REPUPLIQUE TOGOLAISE
Travail-Liberté-Patrie

CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE BATIMENTS DES TRAVAUX PUBLICS ET CONNEXES DU TOGO

Septembre 2019

TABLE DES MATIERES

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 5
Article 1 : Objet et champ d'application de la convention 5
Article 2 : Abrogation 5
Article 3 : Durée – Application – Dénonciation - Révision 6
Article 4 : Avantages acquis 7
Article 5 : Adhésions ultérieures 7
TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 7
Article 6 : Respect réciproque des libertés syndicales 7
Article 7 : Respect des principes et droits fondamentaux au travail 8
Article 8 : Panneaux d'affichage 8
TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL 9
CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT 9
Article 9 : Forme et durée du contrat 9
Article 10 : Embauchage et réembauchage 9
Article 11 : Période d'essai 10
Article 12 : Contrat définitif 11
Article 13 : Modification aux clauses du contrat 11
Article 14 : Promotion 11
Article 15 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure - Intérim d'un emploi supérieur 12
Article 16 : Formation professionnelle 12
Article 17 : Clause de dédit-formation 13
Article 18 : Mutation des femmes en état de grossesse 13
CHAPITRE II : EVENEMENT AFFECTANT LE CONTRAT DE TRAVAIL . 13
Article 19 : Suspension du contrat de travail pour cause de maladie 13
Article 20 : Indemnisation du travailleur malade 14
Article 21 : Accidents du travail et maladies professionnelles 15
CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 15
Article 22 : Modalités 15
Article 23 : Durée et déroulement du préavis 16

Article 24 : Préavis avant ou après le congé 16
Article 25 : Indemnité compensatrice de préavis 17
Article 26 : Rupture du contrat du travailleur malade 17
Article 27 : Licenciement pour motif économique 17
Article 28 : Indemnité de licenciement 18
Article 29 : Décès du travailleur 18
CHAPITRE IV : TACHERONNAT ET SOUS-TRAITANCE 19
Article 30 : Définitions 19
Article 31 : Obligations des tâcherons et sous-traitant 19
Article 32 : Obligations du cocontractant du tâcheron et du sous-traitant 20
Article 33 : Obligations d'assistance 20
TITRE IV : REMUNERATION – CLASSIFICATIONS 20
CHAPITRE I : REMUNERATION 20
Article 34 : Dispositions générales 20
Article 35 : Principe de rémunération 20
Article 36 : Classifications professionnelles 21
Article 37 : Avancements 21
Article 38 : Commission de reclassement 21
Article 39 : Composition de la commission de reclassement 21
Article 40 : Emplois multiples 22
Article 41 : Bulletins de paie 22
CHAPITRE II : INDEMNITES ET PRIMES DIVERSES 22
Article 42 : Rémunération des heures supplémentaires 22
Article 43 : Service en poste à fonctionnement continu 23
Article 44 : Indemnités et primes 23
Article 45 : Indemnité de fonction 24
Article 46 : Prime de caisse 24
Article 47 : Prime de magasinage 24
Article 48 : Indemnité de transport 24
Article 49 : Prime de coursier 24
Article 50 : Indemnité de déplacement 24
Article 51 : Prime de bilan 25

Article 52 : Prime de salissure 25
Article 53 : Fête de fin d'année 25
Article 54 : Repas et cantine 25
Article 55 : Prime de panier 25
Article 56 : Prime d'ancienneté 26
Article 57 : Autres indemnités et primes 27
Article 58 : Fourniture du logement 27
TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL 27
Article 59 : Durée du travail, récupération, heures supplémentaires 27
Article 60 : Interruptions collectives de travail 28
Article 61 : Jours fériés 28
Article 62 : Travail des femmes 28
Article 63 : Travail des enfants 29
Article 64 : Congés 29
Article 65 : Prise en charge de frais de voyage en fin de contrat 30
Article 66 : Permissions pour activités syndicales ou électives 30
Article 67 : Permissions pour évènements familiaux 31
TITRE VI : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL 31
Article 68 : Considérations générales 31
Article 69 : Sécurité sociale – allocations familiales 32
Article 70 : Soins médicaux et hospitalisation 32
TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGUES SYNDICAUX ... 33
Article 71 : Délégués du personnel 33
Article 72 : Délégués syndicaux 34
Article 73 : Licenciement du délégué du personnel et du délégué syndical 34
Article 74 : Privilèges du délégué du personnel 34
Article 75 : Compétence du délégué du personnel 35
TITRE VIII : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION 35
Article 76 : Organisation – Fonctionnement 35
TITRE IX : DISTINCTIONS 36
Article 77 : Distinctions honorifiques 36

TITRE X : CLAUSE DE NON-CONCURRENCE 36
Article 78 : Concurrence déloyale 36
TITRE XI : DISCIPLINE 36
Article 79 : Sanctions disciplinaires 36
TITRE XII : CONFLITS COLLECTIFS 37
Article 80 : Règlement des conflits collectifs 37
Article 81 : L'embauche durant les périodes de grève 37
TITRE XIII : RETRAITE 38
Article 82 : Limite d'âge 38
Article 83 : Indemnité de départ à la retraite 38
TITRE XIV : DISPOSITIONS DIVERSES 38
Article 84 : Annexes à la convention 38
Article 85 : Prise d'effet ..... 38_Toc20214309
ANNEXE I : CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU BATIMENT DES TRAVAUX PUBLICS ET CONNEXES 42
I – MANŒUVRES ET OUVRIERS 43
II- EMPLOYES ADMINISTRATIFS 48
III- TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET ASSIMILES 51
IV- INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILES 55
ANNEXE II : BAREME DES SALAIRE DES TRAVAILLEURS DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS ET CONNEXES DU TOGO 58
I - MANŒUVRES ET OUVRIERS 59
II - EMPLOYES ADMNISTRATIFS 60
III – AGENTS DE MAITRISE - TECHNICIENS ET ASSIMILES 61
IV- INGENIEURS - CADRES ET ASSIMILES 62

CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE BATIMENTS, DES TRAVAUX PUBLICS ET CONNEXES DU TOGO

Entre les organisations professionnelles et syndicales ci-après désignées ;

D'une part :

- Le Groupement National des Entrepreneurs de Bâtiments et des Travaux Publics du Togo (GNEBTP)

D'autre part :

- La Fédération des Travailleurs du Bâtiment du Bois et de la Construction (FTBC-TOGO)

Il a été convenu ce qui suit

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet et champ d'application de la convention

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises de bâtiments et des travaux publics et les entreprises connexes exerçant leurs activités au Togo.

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs, appelés à exercer leur activité au Togo, sont liés par les dispositions de la présente convention.
Les tâcherons et les sous-traitants dont les activités se retrouvent sous le champ d'application de la présente convention sont tenus de s'y conformer.
Au sens de la présente convention, le terme « travailleur » est celui défini par le Code du travail.

Article 2 : Abrogation

La présente convention annule et remplace les conventions existantes dans le secteur ainsi que leurs avenants et annexes. Elle s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.
Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima

d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans les contrats individuels.

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

Article 3 : Durée – Application – Dénonciation - Révision

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

b -Application :
Elle est applicable après son dépôt et enregistrement au Greffe du Tribunal du Travail de Lomé, par la partie la plus diligente.

c - Dénonciation :
Elle pourra être dénoncée au plus tôt un (1) an après sa signature sous réserve d'un préavis de trois (3) mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception, par celle des parties qui le désirera.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit exposer dans sa lettre de préavis le motif précis de la dénonciation et joindre un projet de nouvelle convention.
Les pourparlers devront s'ouvrir dans un délai qui n'excèdera pas un (1) mois après expiration du délai de préavis.

d - Révision :
La présente convention, de même que toutes les dispositions qui pourraient y être apportées ultérieurement, sont susceptibles de révision au plus tôt un (1) an après leur signature.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prendra l'initiative à toutes les autres parties contractantes.
Cette demande indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra excéder un mois après réception de la lettre recommandée.

