuel est soumis aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention notamment en ce qui concerne les délais de préavis fixés à l'article 29.

ARTICLE 33 : LICENCIEMENT COLLECTIF OU POUR MOTIF ECONOMIQUE

Si en raison d'une diminution d'activité ou d'une réorganisation interne, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il doit se conformer à la procédure légale en vigueur.

Il doit informer les délégués du personnel et syndicaux 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 trois mois.

La liste portant l'ordre des licenciements est ensuite notifiée avec l'avis des délégués du personnel et syndicaux à l'inspecteur du travail du ressort accompagnée d'un rapport motivé de l'employeur à l'organisation syndicale.

L'ordre des licenciements est établi dans chaque catégorie ou classe professionnelle ou service en tenant compte des qualifications professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille des travailleurs.

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

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

ARTICLE 34 : 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 du travail ou malade est suspendu jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison du malade.

Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son travail après consolidation de la blessure ou la guérison, l'employeur recherche avec les délégués du personnel s'il peut être affecté dans un autre emploi.

Durant la période prévue par les dispositions de l'article relatif à 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 réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

ARTICLE 35 : RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE OU ACCIDENTE

Si à l'expiration des délais pour congé maladie ou accident non professionnel prévus à l'article 28 de la présente convention, le travailleur dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie ou d'accident, 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 non professionnelle ou accident non professionnel ouvre droit au profit du travailleur ayant au moins un an de service, à une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement sans que celui-ci puisse être inférieur à deux mois de salaire.

ARTICLE 36 : DEMISSION

Toute démission est soumise aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention notamment en ce qui concerne les délais de préavis à l'article 29.

Une lettre de démission motivée doit être remise à l'employeur.

ARTICLE 37 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

Tout salarié peut exiger, 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 dans la présente convention ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

Par ailleurs, il est remis à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, une attestation de service.

ARTICLE 38 : DECES DU TRAVAILLEUR

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

En cas de décès d'un travailleur ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est 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 de 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 assurera à ses frais le transport du corps du travailleur décédé au lieu convenu avec la famille.

L'employeur devra allouer une indemnité de participation aux frais d'inhumation conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article 66 de la présente convention Collective.

CHAPITRE IV : INDEMNITES DE LICENCIEMENT

ARTICLE 39 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

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 40 : INDEMNITE 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 calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activités qui ont précédé la date de licenciement de la façon suivante :

- 35 % du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années ;
- 45 % du salaire global mensuel moyen par année, de la 6^{ème} à la 10^{ème} année incluse;
- 60 % du salaire global mensuel moyen au-delà de la 10^{ème} année.

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

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

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

CHAPITRE V : DEPART A LA RETRAITE

ARTICLE 41 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les parties signataires de la présente convention sont d'accord sur le principe d'une Caisse de Retraite Complémentaire ou d'Assurance complémentaire à souscrire auprès d'une Caisse de retraite ou d'une compagnie d'assurance vie.

Cette Caisse ou Assurance sera alimentée en partie par les employeurs et en partie par les travailleurs.

ARTICLE 42 : AGE D'ADMISSION A LA RETRAITE ET INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

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

L'indemnité de départ à la retraite est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activités qui ont précédé la date de départ à la retraite de la façon suivante:

- 45 % du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années ;
- 50% du salaire global mensuel moyen par année, de la 6^{ème} à la 10^{ème} année incluse;
- 65 % du salaire global mensuel moyen au-delà de la 10^{ème} année.

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

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

TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 43 : DUREE DU TRAVAIL – RECUPERATION- HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les jours et horaires de travail sont fixés par le règlement intérieur de l'établissement dans le cadre des dispositions légales et règlements en vigueur compte tenu des particularités de la profession. Toute modification du règlement intérieur donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel et sera transmise à l'Inspecteur 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 leur 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 44 : TRANSPORT DU TRAVAILLEUR AFFECTE

En cas d'affectation d'un travailleur de son lieu de résidence, les frais de transport de celui-ci et de sa famille lors du déménagement sont pris en charge par l'employeur avant le départ.

Le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de deux (02) jours prévu à l'article 47 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

ARTICLE 45 : CONGES ANNUELS

a) Durée du congé

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

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérés comme temps de travail effectif, outre les cas visés par le code du travail :

- les périodes passées en stage de formation et de perfectionnement professionnel ou les voyages d'études organisés par l'entreprise :
- les séminaires syndicaux et les permissions d'absences exceptionnelles visées à l'article 47.

La durée des congés est de trente (30) jours par an.

b) Organisation du congé

Le départ en congé est établi par l'employeur en fonction des nécessités de service.

Les agents seront, par voie d'affichage, informés de leur tour de départ en congé.

Le rappel d'un agent en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un des services l'exigera pour des raisons sérieuses et notifié par écrit au travailleur.

L'agent rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail. Il pourra bénéficier, lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite de ce rappel.

