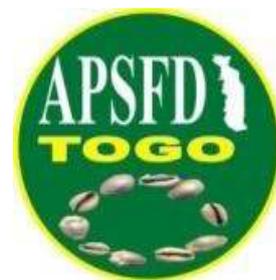


ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES SYSTEMES FINANCIERS DECENTRALISES DU TOGO



Travail-Liberté-Patrie



Association Professionnelle des Systèmes
Financiers Décentralisés du Togo
N°0992/MATDCL-SG-DLPAP-DOCA

CONVENTION COLLECTIVE DES SYSTEMES FINANCIERS DECENTRALISES DU TOGO (CCSFD-TOGO)



SOMMAIRE

PREFACE	5
TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	7
ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	7
ARTICLE 2 : ABROGATION	7
ARTICLE 3 : DUREE - DENONCIATION - REVISION	7
ARTICLE 4 : AVANTAGES ACQUIS	8
ARTICLE 5 : ADHESION	9
ARTICLE 6 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES	9
TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	9
ARTICLE 7 : RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES SYNDICALES ET D'OPINION	9
ARTICLE 8 : AFFICHAGES ET COMMUNICATIONS SYNDICALES	10
ARTICLE 9 : COTISATIONS SYNDICALES	10
ARTICLE 10 : ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES	10
ARTICLE 11 : DELEGUES DU PERSONNEL	11
ARTICLE 12 : DELEGUES SYNDICAUX	12
ARTICLE 13 : PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	12
ARTICLE 14 : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION	13
ARTICLE 15 : REGLEMENT INTERIEUR	13
TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL	13
CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT	13
ARTICLE 16 : DISPOSITIONS GENERALES	13
ARTICLE 17 : FORME ET DUREE DU CONTRAT	14
ARTICLE 18 : EMBAUCHE	14
18-1 : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	14
18.2 : PRIORITE DE REEMBAUCHE	15
18.3 : VISITE MEDICALE	15
ARTICLE 19 : PERIODE D'ESSAI	15
ARTICLE 20 : CONTRAT DEFINITIF	16
ARTICLE 21 : MODIFICATION DES CLAUSES DU CONTRAT	16
ARTICLE 22 : OBLIGATION DU TRAVAILLEUR ET CLAUSES DE NON CONCURRENCE	16
ARTICLE 23 : CHANGEMENT D'EMPLOI	16
ARTICLE 24 : INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR	17
ARTICLE 25 : MUTATION PROVISOIRE DANS UNE CATEGORIE INFERIEURE	17

[Handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page.]



ARTICLE 26 : TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS.....	17
ARTICLE 27 : PRINCIPES DE DEONTOLOGIE	18
CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	18
ARTICLE 28 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL A LA DEMANDE DU SALARIE.....	18
ARTICLE 29 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE ET	18
ARTICLE 29-1 : DUREE DE LA SUSPENSION.....	18
ARTICLE 29-2 : FORMALITES A ACCOMPLIR	19
ARTICLE 29-3 : REMUNERATION DU TRAVAILLEUR MALADE.....	19
29-4 : EXAMEN DE LA SITUATION DU TRAVAILLEUR MALADE A L'EXPIRATION DU CONGE DE	20
CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 30 : CESSATION DES RELATIONS DE TRAVAIL	20
ARTICLE 32 : PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE.....	21
ARTICLE 33 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS.....	22
ARTICLE 34 : OBLIGATION DE REDDITION DE COMPTE A LA RUPTURE DU CONTRAT	22
ARTICLE 35 : RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE OU VICTIME D'UN	22
ARTICLE 36 : LICENCIEMENT INDIVIDUEL.....	23
ARTICLE 37 : LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	23
ARTICLE 38 : ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	23
ARTICLE 39 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT	23
ARTICLE 40 : DEMISSION.....	24
ARTICLE 41 : CERTIFICAT DE TRAVAIL	24
ARTICLE 42 : AGE D'ADMISSION A LA RETRAITE - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE	24
ARTICLE 43 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE.....	25
ARTICLE 44 : DECES DU TRAVAILLEUR.....	25
TITRE IV : REMUNERATIONS – CLASSIFICATIONS.....	25
CHAPITRE I : DETERMINATION DU SALAIRE	25
ARTICLE 45 : DIPOSITIONS GENERALES	25
ARTICLE 46 : PRINCIPE DE REMUNERATION.....	26
ARTICLE 47 : PROMOTION.....	26
ARTICLE 48 : FORMATION PROFESSIONNELLE.....	26
ARTICLE 49 : DEDIT DE FORMATION	26
ARTICLE 50 : EVALUATION - AVANCEMENTS - RECLASSEMENTS.....	27
ARTICLE 51 : EMPLOIS MULTIPLES	27
ARTICLE 52 : BULLETINS DE PAYE.....	28
ARTICLE 53 : REMUNERATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT	28

[Handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page.]