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

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

L'administration publique peut exceptionnellement impulser, par nécessité, la procédure de dénonciation ou de révision de la présente convention.

Son action d'impulsion consiste à inviter les parties contractantes en précisant, dans sa lettre d'invitation, les raisons qui rendent nécessaire cette dénonciation ou révision.

Seules les organisations signataires ont l'exclusivité du déclenchement effectif de la procédure de dénonciation ou de révision telle que prévue aux alinéas (c) et (d) du présent article.
En aucun cas, la procédure impulsée par l'administration publique ne doit et ne peut porter atteinte à des privilèges et avantages acquis par les parties signataires et leurs membres.

Article 4 : Avantages acquis

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

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

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.
Dans le cas, seules les dispositions les plus avantageuses pour les travailleurs seront appliquées après avis des intéressés.

Article 5 : Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs ; tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs intéressés adhèrent d'office à la présente convention.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 6 : Respect réciproque des libertés syndicales

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

L'employeur s'engage :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales. Dès lors que ce droit s'exerce dans un cadre légal ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale des travailleurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, d'avancement ou de licenciement.

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

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

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

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral.
En cas de contestations qui naitront des dispositions ci-dessus énumérées, les deux parties s'emploieront à reconnaitre les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Article 7 : Respect des principes et droits fondamentaux au travail

Les travailleurs, qu'ils exercent leur activité dans l'économie formelle ou dans l'économie informelle, bénéficient de l'application des principes et droits fondamentaux au travail en ce qui concerne notamment :

- le respect des principes et dispositions portant sur l'élimination effective du travail des enfants ;
- l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;

Article 8 : Panneaux d'affichage

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

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

- Toutes communications affichées devront être signées nominativement. Elles devront avoir un objet exclusivement professionnel et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles seront affichées par les soins soit des délégués du personnel, soit d'un représentant d'un syndicat de travailleurs représenté dans l'entreprise, après communication préalable d'un exemplaire à l'employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance ;
- En cas de désaccord sur le caractère professionnel ou de polémique du document à afficher et à défaut d'une entente à l'interne, l'inspecteur du travail du ressort est saisi.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 9 : Forme et durée du contrat

En matière de contrat de travail, le régime de droit commun est le contrat à durée indéterminée ; le contrat à durée déterminée constitue l'exception.
L'engagement individuel des travailleurs a lieu par écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Tout engagement effectué en l'absence d'un acte écrit constitue un contrat de travail en bonne et due forme.

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

Article 10 : Embauchage et réembauchage

L'embauche des travailleurs s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.
Les travailleurs peuvent être recrutés à titre permanent ou à durée déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

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

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

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

- Travailleur saisonnier : travailleur embauché de façon temporaire pour faire face à des travaux qui se renouvellent chaque année et aux mêmes périodes compte tenu des variations climatiques ou des cycles de production ;
- Travailleur temporaire ou occasionnel : travailleur recruté de façon précaire pour faire face à un surcroît de travail ou à des travaux urgents et qui cesse le travail une fois les travaux terminés.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel pour motif économique conserve pendant un (1) an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi. Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, sous réserve d'un essai professionnel.

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

Article 11 : Période d'essai

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

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

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

- un mois, renouvelable, une fois, pour les ouvriers, employés et assimilés ;
- trois mois, renouvelable une fois, pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- six mois, non renouvelable, pour les cadres et assimilés.

Pour les travailleurs payés à l'heure, la durée de cette période d'essai est fixée à huit (8) jours, renouvelable une fois.

Le renouvellement se fera dans les conditions fixées par le code du travail.

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

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

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

Article 12 : Contrat définitif

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il doit être constaté par un écrit établi en trois (3) exemplaires et signé par chacune des parties, qui spécifie l'emploi et le classement du travailleur. Une copie de ce document est remise à l'employé.

Le contrat de travail doit faire l'objet de visa conformément aux dispositions du Code du travail.
Le travailleur pour être définitivement engagé, doit, sur demande de l'employeur, produire un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance ou toutes autres pièces tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emplois antérieurs.

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

Article 13 : Modification aux 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 entente entre les parties après notification écrite au travailleur.

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

Article 14 : Promotion

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

Le travailleur postulant un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.
Au cas où l'essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

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

Article 15 : Changement d'emploi - Mutation provisoire dans une catégorie inférieure - Intérim d'un emploi supérieur

Lorsque le travailleur doit assurer, temporairement à la demande de l'employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante.
Toute décision d'affectation définitive d'un travailleur à un poste inférieur à celui qu'il occupe soit pour nécessité de service soit pour une raison sociale quelconque doit faire l'objet d'une consultation des délégués du personnel.

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

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder deux (2) mois ; cependant dans les cas :

- de maladie ou d'accident survenu au titulaire de l'emploi ;
- de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé ;
- de détention préventive pendant un délai de six (6) mois ;

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 correspondant au nouvel emploi occupé ;
- soit lui rendre son précédent emploi.

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

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

Article 16 : Formation professionnelle

Pour favoriser le renforcement de capacités et le perfectionnement des travailleurs, l'employeur prendra toutes les dispositions nécessaires et appropriées en vue de

réaliser dans la mesure du possible la formation et le perfectionnement professionnel de son personnel.
Les modalités de mise en œuvre de la formation seront déterminées par des règlements spécifiques propres à chaque établissement.

Article 17 : Clause de dédit-formation

Tout travailleur ayant bénéficié de formation ou d'actions de renforcement de capacités et de perfectionnement aux frais de l'employeur pour une période d'au moins trois (3) mois, est tenu de faire bénéficier en priorité ledit employeur des retombées de la formation.

La non-observation des dispositions ci-dessus indiquées peut exposer le travailleur à des poursuites en remboursement des frais engagés pour la formation.
Dans tous les cas et sous réserve de la rupture du contrat pour faute, tout acte d'engagement dans le cadre de la clause de dédit-formation doit faire l'objet d'un accord préalable entre les parties.

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

Article 18 : Mutation des femmes en état de grossesse

Les femmes en état de grossesse mutées à un autre poste en raison de leur état conservent le bénéfice de leur salaire pendant toute la durée de leur mutation.

CHAPITRE II : EVENEMENT AFFECTANT LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19 : Suspension du contrat de travail pour cause de maladie

En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé entraînant pour le travailleur une incapacité d'exercer ses fonctions, il est de droit mis en congé.
Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement du congé initialement accordé, le travailleur est tenu de se soumettre à une visite médicale devant un médecin agréé.

L'employeur pourra éventuellement ordonner une contre-visite médicale par le médecin de l'entreprise.
La durée maximum d'une période congé de maladie est de six (6) mois. Passé ce délai, le remplacement définitif du travailleur peut intervenir après avis du médecin inspecteur du travail.

Formalités à accomplir :

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.
Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de six (6) jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Article 20 : Indemnisation du travailleur malade

La maladie du travailleur entraine la rupture du contrat après qu'elle a atteint une durée supérieure à six (6) mois, dans les conditions prévues à l'article 55 du Code du travail. Jusqu'à six mois inclusivement elle suspend, mais ne rompt pas le contrat.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché est informé du caractère provisoire de son emploi.
Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra les allocations ci-après désignées aux conditions suivantes :

- La maladie sera constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les 72 heures, sauf cas de force majeure.
- Les indemnités seront les suivantes :

  - avant 12 mois de service : un mois de salaire
  - après 12 mois de service et jusqu'à 5 ans :

- un mois de salaire entier, et
- trois mois de demi-salaire ;

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

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

  - Après 10 ans de service :

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

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

a- s'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
b- s'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques et bénéficie en ce moment-là du salaire et des avantages correspondant à sa nouvelle classification ;
c- s'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin inspecteur du travail, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Le travailleur est également soumis à une visite médicale d'aptitude au cas où la somme des absences pour maladies ou des repos médicaux atteint quatre-vingt-dix (90) jours au cours d'une période de douze mois.
Sous réserve des dispositions du Code du travail, le total des indemnisations prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles pourra prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Article 21 : Accidents du travail et maladies professionnelles

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

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

Le travailleur accidenté ou malade pour des raisons professionnelles et 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 (CNSS) en vertu de la réglementation sur les accidents du travail.