Cette prolongation sera payée mais n'ouvrira pas droit au congé.

c) Allocation de congé

L'allocation de congé payé est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle est réglée selon les modalités fixées par l'employeur à l'intérieur de chaque établissement et doit être payée d'avance aux agents qui en font la demande.

ARTICLE 46 : CONGES DE GROSSESSE ET DE MATERNITE

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 de travail, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont six (06) 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 se retournera contre la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour récupérer la moitié de salaire dû par cette institution.

Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la date de reprise du travail, la mère a droit à des repos pour allaitement ne pouvant dépasser une heure par jour de travail. La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

ARTICLE 47 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Le personnel bénéficiera à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, des congés de courte durée :

| EVENEMENTS FAMILIAUX | NOMBRE DE JOURS AUTORISES |
|--|----------------------------------|
| Mariage de l'employé | 05 jours |
| Mariage de l'un des enfants | 03 jours |
| Mariage d'une sœur, d'un frère | 01 jour |
| Décès d'un père, mère, conjoint ou d'un descendant | 05 jours |
| Décès sœur, frère, grand-mère, grand-père | 03 jours |
| Décès beau-père, belle-mère | 03 jours |
| Décès beau-frère, belle-sœur | 01 jour |
| Naissance d'un enfant | 02 jours |
| Baptême d'un enfant | 01 jour |
| Déménagement | 02 jours |

Toutes justifications utiles doivent être fournies à l'employeur. Ces congés dont le total annuel ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités et ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

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

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une demande 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'événement doit être présenté à l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard quinze (15) jours après que l'événement ait eu lieu.

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

ARTICLE 48 : CONGE POUR MALADIE DES ENFANTS, ASCENDANTS OU CONJOINTS

Il est accordé aux employé(es) qu'ils soient mariés, veufs, divorcés ou célibataires et sous réserve de vérifications d'usage, des congés avec une indemnité équivalente à un demi (1/2) mois de salaire d'une durée n'excédant pas un (01) mois, avec possibilité de renouvellement, pour soigner leurs enfants, ascendants ou conjoints malades.

ARTICLE 49 : JOURS FERIES

Les jours fériés, chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur. Les après-midi des veilles de fêtes, des jours fériés et l'après-midi du vendredi saint sont chômés.

ARTICLE 50 : SERVICE MEDICAL

Dans toutes les entreprises, il doit être prévu un infirmier et un médecin pour assurer des soins primaires conformément aux dispositions en vigueur.

ARTICLE 51 : REPAS ET CANTINE

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

Les accords d'établissements en préciseront les modalités.

ARTICLE 52 : SERVICES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

Tout employeur est tenu d'assurer un service de santé et de sécurité au profit des travailleurs conformément aux textes en vigueur.

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces services sont prévus par les textes en vigueur.

Les travailleurs doivent se soumettre aux différentes visites médicales à savoir :

- La visite médicale d'embauche ;
- La visite médicale annuelle ;
- La visite médicale de reprise de travail en cas de maladie ou de réembauche.

Ces visites médicales doivent être organisées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 53 : SOINS MEDICAUX 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, le travailleur ainsi que les membres de sa famille bénéficient d'une assurance-maladie souscrite par l'employeur auprès d'un organisme habilité à cet effet.

La famille est définie selon les critères de prise en charge de la caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Le contenu du contrat et les diverses garanties sont définies d'accord parties entre l'employeur et l'organisme prestataire.

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 par le travailleur.

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

ARTICLE 54 : DECES ET INVALIDITE

Chaque entreprise mettra en place au profit de son personnel une couverture collective invalidité et décès toutes causes souscrite auprès d'un organisme habilité à cet effet.

Les accords d'établissement en préciseront les modalités.

TITRE V : REMUNERATION

ARTICLE 55 : PRINCIPE DE REMUNERATION

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 genre, leur âge et leur statut.

Les travailleurs sont rémunérés en fonction de la classification d'après les coefficients. Ces coefficients sont exprimés en points.

ARTICLE 56 : PRIME D'ANCIENNETE

Une majoration pour ancienneté est attribuée dans les conditions suivantes :

- 05% du salaire de base minimum après deux années de présence,
- plus 01% du salaire de base minimum par année jusqu'à la 20^{ème} année,
- plus 02% du salaire de base minimum à partir de la 21^{ème} jusqu'à la date de départ à la retraite,

L'ancienneté est calculée sur la somme des temps passés dans les entreprises adhérant aux professions assujetties à la présente convention.

Les interruptions de travail pour congé de maladie et congé de maternité ne sont pas considérées comme interruptives de l'ancienneté.

ARTICLE 57 : PRIME DE TRANSPORT

Il est accordé à tout travailleur une prime forfaitaire de transport de déplacement du domicile au lieu de travail conformément à l'annexe 4.