ARTICLE 54 : CATEGORIES PROFESSIONNELLES.....	28
ARTICLE 55 : COMMISSION DE CLASSEMENT.....	28
CHAPITRE II : REMUNERATIONS	29
ARTICLE 56 : MODE DE PAIEMENT DU SALAIRE.....	29
ARTICLE 57 : PAIEMENT DU SALAIRE	30
ARTICLE 58 : PRIME D'ANCIENNETE.....	30
ARTICLE 59 : CONTESTATION DES ELEMENTS DE PAIE	31
CHAPITRE III : ACCESSOIRES DU SALAIRE	31
ARTICLE 60 : REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	31
ARTICLE 61 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT.....	32
ARTICLE 62 : TRANSPORT DES TRAVAILLEURS	32
ARTICLE 63 : PRIME DE PANIER.....	33
ARTICLE 64 : PRIME DE CAISSE	33
ARTICLE 65 : TENUE UNIFORME DE TRAVAIL	33
ARTICLE 66 : FOURNITURE DE LOGEMENT	33
ARTICLE 67 : INDEMNITE DE LOGEMENT.....	33
ARTICLE 68 : TRANSPORT DU TRAVAILLEUR AFFECTE.....	34
ARTICLE 69 : TREIZIEME MOIS.....	34
ARTICLE 70 : GRATIFICATION, PRIME DE BILAN.....	34
ARTICLE 71 : AUTRES PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES.....	34
ARTICLE 72 : REPAS ET CANTINE.....	34
TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL	34
ARTICLE 73 : DUREE DU TRAVAIL – RECUPERATION- HEURES SUPPLEMENTAIRES	34
ARTICLE 74 : INTERRUPTION COLLECTIVE DU TRAVAIL.....	35
ARTICLE 75: JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES	35
ARTICLE 76 : CONGES ANNUELS	35
ARTICLE 77 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE.....	36
ARTICLE 78 : ABSENCES ET PERMISSIONS EXPCEPTIONNELLES	36
TITRE VI : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	37
ARTICLE 79 : DISPOSITIONS GENERALES	37
ARTICLE 80 : SECURITE SOCIALE.....	37
ARTICLE 81 : SOINS MEDICAUX ET HOSPITALISATION	38
ARTICLE 82 : ASSURANCE-MALADIE.....	38
TITRE VII : DISTINCTION-RECOMPENSE	39
ARTICLE 83 : MEDAILLE DE TRAVAIL OU DIPLOME HONORIFIQUE	39

(Handwritten signatures and initials)



PREFACE

L'élaboration de la présente convention collective est la fin d'un long processus entamé depuis 2005 avec l'étude de faisabilité en passant par divers ateliers parmi lesquels figurent l'atelier de validation, celui de la formation sur le dialogue social puis l'atelier de partage et de validation du projet de convention collective tenu courant avril 2009.

Cette étape très délicate, compte tenu des enjeux qu'elle cristallise, s'est révélée assez constructive au regard de l'abnégation et de la maturité dont ont fait montre les différents acteurs.

C'est l'occasion pour l'Association Professionnelle des Systèmes Financiers Décentralisés du Togo (APSF-D-TOGO) de magnifier l'esprit de dépassement qui a animé tous les partenaires sociaux particulièrement les travailleurs et le patronat lors des négociations.

Le secteur de la microfinance au Togo est de plus en plus pourvoyeur d'emplois grâce à son dynamisme et son développement. On y compte, à ce jour, de milliers de salariés permanents.

Cependant, cet indicateur restait caractérisé par une absence de référentiel réglementaire adéquat en matière de gestion des conditions de travail dans le secteur.

Vu la spécificité du secteur et les mutations profondes qui le traversent, la présente convention collective vient à son heure et son adoption participera davantage à :

- professionnaliser et développer les ressources humaines en motivant et en responsabilisant les travailleurs pour créer un environnement de travail stimulant où leur rôle est formellement défini ;
- fournir un cadre de gestion des ressources humaines adapté aux spécificités du secteur ;
- bâtir et fidéliser des ressources humaines de qualité afin d'attirer et de retenir les ressources humaines les plus performantes ;
- appuyer l'atteinte des objectifs institutionnels et accroître la productivité ;
- renforcer les Systèmes Financiers Décentralisés (SFD) en favorisant l'adhésion de leurs ressources humaines à leurs valeurs et à leur mission ;
- enfin, pérenniser le secteur de la microfinance.