Dans le cas où le travailleur n'est couvert par aucune forme d'assurance, quelle que soit la nature de son contrat, les frais liés à l'accident sont pris en charge par l'employeur.
Même au cas où le travailleur est assuré, l'employeur est tenu de prendre en charge les frais liés à l'accident en attendant les formalités d'assurances.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22 : Modalités

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

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

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

Article 23 : Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est égale à :

- quinze jours pour les travailleurs payés à l'heure.
- un mois pour les ouvriers, employés et assimilés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés ;

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

La répartition de cette période d'absence dans le cadre de l'horaire de l'établissement est fixée d'un commun accord. A défaut d'accord, le choix des deux 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 démission, les autorisations d'absences liées à la recherche d'un nouvel emploi ne sont pas dues.

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

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

Article 24 : Préavis avant ou après le congé

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

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

En cas d'inobservation de cette clause, de même si la rupture intervient pendant le congé, l'indemnité représentative du préavis sera majorée de quinze (15) jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un (1) mois en ce qui concerne les ouvriers, employés et assimilés et de trois (3) mois en ce qui concerne les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Article 25 : Indemnité compensatrice de préavis

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

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

En cas de démission, cette faculté est supprimée.

Article 26 : Rupture du contrat du travailleur malade

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

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit du travailleur, quelle que soit son ancienneté, à une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement sans que celui-ci puisse être inférieur à un (1) mois de salaire.
Au cas où l'employé n'a pas une ancienneté de douze (12) mois, il bénéficie d'un mois de salaire.

Article 27 : Licenciement pour motif économique

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

Si l'employeur est conduit à procéder à des licenciements pour motif économique, il doit se conformer à la procédure légale en vigueur.
Il établit notamment l'ordre des licenciements – dans chaque catégorie professionnelle ou service – en tenant compte des qualifications professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille des travailleurs.

Il doit informer les représentants du personnel de la mesure qu'il a l'intention de prendre. Ceux-ci examinent les mesures envisagées et présentent à l'employeur leurs suggestions par écrit.
La liste portant l'ordre des licenciements est ensuite notifiée avec l'avis des représentants du personnel, à l'Inspection du Travail du ressort, accompagnée d'un rapport motivé de l'employeur.

L'employeur ne peut prendre une décision définitive que trente (30) jours après cette notification.
Les travailleurs, objet du licenciement pour motif économique, conservent pendant un délai de deux (02) ans un droit de priorité de réengagement à qualification professionnelle similaire.

Conformément aux dispositions du Code du travail, les parties peuvent négocier des mesures d'accompagnement ou sociales afin d'atténuer les conséquences des licenciements collectifs.

Article 28 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un (1) an a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

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

- 35% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années ;
- 40% du salaire global mensuel moyen par année, de la 6è à la 10è année incluse ;
- 45% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10è 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 toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

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

Article 29 : Décès du travailleur

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

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

Par ailleurs, l'employeur devra participer aux frais funéraires à hauteur d'un montant de **deux cent mille francs (200.0000) CFA** quelle que soit l'ancienneté du salarié décédé.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurerait à ses frais le transport du corps du travailleur décédé au lieu de résidence habituelle à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

CHAPITRE IV : TACHERONNAT ET SOUS-TRAITANCE

Article 30 : Définitions

Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe verbalement ou par écrit avec un autre entrepreneur un contrat pour l'exécution de certains travaux ou la fourniture de certains services, moyennant un prix convenu.

Le sous-traitant est un entrepreneur secondaire qui exécute des travaux, fabrique des produits ou réalise des services et prestations pour le compte d'une autre entreprise dite principale, sur la base d'un contrat ou accord de réalisation de sous-œuvre. Les produits ainsi fabriqués ou les prestations réalisées par le sous-traitant le sont pour le compte de l'entreprise principale selon les besoins, les exigences et sous la responsabilité de cette dernière.

Article 31 : Obligations des tâcherons et sous-traitant

Les tâcherons et les entreprises de sous-traitance, qu'ils soient de l'économie formelle ou informelle sont soumis aux obligations légales en ce qui concerne les droits des travailleurs et les conditions générales du travail ainsi que les conditions de sécurité et santé au travail.

Article 32 : Obligations du cocontractant du tâcheron et du sous-traitant

Les entreprises qui ont recours au tâcheronnat ou à la sous-traitance doivent s'assurer que le contrat de sous-traitance ou de tâcheronnat contiennent des dispositions relatives au respect des principes et droit fondamentaux au travail en l'occurrence les prescriptions relatives au travail des enfants, au travail forcé ou obligatoire, à la liberté syndicale et à la discrimination.

Elles doivent également mentionner l'exigence pour leurs cocontractants de respecter les dispositions légales en matière de sécurité et santé au travail, incluant la fourniture et le port sur les chantiers des équipements de sécurité individuels requis, et en matière de protection sociale.

Article 33 : Obligations d'assistance

Les entreprises qui ont recours au tâcheronnat ou à la sous-traitance veilleront au respect des conditions de travail et à la législation y afférente, particulièrement en matière de principes et droits fondamentaux au travail et de sécurité et santé sur les lieux de travail.

Elles organiseront autant que de besoin, et en relation avec les services publics du travail, des sessions de sensibilisation et d'information à l'intention de leurs cocontractants sur les problématiques liées aux relations et conditions de travail et au respect de la législation y afférente.

TITRE IV : REMUNERATION – CLASSIFICATIONS

CHAPITRE I : REMUNERATION

Article 34 : Dispositions générales

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise et selon sa classification. Le salaire est fixé à l'heure, à la journée, ou au mois et payé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 35 : Principe de rémunération

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

Article 36 : Classifications professionnelles

Les classifications professionnelles ainsi que le barème des salaires sont annexées à la présente convention.

Article 37 : Avancements

Il peut être distingué trois types d'avancement :

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

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur.
Il est accordé en considération d'une ancienneté maximale de deux (02) ans. Il peut également être accordé sur mérite avant une ancienneté de deux (02) ans.
L'avancement de catégories est le passage de la catégorie inférieure à la catégorie immédiatement supérieure.

Le changement de classes est le passage d'une classe inférieure à une classe supérieure.
L'avancement de catégories et le changement de classes sont accordés dans les cas suivants :

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

Article 38 : Commission de reclassement

La commission de reclassement a pour attributions de rechercher et de proposer à l'employeur des solutions à des problèmes de classement, de reclassement et de blocage dans les avancements.
Tous dossiers se rapportant aux points ci-dessus indiqués et qui n'auraient pas connu de suites favorables sont déférés à la Commission par l'employeur sur demande écrite du travailleur intéressé.

Par rapport aux avancements, lorsque le travailleur aura passé quatre (4) ans dans le dernier échelon de sa catégorie et n'a pas pu bénéficier des avancements et promotions comme prévu dans la présente convention, son dossier est référé à la commission de reclassement.

Article 39 : Composition de la commission de reclassement

La commission est composée de :

- l'employeur ou son représentant ;
- le responsable des ressources humaines ;
- un (01) délégué du personnel ;
- un (01) délégué syndical ;
- La commission est présidée par une personne-ressource désignée de commun accord par l'employeur et les délégués du personnel.

La Commission se réunit sur initiative de son président et dispose d'un délai de trente (30) jours, pour compter de la date sa saisine, pour rendre sa décision.

Article 40 : Emplois multiples

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

Article 41 : Bulletins de paie

Des bulletins de paie doivent être obligatoirement délivrés individuellement aux travailleurs à l'occasion de chaque paye.
Ces bulletins devront être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différents éléments de la rémunération, la catégorie professionnelle, la nature de l'emploi occupé.

Seront obligatoirement prélevées à la source et mentionnées sur les bulletins de paye, les retenues pour cotisations sociales et fiscales prévues par la législation en vigueur.
Les cotisations syndicales peuvent être prélevées à la source et mentionnées sur le bulletin de paie, à condition qu'il y ait entente préalable entre l'employeur et le travailleur.