ARTICLE 58 : PRIME DE LOGEMENT ET D'EQUIPEMENT

Il est accordé à tout agent assujetti à l'application de la présente convention une prime de logement et d'équipement correspondant à 10% au moins de son salaire minimum indiciaire.

ARTICLE 59 : PRIMES DE CAISSE ET DE COMPENSATION

Les montants mensuels minima de ces primes sont fixés conformément à l'annexe 4.

ARTICLE 60 : TREIZIEME MOIS

Une treizième mensualité égale au dernier salaire de base réel doit être accordée à tout travailleur ayant un an de présence au moins dans l'entreprise à la date du 31 décembre et au prorata temporis pour les autres. Cette prime est payée sur le mois de décembre de l'année en cours.

ARTICLE 61 : GRATIFICATION OU PRIME DE GESTION

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

Elle est variable selon la manière de servir.

ARTICLE 62 : PRIME DE BILAN

Une prime de bilan est attribuée à tout travailleur. Elle est variable en fonction des résultats de l'entreprise.

ARTICLE 63 : PRIMES DE DIPLOMES

| 1-Diplômes Professionnels | 1-Nombre de points |
|--|--------------------|
| CAP Banque/CAP Assurances | 30 points |
| Premier Certificat de BP Banque ou de BP Assurances | 50 points |
| -Deuxième Certificat de BP Banque ou de BP Assurances -COFEB Moyen | 80 points |
| Brevet Banque ou Brevet Assurances | 90 points |
| ITB I | 150 points |
| -ITB II -COFEB Supérieur -Diplôme Supérieur d'Assurance | 200 points |
| 2-Diplômes Scolaires, Universitaires et Autres | 2-Nombre de points |
| -Brevet Elémentaire -Brevet Elémentaire du Premier Cycle (BEPC), - Brevet d'Enseignement Supérieur, -CAP Comptabilité, Bourses, Teneur de livres) -BAC I -BEP-SDC/BEPCM -Autres diplômes équivalents | 30 points |

| | |
|--|------------|
| -BAC II, Brevet Supérieur des Ecoles Commerciales, Capacité en Droit, -Brevet d'Etudes Comptables -DEUG, BTS, DUT, -Autres diplômes équivalents | 80 points |
| -Licence en Droit, lettres ou Sciences Politiques avec Baccalauréat II, -Licence Professionnelle, -Autres diplômes équivalents | 90 points |
| -BAC + IV -Maîtrise -Autres diplômes équivalents | 150 points |
| -BAC + V -MSTA, DESS, DEA, CESB, MBA, -Diplôme d'Ingénieurs -Diplôme de Grandes Ecoles -Autres diplômes équivalents | 200 points |
| --Doctorat -Autres diplômes équivalents | 250 points |

Pour les diplômes ne figurant pas dans cette énumération, il est procédé par voie d'assimilation.

Le cumul des majorations pour diplômes n'est possible que pour les diplômes classés dans les paragraphes différents.

Les agents perdent le bénéfice des majorations pour diplômes à partir de la classe III sans toutefois qu'il ait perte de salaire.

ARTICLE 64 : REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Elles font l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes :

a) – Heures supplémentaire 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 41^{ème} heure à la 48^{ème} heure ;
- 40% du taux horaire au-delà de la 48^{ème} heure ;
- 65 % du taux horaire les dimanches et 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 pour la rémunération des heures supplémentaires, le salaire de base de la catégorie majorée 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 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.

Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un salarié en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient ne sont pas rémunérées.

Toutefois, en vue de faire face à un surcroît de travail, lorsqu'il sera effectué des heures supplémentaires dans un ou plusieurs services ou fractions de service de l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées par les salariés de ces services ou fraction de service seront rémunérées au tarif normal.

ARTICLE 65 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT

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

a) cinq (05) fois le taux horaire du salaire mensuel de base lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi avec un minimum de cinq mille (5 000) francs CFA.

b) huit (08) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi avec un minimum de dix mille (10 000) francs CFA.

c) Dans tous les cas, lorsque le déplacement entraîne une nuitée en dehors du lieu d'emploi habituel, il est pris en charge par l'employeur.

En ce qui concerne les cadres et assimilés, hormis ces conditions énumérées ci-dessus, le remboursement des frais occasionnés par le déplacement hors du lieu habituel d'emploi s'effectuera sur présentation des factures ou toutes pièces justificatives.

D'accords parties, l'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque toutes ces prestations (nourritures 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.

La famille du travailleur est définie conformément au Code de Sécurité Sociale.

ARTICLE 66 : PRIMES ET ASSISTANCES DIVERSES

66-1- 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 de trente mille (30 000) francs dite arbre de Noël.

66-2- le montant du cadeau de mariage est équivalent à cent mille (100 000) francs.