Il reste que l'avènement de cette convention de la branche d'activité des SFD offrira beaucoup d'avancées, créera le cadre d'un dialogue social constructif et contribuera à la prise en charge des problèmes psychosociaux en entreprise mais surtout à l'octroi d'avantages multiples aux travailleurs.

L'APSF-D-TOGO adresse tous ses chaleureux remerciements au Bureau International du Travail notamment le Programme Finance Solidaire qui l'a accompagné dans ce processus d'élaboration d'une convention spécifique au secteur de la microfinance au Togo. Elle manifeste également ses sincères remerciements à l'ensemble de ses partenaires techniques et financiers qui, grâce à leur accompagnement et appui technique, ont permis la réalisation de cet important référentiel.

APSF-D-TOGO

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfid_togo@yahoo.com



CONVENTION COLLECTIVE DES SYSTEMES FINANCIERS DECENTRALISES DU TOGO

Entre

L'Organisation des employeurs des Systèmes Financiers
Décentralisés du Togo

D'une part ;

Et

Les Représentants des Travailleurs des Systèmes Financiers
Décentralisés du Togo

D'autre part ;

Il a été convenu ce qui suit :

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs des Systèmes Financiers Décentralisés du Togo, la notion de travailleur étant celle définie par le Code du Travail.

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 relevant de la branche professionnelle des Systèmes Financiers Décentralisés du Togo, sont liés par les dispositions de la présente convention sauf accord plus favorable aux travailleurs.

La présente convention ne s'applique pas aux personnes rétribuées exclusivement à la commission et ne faisant pas partie du personnel de l'entreprise.

ARTICLE 2 : ABROGATION

La présente convention annule et remplace toutes les dispositions antérieures.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.

ARTICLE 3 : DUREE - DENONCIATION - REVISION

a. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

b. Dénonciation

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties au plus tôt trois ans après sa signature sous réserve d'un préavis de trois mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen laissant trace écrite, 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 mois après expiration du délai de préavis.

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

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



c. Modification partielle - Révision

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

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

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

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

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

d. Condition de négociation

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

Les parties privilégient le dialogue pendant la période de révision.

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

ARTICLE 4 : AVANTAGES ACQUIS

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

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

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

Dans ce cas, seules les dispositions les plus avantageuses pour les travailleurs seront appliquées après avis des intéressés.

Conformément au Code du Travail, les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux accords particuliers qui peuvent être conclus dans le cadre d'une région, d'une localité ou d'un établissement postérieurement à sa signature.

A row of various handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. In the center, there is a printed footer: "Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo", "Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77", and "Messagerie : apsid_togo@yahoo.com".



ARTICLE 5 : ADHESION

Toute adhésion à la présente convention par tout syndicat ou groupement professionnel de travailleur, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs légalement constitué et relevant de la branche d'activités des Systèmes Financiers Décentralisés doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen laissant trace écrite aux signataires de la présente convention et être déposée au Greffe du Tribunal de Lomé dans le mois suivant cette adhésion.

Elle entre en vigueur le lendemain de son dépôt au Greffe dudit Tribunal.

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

ARTICLE 6 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'égalité entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications professionnelles. Les définitions de poste doivent être non discriminatoires en fonction du genre.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

ARTICLE 7 : RESPECT RECIPROQUE DES LIBERTES SYNDICALES ET D'OPINION

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

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

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



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 naîtront des dispositions ci-dessus énumérées, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

ARTICLE 8 : AFFICHAGES ET COMMUNICATIONS SYNDICALES

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 sont 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 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.

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

ARTICLE 9 : COTISATIONS SYNDICALES

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

Les employeurs adressent au syndicat concerné une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales.

ARTICLE 10 : ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées et autres activités de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative émanant de l'organisation syndicale intéressée.

Les parties contractantes s'engagent à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gênes au fonctionnement normal de l'entreprise.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur seront affiliées, il appartiendra aux organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée ...) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces Commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence peut apporter au fonctionnement normal de l'entreprise.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être déduites des congés annuels.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires règlementaires (Commissions consultatives du travail, comités techniques consultatifs d'hygiène et de Sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du travail devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

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

ARTICLE 11 : DELEGUES DU PERSONNEL

a- Election

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

b- Droits et obligations des délégués du personnel

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

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

Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué. L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement. Les heures réglementaires d'exercice de sa mission sont imputées sur cet horaire.