CHAPITRE II : INDEMNITES ET PRIMES DIVERSES

Article 42 : Rémunération des heures supplémentaires

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

a- Heures supplémentaires de jour

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

- 20% du taux horaire de la 41è heure à la 48è heure ;
- 40% du taux horaire au-delà de la 48è 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.

Est entendu comme heures supplémentaires de nuit, les heures effectuées au-delà des heures normales et supplémentaires du jour par le salarié posté d'une façon continue jusqu'à 22 heures et qui aura prolongé le travail jusqu'à 05 heures du matin.
Le taux horaire est obtenu en divisant par 173.33 le salaire mensuel de base du travailleur.

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

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

Article 43 : Service en poste à fonctionnement continu

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

En compensation du repos hebdomadaire légal obligatoire, l'ouvrier de « quart » ayant accompli exceptionnellement, dans la semaine, sept « quarts » de six heures de travail consécutif, au minimum, reçoit une rémunération supplémentaire égale à 60% de son salaire normal, pour la durée d'un quart de travail.

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

Article 44 : Indemnités et primes

Des primes et indemnités spécifiques, destinées à compenser des responsabilités au poste ou des frais supplémentaires occasionnés par la fonction, sont allouées aux travailleurs, en fonction du poste qu'ils occupent et de leur catégorie professionnelle. Ces accessoires de salaires sont payés mensuellement et figurent sur les bulletins de paye des bénéficiaires.

Les montants desdites indemnités et primes sont déterminés par chaque entreprise et établissements dans le cadre des accords d'établissement.

Article 45 : Indemnité de fonction

L'indemnité de fonction est octroyée aux travailleurs occupant des postes de responsabilité.

Article 46 : Prime de caisse

Une prime de caisse est allouée au personnel ayant la responsabilité d'une caisse.

Article 47 : Prime de magasinage

La prime de magasinage est octroyée aux employés assumant dans l'entreprise la gestion de magasins ou de stocks de matériel.

Article 48 : Indemnité de transport

a- Une indemnité de transport est attribuée aux travailleurs dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise.

b- En dehors des frais de carburant, une indemnité spéciale couvrant les frais d'entretien, de réparation, d'amortissement sera allouée à tout travailleur utilisant ses propres moyens de déplacement pour les besoins réels du service.

Article 49 : Prime de coursier

Elle est allouée aux employés chargés de la distribution de courriers et autres documents en dehors de l'entreprise.

Article 50 : Indemnité de déplacement

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

- Cinq (5) fois le taux horaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi.
- Dix (10) 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.
- Quinze (15) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi habituel.

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

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six (6) mois et amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites indiquées au paragraphe premier, l'intéressé est en droit de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement, mais a droit au logement gratuit pour lui et sa famille. Il continue d'autre part à percevoir la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel d'emploi.
On entend par famille du travailleur le ou les conjoints et les personnes à charge telles que définies par le Code de Sécurité Sociale.

Article 51 : Prime de bilan

Une prime de bilan égale à au moins un (1) mois de salaire brut est accordée après l'arrêté des comptes annuels à tout travailleur relevant des services comptabilité et finance.

Article 52 : Prime de salissure

Une prime de salissure, en nature ou en espèce, est allouée mensuellement aux agents suivants : le personnel de chantie**r,** les gardiens de chantier et autres travailleurs faisant un travail salissant

Article 53 : Fête de fin d'année

Afin d'humaniser les liens de travail, le chef d'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour marquer les fêtes de fin d'année.

Article 54 : Repas et cantine

En cas de besoin, les employeurs en accord avec les représentants du personnel et à défaut avec les travailleurs, prendront les dispositions nécessaires pour faciliter la prise des repas sur place de leur personnel**.**

Article 55 : Prime de panier

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier », dont le montant est égal à trois (3) fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire de l'entreprise.

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

Article 56 : Prime d'ancienneté

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

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

- l'absence du travailleur dans la limite de six (6) mois, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les périodes de congés de maternité et ses suites ;
- la grève ou le lock-out déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;
- les absences pour congés payés ou permissions exceptionnelles prévues par la présente convention.

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

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

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

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

Article 57 : Autres indemnités et primes

Des conventions annexes à la présente convention ou des accords d'établissement fixeront ultérieurement par branche d'activités, par entreprise ou établissement, les autres formes d'indemnités et de primes relatives aux conditions d'emploi et à la nature du poste de travail occupé.

Article 58 : Fourniture du logement

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

La consistance du logement fourni doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille. Il sera tenu compte des usages et des possibilités de logements offerts au lieu d'emploi ainsi que de la catégorie professionnelle du travailleur à loger. Lorsque ce logement est affecté à un emploi déterminé, le travailleur qui assume cet emploi ne peut pas refuser d'occuper le logement en question sauf s'il ne répondait pas aux conditions définies ci-dessus.

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

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

TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 59 : Durée du travail, récupération, heures supplémentaires

Les jours et horaires de travail sont fixés par le règlement intérieur de l'établissement dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.
Les heures de travail autorisées au-delà de la durée légale et non effectuées ne donnent pas lieu à récupération.

Seules sont susceptibles d'être récupérées les heures perdues dans la limite de la durée légale du travail.
Les heures supplémentaires réglementaires autorisées ainsi que les heures de récupération ont le même caractère obligatoire que les heures légales du travail.

Article 60 : Interruptions collectives de travail

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

Article 61 : Jours fériés

Les jours fériés chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur ou déclarés comme tels par l'autorité habilitée.
La rémunération versée au travailleur est calculée dans les conditions prévues par la loi pour le premier Mai dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise ; ou à raison de huit (8) fois le salaire horaire effectif de l'intéressé sans majoration pour heures supplémentaires dans les cas suivants :

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

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

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

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

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

Article 62 : Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.
Il est recommandé aux chefs d'établissement de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant au vestiaire qu'aux sorties du personnel.
Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être par elle-même un motif de licenciement.

Article 63 : Travail des enfants

Les conditions particulières de travail des enfants sont réglées conformément à la loi.
Sous réserve des dispositions relatives à l'apprentissage, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de quinze (15) ans sauf dérogation prévue par arrêté du ministre chargé du travail.

Les enfants de plus de quinze (15) ans peuvent réaliser des travaux légers sous réserve de déclaration préalable adressée à l'inspecteur de travail du ressort et en l'absence de désaccord de la part de celui-ci.

Article 64 : Congés

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

a – Durée du congé

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

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

- les périodes passées en stage de formation ou de perfectionnement professionnel ou les voyages d'études organisés par l'employeur ;
- les séminaires syndicaux et les permissions d'absence exceptionnelle visés à l'article 67 ci-après.

b – Organisation du congé

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord-parties entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une durée supplémentaire supérieure à trois (3) mois. L'ordre de départ devra être communiqué à chaque ayant droit au moins quinze (15) jours avant son départ et affiché dans les bureaux, ateliers et chantiers.

Il sera fixé par l'employeur en tenant compte si possible du désir du travailleur, sauf congé général pour fermeture de l'entreprise.
A la demande du travailleur, la jouissance du congé acquis peut être reportée dans la limite de deux (2) ans au maximum et les droits en la matière peuvent se cumuler avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

c – Allocation- congé

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

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

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

d – Rappel d'un salarié en congé

Si pour des raisons de service le travailleur en congé est rappelé, son congé sera prolongé des jours ainsi travaillés.

Les frais afférents au rappel du travailleur en congé sont payés par l'employeur.

Article 65 : Prise en charge de frais de voyage en fin de contrat

Le travailleur qui a droit au voyage retour au lieu de sa résidence habituelle à la charge de l'employeur, peut faire valoir ce droit dès la fin du contrat et à défaut dans un délai de deux (2) ans.

Conformément aux dispositions du code du travail, ce droit est acquis pendant un délai maximal de cinq (5) ans à compter du jour de la cessation du travail. L'employeur ainsi saisi doit mettre à la disposition du travailleur un ticket de voyage ou les frais correspondants au tarif officiel.