66-3- Montants des frais mortuaires :

| Personnes concernées | Montants et autres dispositions |
|-----------------------------|--|
| Père/Mère | 250 000 F CFA + couronne+ transport de la délégation |
| Conjoint(e) | 300 000 F CFA + couronne+ transport de la délégation |
| Enfant | 200 000 F CFA + couronne+ transport de la délégation |
| Agent | 500 000 F CFA + couronne+ transport de la délégation |
| Agent retraité | 300 000 F CFA + couronne+ transport de la délégation |

ARTICLE 67 : MAJORATION POUR LANGUES ETRANGERES

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères suffisantes pour assurer couramment soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les agents normalement chargés de ce travail reçoivent en sus du salaire minimum afférent à leur qualification et par mois une prime :

- de Traducteur (par langue) : de 40 points
- de Rédacteur (par langue) : de 50 points

ARTICLE 68 : INDEMNITES DIVERSES

A) Dans les entreprises où une tenue déterminée est rendue obligatoire pour une certaine catégorie d'employés, l'employeur doit la fournir gratuitement.

B) Une tenue appropriée est fournie aux plantons, chauffeurs et manœuvres.

C) Une indemnité de fonction ou de responsabilité est payée aux chefs et sous-chefs de service à raison de 150 et 100 points respectivement.

D) Une indemnité vestimentaire est allouée au démarcheur.

E) Le travailleur en déplacement pour une durée supérieur à six mois conformément à l'article 65, bénéficie d'une prime d'éloignement pour compter du 7^{ème} mois à la discrétion de l'employeur.

TITRE VI : EVALUATION-AVANCEMENT

ARTICLE 69 : EVALUATION

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les deux (02) ans, d'une évaluation professionnelle.

ARTICLE 70 : AVANCEMENT

L'avancement à tous les degrés de la hiérarchie est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités de l'agent, les résultats obtenus par son travail et son aptitude au commandement.

Il a lieu au mérite ou sur examen professionnel.

Tout travailleur n'ayant pas été sanctionné durant trois (03) ans au plus bénéficie d'un avancement.

TITRE VII : FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 71 : FORMATION

Les employés désireux de suivre des cours professionnels ont la faculté de solliciter leur inscription aux cours dans les Centres de formation reconnus par les employeurs dans les conditions prévues par le règlement de ces organismes.

Par ailleurs, en vue de faciliter le développement de la Formation Professionnelle et de la promotion de leur personnel, les employeurs établissent dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service un plan de formation.

Les employés désireux de changer de service pour parfaire leur formation doivent avoir une bonne connaissance du service qu'ils demandent à quitter.

Il est recommandé aux employeurs de donner la possibilité aux travailleurs méritants, susceptibles de remplir des fonctions de cadres de parfaire leur formation en effectuant des stages appropriés.

Lorsque les cours de formation ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail, les heures de cours effectuées en dehors des heures de travail sont payées aux intéressés au tarif des heures de travail.

Les employeurs autorisent les employés ayant suivi les cours du Centre de Formation Bancaire du Togo (CFBT) ou du Centre Professionnel de Formation en Assurances (CPFA) à passer leurs examens respectifs dans les centres désignées et pourront permettre aux méritants de poursuivre les études dans les instituts supérieurs de la profession.

Les agents peuvent suivre, avec l'accord de leur employeur, des cours de perfectionnement autres que ceux du CFBT ou du CPFA pourvu que ces cours soient dans l'intérêt de l'établissement.

ARTICLE 72 : BIBLIOTHEQUE

Les chefs d'Établissements faciliteront la création et le fonctionnement d'une bibliothèque destinée à leur personnel.

Tout agent est tenu responsable d'un ouvrage que la bibliothèque mettra à sa disposition et devra pourvoir à son remplacement en cas de perte.

TITRE VIII : DISCIPLINE

ARTICLE 73 : DISCIPLINE

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 aggravé de quinze (15) jours
- 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 ;
- 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 le Directeur de l'Établissement après que le travailleur assisté des délégués du personnel aura fourni ses explications écrites ou verbales.

Signification de la sanction lui est faite par écrit et ampliation de la décision est adressée à l'inspection du travail et des Lois Sociales du ressort.

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

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 sanctions.

TITRE IX : DISTINCTION-RECOMPENSE

ARTICLE 74 : MEDAILLE DE TRAVAIL OU DIPLOME HONORIFIQUE

Il est attribué une médaille ou un diplôme à tout agent qui justifie au sein de la profession (assurance, banque ou Etablissement Financier) d'une durée effective de service de 15, 20, 25, 30, 35 et 40 ans.

ARTICLE 75 : DISTINCTION

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

- quinze (15) ans de service : 1,25 mois de salaire brut + diplôme
- vingt (20) ans de service : 1 mois et demi de salaire brut + diplôme
- vingt-cinq (25) ans de service : 2 mois et demi de salaire brut + diplôme
- trente (30) ans de service : 3 mois de salaire brut + diplôme
- trente-cinq (35) ans de service : 3 mois et demi de salaire brut + diplôme
- quarante (40) ans de service : 4 mois de salaire brut + diplôme

La prime de fidélité à la profession est octroyée au prorata temporis en cas de départ à la retraite, de licenciements autres que disciplinaires et de décès.