Tout délégué du personnel dispose, pour cela, de quinze (15) heures par mois pour l'exercice de ses activités.

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

c- Protection des délégués du personnel

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a red circular stamp and various signatures.]



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

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

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

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

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

d- Compétence des délégués du personnel

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

Tout délégué peut, pour des questions déterminées relevant de ses attributions, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

Il peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation ou de sa centrale syndicale.

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

ARTICLE 12 : DELEGUES SYNDICAUX

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

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

ARTICLE 13 : PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

Les parties signataires s'engagent à promouvoir le dialogue social dans toutes les entreprises qui relèvent de la branche d'activité des Systèmes Financiers Décentralisés.

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

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionnaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



ARTICLE 14 : COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention ou des annexes et additifs.

La composition de la commission est la suivante :

- deux membres titulaires et deux membres suppléants des représentants des travailleurs signataires ;
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

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

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

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission, doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie ainsi que de l'autorité administrative en charge des problèmes du travail.

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

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

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

ARTICLE 15 : REGLEMENT INTERIEUR

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

Le règlement intérieur est obligatoire dans les établissements ou entreprises regroupant au moins onze (11) salariés.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

ARTICLE 16 : DISPOSITIONS GENERALES

L'embauche d'un salarié s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en la matière. Dès l'embauche, il est remis à l'intéressé une copie du règlement intérieur.

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a red circular stamp and various signatures.]



En outre, le travailleur pourra obtenir auprès de l'employeur toute information relative à la Convention Collective et aux régimes de retraites.

Les conditions d'engagement sont précisées par écrit.

ARTICLE 17 : FORME ET DUREE 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 18 : EMBAUCHE

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

18-1 : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

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.

Les accords d'établissement définiront les conditions d'embauche et de paiement des travailleurs saisonniers, temporaires ou occasionnels.

Ces engagements doivent être faits par écrit. La lettre d'engagement ou tout autre document en donnant lieu, mentionnera notamment :

- l'identité du travailleur,
- la date d'engagement,
- la classification professionnelle,
- le salaire de base convenu, et
- les conditions ainsi que la durée de la période ;

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a central stamp with the text: "Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo" and contact information.]



- le sursalaire éventuel pour tout contrat.

18.2 : PRIORITE DE REEMBAUCHE

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi, conserve pendant un (01) an, une priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi. Passé ce délai, il continue à bénéficier d'une nouvelle année.

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

18.3 : VISITE MEDICALE

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

ARTICLE 19 : PERIODE D'ESSAI

Tout travailleur recruté est soumis à une période d'essai dont le but est 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 jours, renouvelable une fois. Le renouvellement se fera dans les conditions fixées par les dispositions du Code du Travail.

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

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

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

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



ARTICLE 20 : CONTRAT DEFINITIF

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par un écrit établi en trois exemplaires, signés par chacune des parties et visés par la Direction Générale du Travail.

Il spécifie l'emploi et le classement du travailleur, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier.

L'un des exemplaires des contrats visés est remis au travailleur, l'autre à l'employeur et le troisième est déposé à la Direction Générale du Travail.

ARTICLE 21 : MODIFICATION DES CLAUSES DU CONTRAT

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

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

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

ARTICLE 22 : OBLIGATION DU TRAVAILLEUR ET CLAUSES DE NON CONCURRENCE

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

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

Toutefois, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur. Cette même disposition s'applique au travailleur qui a quitté l'entreprise. Elle ne peut dépasser un an et ne peut s'appliquer que dans un rayon de 35 km autour du lieu du travail sous réserve des dispositions du Code du Travail.

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

ARTICLE 23 : CHANGEMENT D'EMPLOI

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

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionnaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



ARTICLE 24 : INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 25 : MUTATION PROVISOIRE DANS UNE CATEGORIE INFERIEURE

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.

ARTICLE 26 : TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

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

L'employeur tiendra compte de l'état de la femme enceinte en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut, par elle-même, être un motif de licenciement.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



En cas de changement d'emploi demandé par le médecin agréé du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste le salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

ARTICLE 27 : PRINCIPES DE DEONTOLOGIE

Les activités des systèmes financiers décentralisés exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'un code de déontologie.