Article 66 : Permissions pour activités syndicales ou électives

Des permissions d'absences exceptionnelles, dans les limites fixées ci-dessous, non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune réduction de salaire, peuvent être accordées au travailleur ayant au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les événements suivants :

- aux représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs à l'occasion des congrès professionnels syndicaux dans la limite de dix (10) jours par an ;
- aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires à l'occasion de l'exercice de leur mandat ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux nationaux dans la limite d'un (1) mois par an ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux internationaux dans la limite qui sera déterminée d'accord-parties.

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

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

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

Il est réintégré dans les meilleurs délais sur sa demande à l'expiration de son mandat avec les avantages dont il jouissait avant sa mise en congé. Cette réintégration devra avoir lieu dans un délai de deux (2) mois au plus après réception de la demande émise par le travailleur.

Article 67 : Permissions pour évènements familiaux

Le travailleur a droit à des permissions pour évènements familiaux, même s'il ne justifie pas de six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions ci-dessous :

- Décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe…..5 jours

-décès d'un frère ou d'une sœur……2 jours

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

-mariage du travailleur……3 jours

-mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur…….1 jour

-naissance au foyer …….2 jours

-baptême……..1 jour

-déménagement……1 jour

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable sauf cas de force majeure.
Le document attestant l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard huit (8) jours après que l'évènement ait eu lieu.

En ce qui concerne la naissance au foyer, le travailleur conserve son droit au congé dans la limite maximale de six (6) mois après l'évènement attesté par la production d'un certificat de naissance.

TITRE VI : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Article 68 : Considérations générales

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

Il est rappelé que :

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

Article 69 : Sécurité sociale – allocations familiales

L'employeur doit obligatoirement s'affilier à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation.

Par conséquent, l'employeur est tenu de demander l'immatriculation du travailleur à la CNSS au moyen d'un formulaire dans un délai de huit (08) jours à compter de la date de la conclusion du contrat.
Le travailleur dont l'employeur n'aurait pas rempli l'obligation visée au paragraphe précédent, après un (01) mois à compter de sa date d'embauche, peut s'adresser à la CNSS en vue de son immatriculation.

Cette demande d'immatriculation ne peut constituer un motif de licenciement de ce travailleur.
Toutefois, les travailleurs qui se trouvent placés sous un régime plus favorable continuent à en bénéficier à titre personnel.
L'obligation de prélever les cotisations incombe à l'employeur. Cette obligation ne doit faire l'objet d'aucune transaction.

Article 70 : Soins médicaux et hospitalisation

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

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

Lorsque l'employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord – parties, par retenues

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

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

Ne seront pas pris en charge les risques suivants :

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

En cas d'hospitalisation d'un membre de la famille du travailleur, l'employeur se portera caution auprès de l'établissement hospitalier, du paiement des frais d'hospitalisation dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues aux travailleurs.
La famille est définie selon les critères de prise en charge déterminés conformément au Code de sécurité sociale.

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

TITRE VII : DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGUES SYNDICAUX

Article 71 : Délégués du personnel

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

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

Article 72 : Délégués syndicaux

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

Les modalités de fonctionnement des délégués syndicaux sont déterminées par le Code du travail. Ils bénéficient des mêmes protections que les délégués du personnel.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un congé « d'éducation ouvrière » suivant les prescriptions du Code du travail.

Article 73 : Licenciement du délégué du personnel et du délégué syndical

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

Le travailleur, objet d'une telle mesure, continue à appartenir et à exercer ses fonctions de délégué jusqu'à décision éventuelle de l'autorité compétente.
Toutefois, en cas de faute lourde de l'intéressé, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied conservatoire en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail ou de la juridiction compétente.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués pendant une durée de douze (12) mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin.

Article 74 : Privilèges du délégué du personnel

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

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

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

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

Article 75 : Compétence du délégué 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 syndicale.
Les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leur hiérarchie.

TITRE VIII : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 76 : Organisation – Fonctionnement

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation de l'application de la présente convention ou de ses annexes et additifs.
Cette commission présidée par le Directeur général du travail ou son représentant n'a pas à connaitre des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La composition de la commission est la suivante : deux (2) membres titulaires et deux (2) suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs et d'employeurs signataires.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées au Directeur général du travail.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties ainsi que de l'autorité administrative. Le Directeur général du travail réunit la commission dans les trente (30) jours suivant sa saisine.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, 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 par la partie la plus diligente.

TITRE IX : DISTINCTIONS

Article 77 : Distinctions honorifiques

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

- tout travailleur ayant réuni 20 ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et à un mois de salaire (salaire de base + ancienneté) ;
- tout travailleur ayant réuni 25 ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et à deux mois de salaire (salaire de base + ancienneté) ;
- tout travailleur ayant réuni 30 ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et à trois mois de salaire (salaire de base + ancienneté) ;
- tout travailleur ayant réuni 35 ans de service dans la même entreprise aura droit à un diplôme et à quatre mois de salaire (salaire de base + ancienneté).

TITRE X : CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Article 78 : Concurrence déloyale

Sauf stipulation contraire insérée au contrat ou autorisation particulière écrite de son employeur, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

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

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

TITRE XI : DISCIPLINE

Article 79 : Sanctions disciplinaires

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

a- L'avertissement avec inscription au dossier ;
b- La mise à pied de un (1) à huit (8) jours avec privation de salaire ;
c- La mise à pied aggravée de neuf (9) à quinze (15) jours avec privation de salaire ;
d- Le licenciement avec préavis ;
e- Le licenciement sans préavis en cas de faute lourde.

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

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

Cette liste n'est pas limitative.

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

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

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

Dans tous les cas, la sanction ne peut être infligée au-delà d'un délai de deux (2) 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 XII : CONFLITS COLLECTIFS

Article 80 : Règlement des conflits collectifs

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

Article 81 : L'embauche durant les périodes de grève

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

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

TITRE XIII : RETRAITE

Article 82 : Limite d'âge

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

Article 83 : Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite.
Toutefois, il lui sera versé, dans ce cas, une allocation spéciale, dite « Indemnité de départ à la retraite ».

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

Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage à celui de l'indemnité de licenciement. Il varie en fonction de l'ancienneté dans l'établissement suivant le barème ci-après sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois (3) mois de salaire (salaire de base + ancienneté) :

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

TITRE XIV : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 84 : Annexes à la convention

La présente convention est complétée par des conventions annexes pour déterminer les conditions particulières d'emploi des diverses branches professionnelles des BTP.

Article 85 : Prise d'effet

Les parties à la présente convention conviennent de commun accord qu'elle entre en vigueur, après son dépôt au greffe du tribunal de travail de Lomé, pour compter du

01 JAN 2020

.....

Adoptée à Lomé, le 27 SEPT 2019 .....

Ont signé pour :

Le Groupement National des Entrepreneurs du Bâtiment et Travaux Publics du Togo (**GNEBTP**)

Le Président

KOZUFIA Senyo

La Fédération des Travailleurs du Bois et de la Construction du Togo (**FTBC-Togo**)

Le Secrétaire général

GBANDJOU Ayao

Le Syndicat des Ouvriers, Employés et Cadres des Travaux publics et Bâtiments (**SOECTRAB**)

Le Secrétaire général

GAVOR Kodjo

Le Syndicat des Travailleurs et Revendeurs de Bois et Activités Connexes du Togo (**SYTREBACT**)

Le Secrétaire général

DANSROU Kodjo

Le Syndicat National des Travailleurs de l'Office de Développement et d'Exploitation des Forêts (**SYNATRA-ODEF**)

Le Secrétaire général

AMAGLO Yawo

L'Union Syndicale des travailleurs des Entreprises Multinationales du Bois, Bâtiments et Travaux Publics du Togo (**USYNEM-BTP**)

Le Secrétaire général

USYNEM - BTP DU TOGO Secrétaire Général 22 45 14 86 01 57 T3 34

AMOUZOU K. Mawuénam

Vu

Le Directeur Général du Travail

DOUAMENYO Komi Mawusi

Approuvée

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail,
de la Réforme administrative
et de la Protection sociale