TITRE X : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 76 : PRISE D'EFFET

La présente convention entre en vigueur pour compter du **1^{er} octobre 2013**.

Fait à Lomé, _____

Ont signé :

Le Président de l'APBEF-TOGO

Le Président du CAT

M. Didier Alexandre CORREA

M. Afanou Kodjo LOCOH

Le Secrétaire Général de SYN BANK

M. Adjé Koffi GUEZO

Vu :

Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales

M. Tchatcha BASSOWA

Approuvé :

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

Me Yacoubou K. HAMADOU

CLASSIFICATION

Les agents sont classés dans deux groupes selon les postes qu'ils occupent.

Le premier groupe est réservé aux agents d'exécution tandis que le second est réservé aux gradés et aux cadres.

GROUPE I – AGENTS D'EXECUTION**Première catégorie**

Travailleurs affectés à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni adaptation, manutentions et travaux courants de nettoyage ou de propreté à l'exception des nettoyages spéciaux. Il s'agit des manœuvres ordinaires.

Deuxième catégorie

Travailleurs exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire, notamment :

- gardien permanent
- jardinier,
- manœuvres spécialisés,
- planton sans références scolaires capables d'assurer la liaison entre les bureaux ou effectuer des courses à l'extérieur et de procéder à l'entretien journalier des bureaux.

Troisième Catégorie

Employés 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 sachant lire et écrire, capable de rédiger des adresses et de remplir des bordereaux, assurant l'entretien journalier des bureaux et ou l'expédition du courrier.
- Employé chargé du classement des archives d'un service, du comptage des pièces au moyen d'une machine,
- Téléphoniste chargé notamment de répondre et transmettre, des communications sur un poste central à quatre directions au maximum (pouvant néanmoins dans les intermittences du trafic être astreint aux travaux de sa catégorie). Il est classé à l'échelon B de sa catégorie,
- Gardien concierge sachant lire et écrire, capable de répondre au téléphone et de transmettre des messages.
- Chauffeurs

Quatrième Catégorie,

Employé ayant un diplôme élémentaire effectuant des travaux n'exigeant qu'une formation professionnelle très simple comme :

- tenue de tous livres auxiliaires ou livres d'ordre,
- confection de relevés de compte ou travaux similaires,
- établissement, après mise au courant, des pièces comptables courantes,

- employé du service courrier capable d'assurer le pesage et le timbrage des plis,
- encaisseur effectuant des encaissements à l'extérieur de la banque, présentant des documents à l'acceptation en récapitulant éventuellement sur une fiche de mouvements les espèces dont il a la charge :
- dactylographe tapant moins de 30 mots à la minute, mais capable d'effectuer son travail dans les conditions suffisantes de rapidité et de présentation ;
- téléphoniste – standardiste capable de donner les communications sur un poste central à plus de quatre directions (pouvant néanmoins, dans les intermittences du trafic être astreint aux travaux de sa catégorie)
- employé effectuant des travaux de report d'écritures sur machine à clavier simple ou complet :
- trieur ou compteur manuel de billets de banque ou de pièces de monnaies à l'embauche.
- Chauffeur

Cinquième Catégorie

Employé ayant des connaissances plus approfondies que celles des agents de la 4^{ème} catégorie, mais non appelés à prendre des initiatives et travaillant sous les directives d'un employé de catégorie supérieure, sachant notamment ajuster tous livres auxiliaires et dresser les états mensuels à partir de ceux-ci, établir tous bordereaux d'encaissement, de remise, de virement ou effectuer tous travaux similaires et rédiger les pièces comptables correspondants.

Il peut également tenir de emplois de :

- dactylographe capable de taper 30 mots à la minute au moins avec une orthographe et une présentation parfaites,
- employé ayant des notions comptables lui permettant d'effectuer des travaux élémentaires de comptabilité, tels qu'avis de débit et de crédit, couvertures des effets à l'encaissement, retour des impayés, etc. et éventuellement de les dactylographier.
- Sténo- dactylographe débutant ne remplissant pas les fonctions pour être classé à la catégorie supérieure,
- Positionniste capable de passer correctement à la main au moins 200 reports par jour ou capable de passer correctement à la machine au moins 400 écritures par jour,
- Archiviste : classe suivant les instructions et le règlement de l'entreprise les documents qui lui sont remis, doit être capable de les retrouver rapidement
- Contrôleur du tri des billets,
- Infirmier ayant obtenu le certificat de connaissances pratiques institué par l'arrêté général n° 5347 du 7/ 7/ 1955 sont assimilés à cette catégorie les anciens militaires ayant passé l'examen dit du « caducée » ou possédant le certificat d'aptitude pour les fonctions d'infirmier,
- Econome : classe les fournitures de l'économat suivant les instructions reçues ; doit être capable de les retrouver rapidement et d'en assurer

la distribution. Peut avoir sous ses ordres des employés de 1^{ère} et 2^{ème} catégories ou des plantons de 3^{ème} catégorie.