RÉPUBLIQUE TOGOLAISE LE MINISTRE MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL, DE LA REFORME ADMINISTRATIVE ET DE LA PROTECTION SOCIALE

Gilbert B. BAWARA

Déposée au Greffe du Tribunal de travail de Lomé

Le 22 OCT 2019

Sous le numéro 041/19/TTL

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LOMÉ LE GREFFIER EN CHEF

Me AMEWO Afeafa

A N N E X E S

ANNEXE I :

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU BATIMENT DES TRAVAUX PUBLICS ET CONNEXES

Types d'engins BTP

- **Type A** : bétonnière jusqu'à 750 litres, compresseur, pompe, sauterelle, machine à vibrer et matériel analogue

- **Type B** : grue de moins de 20 tonnes, portique, rouleau compresseur, tracteur, locomotive, locomobile et matériel analogue, tractopelle, téléscopie

- **Type C** : pilonneuse, vibreuse, fondoir, malaxeuse, spreader, grue à tour, grue de plus de 20 tonnes, bitumeuse, gravillonneuse, pelleteuse, enrobeuse de moins de 20 tonnes-heure, bétonnière de plus de 750 litres et matériel analogue, niveleuse

- **Type D** : pelle mécanique jusqu'à 1m3, bulldozer, décapeuse, shovelloader, ditcher, motorgrader, excavateur, elevating grader, centrale d'enrobage de 20 à 50 tonnes, travel plant, finisseur

- **Type E** : pelle mécanique de plus d'1 m3, centrale d'enrobage de plus de 50 tonnes, centrale de concassage, centrale à béton

I – MANŒUVRES ET OUVRIERS

CATEGORIES	DEFINITION DES CATEGORIES	EMPLOIS OU METIERS INDICATIFS
Première catégorie Manœuvre ordinaire	Travailleur effectuant des tâches simples et répétitives ne comportant pas de responsabilités et ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.	- Manœuvre ordinaire - Eboueur - Ripeur
Catégorie 2 Manœuvres spécialisés	Travailleur effectuant des tâches simples comportant peu de responsabilités et nécessitant une mise au courant rapide ou un apprentissage sommaire. Conducteur simple d'engin fixe de type A n'assurant que la conduite	- Manœuvre parc de produits - Ponceur de bétonnier - Cureur - casseur - Vulcanisateur - Délayeur - Sableur - Ponceur - Pelleur - Coltineur - Mouleur d'agglos - Personnel préposé aux manutentions lourdes - Personnel préposé à l'approvisionnement manuel des ouvriers qualifiés
Catégorie 3 Aide - ouvriers	Travailleur effectuant des tâches simples comportant peu de responsabilités et peu d'autonomie et nécessitant un apprentissage de modes opératoires pratiques simple d'une spécialité au moins. Conducteur d'engins fixes type A assurant le premier entretien Conducteur d'engins de type B et C n'assurant que la conduite	- Aide électricien - Aide mouleur - Aide menuisier coffreur - Aide ferrailleur - Aide monteur - Aide empâteur - Aide storiste - Aide vitrier - Aide tôlier - Aide soudeur - Aide électrotechnicien - Aide monteur ascenseur - Aide monteur poseur

		- Aide menuisier bois et alu - Aide plombier - Aide thermo laqueur - Aide soutireur - Aide ébéniste - Aide maçon - Aide traceur sur bois - Aide ferronnier - Matelot - Potier - Puisatier - Cariste - Conducteur Dumper
Catégorie 4A Ouvriers de spécialité débutants.	Travailleur effectuant des tâches d'un métier comportant des responsabilités très limités et nécessitant la maîtrise d'une technique au moins apprise par l'apprentissage ou une formation théorique et pratique de niveau CFA ou équivalent. Conducteur d'engins de type A assurant entretien et dépannage courant Conducteur d'engins de type B et C assurant entretien	- Peintre - Electricien - Mouleur - Menuisier coffreur - Ferrailleur - Monteur - Empâteur - Storiste - Vitrier - Teinteur - Monteur ascenseur - Poseur simple - Monteur poseur - Menuisier bois et alu - Plombier - Thermo laqueur - Soutireur - Ebéniste - Mortaiseur - Maçon - Traceur de bois - Soudeur - Electrotechnicien - Raboteur - Débiteur simple - Ferronnier - Dégauchisseur - Laqueur - Vernisseur - Couvreur - Étanchéiste

		- bitumier
Catégorie 4B Ouvriers confirmés	Chef d'équipe manœuvre Conducteur d'engins de type B et C assurant entretien et dépannage Ouvriers spécialisés avec au moins deux (2) années de pratique	- Coloriste - Tourneur entretien machine
Catégorie 5A Ouvriers professionnels niveau 1	Travailleur effectuant les tâches d'un métier selon des modes opératoires précis et comportant des responsabilités limitées et nécessitant des connaissances professionnelles acquises par la formation, l'apprentissage, sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau, un diplôme (C.A.P, B.E.P, ou tout acte admis en équivalence) Conducteur d'engins spéciaux mobiles de chantier de type D n'assurant ni entretien, ni dépannage Ouvrier spécialisé avec au moins quatre (4) années de pratique	- Croisillonneur colleur - Soutireur (conditionnement) - Conducteur cylindre S20 - Rampiste (bois) - Thermo laqueur - Escaliéteur bois - Monteur - Electricien - Soudeur confirmé - Ascensoriste entretien - Mineur - Tailleur de pierre - Frigoriste
Catégorie 5 B Ouvriers professionnels niveau 2	Ouvrier professionnel ayant une expérience confirmée après au moins deux (02) années de pratique reconnue en entreprise. Conducteur d'engins mobiles de chantier type D assurant l'entretien.	- Maçon - Affûteur - Assistant chef de quai - Tôlier - Chauffeur livreur - Carreleur - Ferrailleur - Menuisier bois et alu - Peintre - Teinteur - Dégauchisseur - Traceur sur bois - Vitrier - Empâteur - Conducteur chargeur pelle - Conducteur engin bull de terrassement - Débiteur principal

		- Machiniste principal - Monteur poseur - Poseur cloisons - Laqueur - Raboteur - Vernisseur - Ferronnier - Electricien - Chef d'équipe noire (route) - mortaiseur
Catégorie 6A Ouvriers professionnels qualifiés de niveau 1	Travailleur effectuant des tâches assez complexes selon des consignes générales comportant des responsabilités et une autonomie et nécessitant des connaissances professionnelles acquises sur le tas ou à l'école et validées par une attestation de niveau ou un diplôme (C.A.P, Brevet de technicien, Bac technique, B.E.P ou tout autre diplôme admis en équivalence) Chef d'équipe d'ouvriers spécialisés Conducteur d'engins mobiles type D n'assurant pas l'entretien et dépannage courant. Conducteur d'engins mobiles type E n'assurant pas l'entretien.	- Machiniste tourneur - Plombier bâtiment - Monteur échafaudage - monteur d'installation - Tourneur bois - Ferrailleur - Maçon - Scieur de grumes - Mouleur (usine fabrication) - Storiste - Ascensoriste dépanneur - Lignard - Etanchéiste
Catégorie 6B Ouvriers professionnels qualifiés de niveau 2	Ouvrier professionnel ayant une connaissance complète de sa profession et une expérience confirmée capable d'exécuter des travaux nécessitant des compétences particulières.	- Chef de piste - Opérateur radio transmission - Menuisier coffreur - Vitrier - Chef de pose - Technicien réparation ascenseur - Staffeur - Chef de quai usine - Chef de file curage - Peinture

		- Teinteur - Dégauchisseur - Mortaiseur - Laqueur - Plombier T.P - Soudeur confirmé - Electricien - Ferronnier - Machiniste toupilleur - Ebénistes - Opérateur central d'enrobés (grand) - Menuisier bois et alu - Electricien - Monteur - Vernisseur - Ferronnier - Raboteur - Graisseur chantier naval - Maçon réfractaire
Catégorie 7A Ouvriers professionnels hautement qualifiés de niveau 1	Travailleur chargé de l'exécution de tâches complexes selon des consignes très générales et/ou des objectifs de quantité et de qualité et comportant des responsabilités et une autonomie dans l'organisation du travail et nécessitant des connaissances professionnelles avérées. Conducteur polyvalent d'engins mobiles de chantier E assurant l'entretien et le dépannage. Ouvriers (maçons, menuisiers, carreleurs, vitriers, marbriers, …) pouvant réaliser des travaux de décoration ou d'ornements	- Mécanicien de poste (usine) - Ferronnier soudeur - Monteur ascenseurs - Mécanicien véhicule (tous dépannages et entretiens) - Mécanicien véhicule et engin lourds - Escaliéteur sachant calculer et balancer les marches - Régleur (usine fabrication) - Ferronnier - Soudeur agréé - Electrotechnicien entretien, montage, réparation - Affuteur - Menuisier bois et alu - Electricien

Catégorie 7B Ouvriers professionnels hautement qualifiés de niveau 2	Ouvrier professionnel de grande habileté chargé de travaux d'une haute technicité qui requièrent des compétences professionnelles étendues. Grutier conduisant et organisant son chantier et assurant l'entretien de sa machine. Chef d'équipes d'ouvriers professionnels	- Traceur sur bois - Rondier
Hors catégorie	Ouvrier d'habileté et de compétences exceptionnelles pouvant exécuter des travaux de haute valeur professionnelle sur des installations complexes, de haute technologie ou d'art Ouvrier capable de concevoir, planifier et exécuter des travaux de haute précision	

II- EMPLOYES ADMINISTRATIFS

CATEGORIES	DEFINITION DES CATEGORIES	EMPLOIS OU METIERS INDICATIFS ET ASSIMILES
Première catégorie Manœuvre ordinaire	Travailleur sans qualifications à qui sont confiés des travaux et des besognes élémentaires ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.	- Balayage ou nettoyage simple
Catégorie 2 Manœuvres spécialisés	Travailleur exécutant, après mise au courant très sommaire, des travaux simples qui n'exigent pas la connaissance d'un métier.	- Manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustiquage, nettoyages spéciaux, entretien des meubles et du matériel) - Coursier

Catégorie 3	Employés sachant lire et écrire, tenant l'un des emplois ci-après ou emploi analogue.	- Garçon de bureau ou planton : employé qui distribue le courrier fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et l'extérieur des locaux - Standardiste - Commis chargé de simples copies ou de l'établissement de bordereaux de livraison et de transmission - Tireur de plans : employé chargé d'effectuer la reproduction des plans par tous les procédés industriels courants, de les couper, de les plier.
Catégorie 4	Employé effectuant des travaux n'exigeant qu'une formation professionnelle simple. Chauffeur permis A, B et C	- Archiviste classant les documents - Tireur de plans tenant le registre et classant les calques - Aide-magasinier - Pointeur de chantier procédant aux pointages journaliers, tenant le carnet de pointage, totalisant les heures indiquant le taux horaire et transmettant le cahier à l'agent comptable de l'échelon supérieur - Commis de chantier chargé des rapports de chantier - Opérateur de saisie (BEPC + formation) - Calqueur
		- Employé auxiliaire de comptabilité exécutant

Catégorie 5	Employé possédant une certaine technique chargé sur les directions d'un employé de catégorie supérieure, de travaux tels que ceux énumérés ci-après Chauffeur permis D et E	dans une comptabilité : la confection des documents de base ne demandant que des connaissances élémentaires de comptabilité, établissement de bulletins et de la feuille de paie -Employé chargé de l'établissement des factures, des fiches de magasin et de la petite comptabilité matières - Aide-caissier - Infirmier auxiliaire - Sténodactylographe débutant - Dessinateur débutant possédant le C.A.P - Métreur débutant possédant le C.A.P
Catégorie 6	Employé qualifié de bureau	- Aide-comptable - Magasinier - Sténotypiste - Sténodactylographe expérimenté ayant au moins 2 ans de pratique - Aide-topographe chargé du nivellement et de levés sommaires - Aide-métreur avec au moins 2 ans d'expérience - Aide-laboratin
Hors catégorie	Employé expérimenté de rendement exceptionnel pouvant exécuter seul des travaux nécessitant de l'initiative	

III- TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET ASSIMILES

CATEGORIES	DEFINITION DES CATEGORIES	EMPLOIS OU METIERS INDICATIFS ET ASSIMILES
AM1 Agent de maitrise 1er échelon et technicien 1er échelon	Fonctions exigeant des connaissances générales de niveau baccalauréat (enseignement technique ou général) avec formation	- Chef de zone nettoiement - Chef de fabrication - Chef chantier débutant - Chef de poste fabrication débutant - Chef secteur maintenance ascenseur - Conducteur concassage - Electromécanicien (entretien) - Traceur sur métal - Dessinateur projecteur 1er échelon - Déclarant en douane - Agent de transit - Gestionnaire de ventes - Chef magasinier - Caissier - Dessinateur détaillant métallique - Dessinateur détaillant bâtiment
AM2 Agent de maîtrise 2ème échelon et technicien 2ème échelon	Contremaitre de premier échelon ou technicien de premier échelon dont les fonctions consistent en : - l'encadrement d'au moins deux (02) équipes d'ouvriers ou d'employés du même métier, ou une équipe ou un groupe de salariés de niveau ouvrier professionnel de métiers différents ; - la répartition des charges et du contrôle direct des opérations complexes comportant des responsabilités par rapport au résultat (quantité et qualité) ; - la gestion du personnel ; - la santé sécurité au travail et à la	- Pupitreur usine - Chef d'équipe chaudronnerie soudage - Contremaître monteur ascenseurs - Chef chantier expérimenté - Métreur - Comptable - Gestionnaire expéditions - Secrétaire de direction - Caissier principal - Chef mécanicien de poste - Chef de poste fabrication confirmé

	communication fonctionnelle concernant les relations avec d'autres équipes ou secteurs. Ces fonctions nécessitent des connaissances professionnelles théoriques de niveau baccalauréat technique et brevet de technicien avec au moins deux (02) ans d'expérience	- Dessinateur projecteur 2ème échelon.
AM3 Agent de maîtrise 3ème échelon et technicien 3ème échelon	Technicien supérieur ou contremaître dont les fonctions consistent en : - la supervision d'une grande équipe ou de plusieurs équipes ou d'une sous-section ou d'un bureau d'effectif de dix (10) à vingt (20) ouvriers ou d'employés hautement qualifiés et des agents de maîtrise de premier ou de deuxième échelon ; - la répartition ou l'organisation des activités et la résolution de problèmes complexes comportant des responsabilités par rapport au résultat (quantité et qualité) ; - la gestion, formation ou le perfectionnement du personnel ; - la santé sécurité au travail et la qualité du travail ; - la gestion de matières et matériaux et aux liaisons avec les autres unités de travail. Ces fonctions nécessitent des connaissances et compétences professionnelles théoriques de niveau Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou diplôme Universitaire de Technologie (DUT) ou une expérience pratique confirmée.	- - Chef laboratoire - Topographe - Chef département - Inspecteur nettoiement - Responsable bureau paie - Agent commercial - Dessinateur projecteur 1er niveau - Chef entretien et réparation du matériel roulant d'un chantier - Chef chantier bâtiment de 3 à 5 immeubles de 4 à 5 étages - Géomètre - Contremaître maintenance ascenseur - Adjoint chef étude prix méthodes
AM 4 Agent de maîtrise 4ème échelon et	Technicien supérieur ou chef contremaître dont les fonctions consistent en : - la supervision d'au moins de deux (02) sous-sections ou d'une section d'un	- Chef traceur - Chef atelier chaudronnerie - Patron chantiers navals - Chef d'atelier menuiserie