- Employé titulaire d'un CAP commercial ayant deux ans d'ancienneté du diplôme.

Sixième Catégorie

- employés ayant des connaissances bancaires ou d'assurances même limitées à un service leur permettant d'exécuter leurs travaux dans des conditions suffisantes de rapidité et susceptibles de prendre des initiatives.

Les employés de cette catégorie doivent être parfaitement capables :

- soit d'effectuer tous les calculs de change, de tenir les comptes et d'effectuer toutes opérations en devises,
- soit d'assurer l'exécution de travaux similaires,
- soit e tenir l'un des emplois suivants :
- * sténodactylographe capable de prendre 90 mots à la minute en sténographie et de traduire parfaitement ses notes à 30 mots/ minute machine avec une orthographe et une présentation parfaites, et d'aider le contrôleur ou compteur de billets ayant une connaissance professionnelle approfondie.
- * positionniste capable d'effectuer à la main au moins 250 reports par jour ou capable de passer correctement à la machine plus de 400 écritures par jour,
- * manipulateur payeur et encaisseur tenant une caisse secondaire ou petite caisse avec livre de recettes et ou de paiements,
- * dactylographe ayant les même capacités qu'un dactylographe de la 5^{ème} catégorie et capable d'exécuter lui-même des travaux du niveau ci-dessus,
- *infirmier titulaire d'un brevet délivré par une école locale d'infirmier ou ancien sous-officier ayant servi dans la section des infirmiers de l'armée,
- *titulaire d'un CAP commercial (sténodactylo, aide-comptable, employé de bureau après deux ans d'ancienneté diplôme.
- *titulaire d'un BEP et assimilé après un an d'ancienneté.

Septième Catégorie

Employés très qualifiés remplissant des conditions exigées pour la 6^{ème} catégorie, occupant un emploi nécessitant des connaissances bancaires ou d'assurances ou professionnels étendues, capables d'exécuter sous l'autorité de leur chef direct les principales opérations d'un ou plusieurs services sans directives particulières.

Ces employés doivent être capables de s'adapter rapidement à tous les services au niveau de leur catégorie, par exemple au service du portefeuille (Escompte, Encaissement), de la comptabilité du change.

Employé ayant une bonne formation comptable et parfaitement capable d'exécuter les travaux suivants avec un rendement satisfaisant : établissement des balances et échelles, puis arrêté en intérêts de tous comptes.

Employé capable d'assurer tout pointage et ou rapprochement de tout compte et état de les ajuste, de redresser les erreurs.

Employé ayant une très bonne connaissance des crédits documentaires ou des opérations sur marchandises.

Secrétaire de Direction ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales et ayant une formation du niveau brevet professionnel de Secrétaire, peut être chargée du codage et décodage des câbles.

- Infirmier titulaire d'un diplôme d'Etat,
- Manipulateur e très bonne classe ayant la responsabilité d'une caisse importante avec livre de caisse,
- Agent titulaire du CAP Banque et assurances,
- Contrôleur de tri de billets de banque et de pièces de monnaies.

GROUPE II - GRADES ET CADRES

Les agents des classes I à III sont des Gradés, ceux de la Classe IV sont des Assimilés Cadres. A partir de la Classe V, ils sont des Cadres.

CLASSE I

- agents ayant des connaissances au moins égales à celles exigés des employés de la 7^{ème} catégorie et capables en outre de surveiller et contrôler, sous les ordres d'un gradé d'un échelon supérieur, le travail d'une partie du service.
- Agents chargés essentiellement d'une fonction d'encadrement de petites équipes de travailleurs manuels. Ces agents participent ou non au travail de l'équipe qu'ils encadrent, ils assurent la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail.
- Agents titulaires du C.A.P. Banque et Assurances ayant travaillé 5 ans dans une banque ou une compagnie d'assurance.

CLASSE II

Agents chargés, conformément à des directives précises, de conduire plusieurs employés, de surveiller leur travail et suppléer éventuellement un agent des échelons supérieurs.

CLASSE III

Agents exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs employés spécialisés ou non et assurant le rendement de leur équipe, en général sous les ordres d'un gradé d'un échelon supérieur, ou agent ayant dans l'entreprise une situation comportant des connaissances techniques ou des responsabilités spéciales et n'ayant pas, du fait du caractère de leur fonction, de personnel placé sous leur ordres.

CLASSE IV

Agent occupant une fonction de conduite du personnel ou une fonction d'exécution de travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiative qui permet à ces agents d'interpréter au mieux des instructions de leurs chefs directs.

Agent confirmé titulaire du Brevet Professionnel de Banque ou d'Assurance deux ans après l'obtention du diplôme.