technicien 4ème échelon	effectif pouvant atteindre cinquante (50) salariés de métiers différents dont des chefs d'équipe, des contremaîtres, des ouvriers et/ou des employés hautement qualifiés ; - la coordination, le contrôle technique des activités, la résolution des problèmes complexes selon des directives d'un ingénieur ; - la participation à des études de projets et à leur suivi-évaluation. Les fonctions comportent également des responsabilités par rapport : - aux résultats (quantité et qualité) - la gestion, à la formation ou au perfectionnement du personnel ; - la santé-sécurité au travail, la qualité de l'environnement ; - la communication entre l'entité, la direction de l'entreprise et les autres secteurs ; - la gestion des matières et matériaux. Les fonctions nécessitent, par ailleurs, des compétences professionnelles théoriques et pratiques acquises dans les fonctions de contremaître AM2 ou AM3.	ébénisterie - Technicien informatique - Inspecteur électricien (cabinet de contrôle) - Dessinateur (CAO-DAO) - Dessinateur projeteur 2ème niveau - Métreur (chantier bâtiment Immeuble 4 à 5 étages) - Géomètre (chantier bâtiment Immeuble 4 à 5 étages ou routes) - Chef sécurité - Technicien bureau d'études - Adjoint chef comptable (grande entreprise d'effectifs de plus de 100 salariés) - Infirmier d'état
AM5 Agent de maîtrise 5ème échelon et technicien 5ème échelon	Technicien supérieur ou chef contremaître dont les fonctions consistent en : - la supervision de plusieurs sections ou d'un grand atelier ou d'un grand chantier de bâtiment ou de travaux publics (cité, immeuble de plusieurs étages, ouvrage industriel, centre commercial, route d'au moins quarante (20) kilomètres avec un effectif pouvant atteindre cent (100) salariés de métiers différents, dont un (01) chef contremaître de premier niveau, des contremaîtres, des chefs d'équipe, des ouvriers et/ou employés hautement	- Chef brigade - Chef de brigade topographie - Chef fabrication usine - Chef de chantier grande entreprise ou grand projet - Responsable centrale des enrobés, - Responsable centrale concassage - Responsable centrale à béton - Supervision du montage, de la formation des opérateurs et de

	qualifiés ; - la participation à la planification ; - au contrôle technique et administratif des grands travaux ; - aux études et recherches concernant tous projets de bâtiment ou de travaux publics ; Les fonctions comportent également des responsabilités par rapport : - aux coûts ; - à l'atteinte des objectifs (quantité ; qualité) - à la gestion, la formation ou le perfectionnement du personnel ; - à la santé sécurité au travail, la qualité et l'environnement ; - à la gestion de moyens de production (matériel, matière et main d'œuvre) ; - à la communication entre l'entité, la direction de l'entreprise et l'environnement immédiat. Les fonctions nécessitent, par ailleurs, des compétences professionnelles techniques, administratives, théoriques et pratiques acquises aux grades d'agent de maîtrise échelon 3 ou 4	l'entretien - Infirmier du travail
Hors catégorie	Agent de maitrise ou technicien possédant des connaissances et compétences particulières et faisant preuve d'une grande autonomie et initiative dans ses fonctions	

IV- INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILES

CATEGORIES	DEFINITION DES CATEGORIES	EMPLOIS OU METIERS INDICATIFS ET ASSIMILES
C1A	Cadre ayant des connaissances et compétences professionnelles de niveau BAC +4 ou ingénieur débutant ou une pratique professionnelle de trois (03) ans au minimum dans les fonctions de technicien supérieur de 2ème ou 3ème échelon complétée par une formation continue.	- Assistant conseiller juridique - Chef service achats - Gestionnaire matières et production - Cadre administratif (gestionnaire débutant) - Ingénieur débutant
C1B	Cadre dont les fonctions requièrent des compétences spécifiques liées à un métier, une discipline et/ou une supervision d'un effectif moyennement important de salariés (ouvriers ou employés, agents de maîtrise). Ces fonctions nécessitent une pratique confirmée de deux (02) ans minimum en C1A.	- Auditeur interne - Cadre administratif tel que adjoint chef service personnel, ou chargé d'un secteur de la DRH - Contrôleur technique (cabinet études et responsable maintenance centrale des enrobés, à béton et concassage)
C2A	Cadres dont les fonctions s'inscrivent dans une politique visant des objectifs spécifiques et obéissant à des normes ou des procédures. Les fonctions font appel à plus d'une discipline ou d'un métier dans la gestion d'un secteur assez étendu. Ces fonctions sont caractérisées par les éléments ci-après : - l'organisation du travail repose sur des références concrètes nécessitant des recherches ; - la responsabilité est liée à l'atteinte d'objectifs définis et à la prise de décisions courantes sous le contrôle du supérieur hiérarchique. Le management peut comporter la gestion de situations relationnelles complexes nécessitant des compétences	- Chef service audit-interne - Chef bureau d'études - Conseiller juridique - Adjoint conducteur des travaux - Tout cadre et/ou ingénieur méritant ayant une pratique d'au moins trois ans en C1 B

	spécifiques. L'effectif managé (ouvriers et 1 ou plusieurs employés hautement qualifiés, agent de maîtrise) est moyennement important : Le travail nécessite des Compétences professionnelle techniques et/ou administratives (niveau BAC+4 à 5) et une pratique de gestion d'un secteur important acquise en C1A pour une durée d'au moins quatre (04) ans.	
C2B	Cadre ayant des compétences professionnelles acquises sur le terrain en C2A pendant une durée de deux (02) ans au moins.	- Chef service informatique - Contrôleur de gestion - Chef atelier maintenance - Responsable maintenance matériel roulant - Chef service comptabilité - Chef service inspection règlementaire (cabinet d'étude)
C3	Cadre chargé de l'exécution d'une politique comportant des objectifs généraux et spécifiques et faisant appel à plusieurs disciplines et métiers liés à un domaine particulier. La fonction comporte un ensemble de tâches spécifiques telles que : - la supervision d'unité de production ; - la gestion de budget, du matériel et du personnel ; - l'innovation et l'autonomie dans les prises de décision avec, dans quelques cas inhabituels, le contrôle de la hiérarchie qui s'effectue sur la base de rapports ; - des connaissances et des compétences professionnelles étendues ; - une expérience pratique permettant la maîtrise de techniques de gestion et d'organisation ; - la supervision d'équipe à situation	- Conducteur des travaux - Ingénieur de conception - Maître de chantier - Directeur débutant

	relationnelle nécessitant des capacités pédagogiques négociatrices et d'animations élevées.	
Hors catégorie	Cadre de direction ayant pouvoir d'autorité sur un ou plusieurs collaborateurs des catégories précédentes et assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions	Directeurs et assimilés

ANNEXE II

BAREME DES SALAIRE DES TRAVAILLEURS DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS ET CONNEXES DU TOGO

I - MANŒUVRES ET OUVRIERS

CATEGORIE	SALAIRE DE BASE	TAUX HORAIRES (Arrondis)
1ère	50 000	289
2ème	51 607	298
3ème	55 804	322
4ème A	59 018	341
4ème B	61 429	355
5ème A	67 768	391
5ème B	70 804	409
6ème A	74 554	431
6ème B	79 375	458
7ème A	86 607	500
7ème B	98 214	567
Hors catégorie		

II - EMPLOYES ADMNISTRATIFS

CATEGORIE	SALAIRES DE BASE	TAUX HORAIRES (Arrondis)
1ère	49 197	284
2ème	51 489	298
3ème	56 119	324
4ème	64 433	372
5ème	67 538	390
6ème	72 946	421
Hors catégorie		

III – AGENTS DE MAITRISE - TECHNICIENS ET ASSIMILES

CATEGORIE	SALAIRE DE BASE	TAUX HORAIRES (Arrondis)
AM1	79 196	457
AM2	85 509	494
AM3	96 634	558
AM4	106 911	617
AM5	107 705	622
Hors catégorie		

IV- INGENIEURS - CADRES ET ASSIMILES

CATEGORIE	SALAIRE DE BASE	TAUX HORAIRES (Arrondis)
C1 A	143 839	830
C1 B	163 661	945
C2 A	193 750	1118
C2 B	210 268	1214
C3	237 679	1372
Hors catégorie		