CLASSE V

Agent ayant une large part d'initiative assurant à l'intérieur de l'entreprise une fonction d'autorité, de conseil ou de contrôle, par délégation directe d'un établissement distinct ou siège de l'entreprise dans lequel sont employées plusieurs personnes dont un gradé.

Agent confirmé titulaire du diplôme de l'ITB deux ans après l'obtention du diplôme.

CLASSE VI

- cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou dans les établissements à structure simple, du Directeur ou de l'employeur et qui ont à diriger ou coordonner les travaux des employés et gradés des classes équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

CLASSE VII

- cadres techniques ou administratifs supérieurs assumant la charge d'un secteur important de l'entreprise ou assurant à l'intérieur des services centraux une fonction de commandement, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un Directeur ou de l'employeur.

CLASSE VIII

- Cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les classes précédentes soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres de la classe VII définie ci-dessus, soit que leur situation exige une valeur technique élevée, ou soit justifiée ci-dessus, soit que leur situation exige une valeur technique élevée, ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Les emplois particuliers qui ne trouvent pas leur définition dans la présente classification feront l'objet d'accords d'établissements dressés sur la même base.

Les professions qui ne figurent pas dans la classification des emplois de Banque ou Assurances seront reclassées par correspondance aux catégories et classes retenues dans les conventions appropriées.

CLASSIFICATION DES DIPLOMES

| A – DIPLOMES PROFESSIONNELS | A-CLASSIFICATION |
|---|---|
| <p>C. A. P Banque ou d'assurance</p> <p>BP I :</p> <p>BP II :</p> <p>BP III/ D.T.A : Classe 3 B</p> <p>COFEB <i>Moyen</i></p> <p>ITB I :</p> <p>ITB II /Diplôme supérieur d'Assurance COFEB Supérieur : Classe 4B</p> | <p>Classe 1 après une ancienneté de 5 ans</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Passé en Classe 4A après deux ans</p> <p>3 A</p> <p>-</p> <p>Passé en Classe 5A après deux ans</p> |
| B – DIPLOMES SCOLAIRES, UNIVERSITAIRES ET AUTRES | B-CLASSIFICATION |
| <p>CEPE/CEPD</p> <p>BEPC</p> <p>BEP-SDC /BEPCM</p> <p>Baccalauréat Enseignement Général</p> <p>Baccalauréat technique</p> <p>DEUG, BTS, DUT ou diplômes équivalents</p> <p>Licence professionnelle, Bachelor ou diplômes équivalents</p> <p>Maîtrise ou diplômes équivalents</p> <p>DESS, DEA, CESB, MBA, MSTA, Diplôme d'Ingénieur, diplôme de Grandes Ecoles ou diplômes équivalents.</p> <p>Doctorat 3^{ème} Cycle ou diplômes équivalents</p> | <p>5^{ème} catégorie A après 2ans d'expériences</p> <p>6^{ème} catégorie A</p> <p>6^{ème} catégorie C</p> <p>7^{ème} catégorie C</p> <p>Classe 1 A</p> <p>Classe 3 A</p> <p>Classe 3 B et passe en classe 4 A après 2 ans</p> <p>Classe 4 A</p> <p>Classe 4 B et passe en classe 5 A après 2 ans</p> <p>Selon le profil du poste, mais pas moins de la Classe 6 A</p> |

BAREME DE SALAIRES EN POINTS

| CATEGORIES | ECHELONS | | |
|------------------|----------|-----|-----|
| | A | B | C |
| 1 ^{ère} | 230 | | |
| 2 ^{ème} | 245 | 250 | 255 |
| 3 ^{ème} | 260 | 270 | 285 |
| 4 ^{ème} | 298 | 322 | 383 |
| 5 ^{ème} | 406 | 431 | 455 |
| 6 ^{ème} | 479 | 533 | 581 |
| 7 ^{ème} | 648 | 697 | 745 |

| CLASSES | ECHELONS | | |
|---------|----------|-------|-------|
| | A | B | C |
| I | 799 | 823 | |
| II | 847 | 884 | |
| III | 920 | 981 | |
| IV | 1 041 | 1 140 | 1 238 |
| V | 1 283 | 1 352 | 1 421 |
| VI | 1 490 | 1 560 | 1 629 |
| VII | 1 693 | 1 762 | 1 832 |
| VIII | 1 918 | 1 987 | 2 056 |

La valeur du point est fixée à **192,59** F CFA

AUTRES PRIMES

| | | |
|--------------------------|---|---------------------------|
| Caissier (e) central (e) | : | 40 000 FCFA |
| Caissier (e) ordinaire | : | 30 000 FCFA |
| Trieur (trieuse) | : | 20 000 FCFA |
| Prime de compensation | : | 10 000 FCFA |
| Prime de transport | : | 50 litres d'essence super |

FICHE DE PRESENCE
NEGOCIATIONS PARITAIRES APBEF-TOGO / CAT / SYN BANK

APBEF-TOGO / CAT

| N° | NOM & PRENOMS | FONCTION ET INSTITUTION |
|-----------|----------------------------|---|
| 1 | M. Didier Alexandre CORREA | DG ECOBANK, Président pi de l'APBEF-TOGO |
| 2 | M. Issa TIENDREBEOGO | DG BSIC-TOGO, 2 ^e Vice-Président de l'APBEF-TOGO |
| 3 | M. Yaovi Attigbé IHOU | DG UTB, Trésorier Général de l'APBEF-TOGO |
| 4 | M. Martial GOEH-AKUE | DG BRS-TOGO |
| 5 | M. Mambo TETE-BENISSAN | DGA ORABANK-TOGO |
| 6 | Mme Kayi MIVEDOR | DG pi DIAMOND BANK |
| 7 | M. Guy-Martial AWONA | DG Banque Atlantique Togo |
| 8 | M. Evariste O. ADJAHO | Représentant du DG BTD |
| 9 | M. Théophile Koffi DOH | Représentant de l'AP BTCI |
| 10 | M. Kudzo KPEEVEY | Représentant du DG SIAB |
| 11 | M. Eusèbe AFOUTOU | Directeur Juridique à ECOBANK-TOGO |
| 12 | M. Bruno A. K. BRUCE | DRH à ECOBANK-TOGO |
| 13 | M. Kodjovi Mawuena AZIAMOE | Directeur Administratif et Financier à l'UTB |
| 14 | M. Wiyao TCHAMIE | Juriste à la BTCI |
| 15 | M. Koffi EZA | Secrétaire Permanent APBEF-TOGO |
| 16 | M. Théophile LOCOH | DG UAT, Président du CAT |
| 17 | M. Kwassi SYMENOUEH | DG NSIA, Vice-Président du CAT |
| 18 | M. Claude D. GBIKPI | DG GTAC2A-vie, Secrétaire Général du CAT |
| 19 | M. Claude B. BAKOYIMA | Secrétaire Exécutif du CAT |

**FICHE DE PRESENCE
NEGOCIATIONS PARITAIRES APBEF-TOGO / CAT / SYNBANK**

SYNBANK

| N° | NOM & PRENOMS | FONCTIONS |
|-----------|---------------------------|---|
| 1 | M. Adjé Koffi GUEZO | Secrétaire Général |
| 2 | M. Akouété Edoh AGBOKPA | 1er Secrétaire Général Adjoint |
| 3 | M. Messan MIKEM | Président du Comité des Cadres |
| 4 | Mme Ayawa ADOSSAMA | Secrétaire aux Rev. et Conflits -Assurances |
| 5 | Mme Josée PATASSE | Trésorière Générale |
| 6 | Mme Pahobitè PALOUKI | 2e Secrétaire Générale Adjointe |
| 7 | M. Soulémane Ali SALAMI | Secrétaire à la Formation |
| 8 | M. Awoula Yati BABA | Délégué syndical |
| 9 | Mme. Ra-Mila SOULEMANA | Secrét. aux Af.Soc.et Syndicalisat.des Femmes |
| 10 | M. Kanfitine KOMBATE | Trésorier Général Adjoint |
| 11 | M. Eugène K. K. KOUNOU | Secrétaire Administratif |
| 12 | M. Folivi BAMEZON-TOULAN | Vice -Président de la Commission de Contrôle |
| 13 | M. Kouanvi YAOVI | 2e Conseiller |
| 14 | M. Essozimna M. T. ADOM | Président du Comité des Jeunes |
| 15 | M. Patrice AGBOLI | Secrétaire à l'organisation |
| 16 | M. Mathias Kodjo KUVO | Délégué syndical |
| 17 | M. Afoutou ADAMBOU | Secrétaire à l'Information |
| 18 | M. Laya KOLANI | Président de la Commission de contrôle |
| 19 | Mme Kafui A. DJOSSOUVI | Secrétaire aux Rev. et conflits -banques |
| 20 | Mme Yolande NONOU-AHADJI | Présidente du Comité des Femmes |
| 21 | M. Agbenyigan AGLAMEY-PAP | Secrétaire Général du GSA |

**FICHE DE PRESENCE
NEGOCIATIONS PARITAIRES APBEF-TOGO / CAT / SYNBANK**

DGTLS

| N° | NOM & PRENOMS | FONCTION ET INSTITUTION |
|-----------|--------------------------|---|
| 1 | M. Tchatcha BASSOWA | DGA du Travail et des Lois Sociales |
| 2 | M. Kokou A. ATADI | Directeur des Relations Professionnelles à la DGTLS |
| 3 | M. Loking KONDO | Directeur Régional du Travail Lomé-Commune |
| 4 | M. Tondèma ANATE | Chef Service Inspection du Travail Lomé-Ouest |