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

Les principes généraux de la déontologie sont entre autres:

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

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

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 28 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL A LA DEMANDE DU SALARIE

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

ARTICLE 29 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS

ARTICLE 29-1 : DUREE DE LA SUSPENSION

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie et d'accident non professionnel ne constituent pas une cause de rupture du contrat dans la limite maximale de douze (12) mois dans les conditions ci-dessous indiquées.

Ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



Ancienneté dans l'entreprise	Durée de la suspension du contrat
Moins de 7ans	8 mois
De 7 à 15 ans	10 mois
Plus de 15 ans	12 mois

ARTICLE 29-2 : FORMALITES A 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 immédiatement son employeur du motif de son absence dans les meilleurs délais ou à défaut au plus tard dans les trois (03) jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans le délai de sept (07) jours à partir de la date de l'indisponibilité.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite par le médecin d'entreprise ou par tout médecin de son choix.

ARTICLE 29-3 : REMUNERATION DU TRAVAILLEUR MALADE

La maladie du travailleur entraîne la rupture du contrat après qu'elle a atteint une durée supérieure à douze (12) mois, dans les conditions prévues à l'article 29-1 de la présente convention en matière de suspension de contrat. Jusqu'à douze (12) mois au plus et 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 rémunérations 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 rémunérations seront les suivantes :

Période de suspension	Montant et durée de la rémunération
8 mois	Plein salaire pendant 4 mois
	Demi-salaire pendant 4 mois

(Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large 'A' and various scribbles.)



10 mois	Plein salaire pendant 5 mois Demi-salaire pendant 5 mois
12 mois	Plein salaire pendant 6 mois Demi-salaire pendant 6 mois

Au-delà des délais ci-dessus, le paiement de ces rémunérations relève de la discrétion de l'employeur.

29-4 : EXAMEN DE LA SITUATION DU TRAVAILLEUR MALADE A L'EXPIRATION DU CONGE DE MALADIE

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

- a- s'il est physiquement apte à reprendre son emploi 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 90 jours au cours d'une période de douze mois. Sous réserve des dispositions du Code du Travail, le total des indemnités 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.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 30 : CESSATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

La cessation des relations de travail est l'arrêt définitif du contrat de travail, du fait de l'employeur ou du travailleur ou pour une cause dépendante ou indépendante des deux parties, sans possibilité de reprise sinon que sous la forme d'un autre contrat.

Les différentes formes de cessation des relations de travail sont :

- la cessation d'accord partie ;
- la cessation d'activité de l'Institution ;
- la démission;
- l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- le licenciement;
- l'annulation judiciaire ;

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionnaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



- l'incapacité totale du travailleur telle que définie par la réglementation du travail;
- la retraite;
- le décès.

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

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

Il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de faire la preuve que cette rupture a été notifiée par écrit.

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

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, elle sera valablement notifiée à un délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'inspecteur du travail.

ARTICLE 31 : DUREE ET DEROULEMENT DU PREAVIS

La durée minimum du préavis est égale à :

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

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 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 32 : PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE

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

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



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 francs après la date de la reprise.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité compensatrice du préavis stipulée à l'article 33 de la présente convention sera majorée de quinze jours francs en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, d'un mois en ce qui concerne les ouvriers, employés et assimilés et de trois mois en ce qui concerne les agents de maîtrise, cadres et assimilés. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

ARTICLE 33 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

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

Toutefois, le travailleur en voie de licenciement qui, durant la période de préavis, se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans qu'il y ait lieu au paiement d'une indemnité compensatrice, pour la durée restant à courir.

En cas de démission, cette faculté est supprimée.

ARTICLE 34 : OBLIGATION DE REDDITION DE COMPTE A LA RUPTURE DU CONTRAT

Tout travailleur évoluant dans le secteur régi par la présente convention, a l'obligation de rendre compte de son activité à la rupture de son contrat quels qu'en soient les motifs.

Cette obligation incombe particulièrement au personnel ayant la responsabilité d'un service, de la gestion d'une caisse, d'un stock ou d'un magasin ou d'un portefeuille dont le contrat de travail est résilié. Celui-ci doit rendre compte de sa gestion avant de quitter son emploi.

Au cas où, du fait de l'employeur, les conditions de résiliation du contrat de travail ne permettent pas au travailleur de rendre compte de sa gestion, il ne peut être tenu pour responsable que des manquements constatés lors de la dernière vérification.

ARTICLE 35 : RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE OU VICTIME D'UN ACCIDENT NON PROFESSIONNEL

Si, à l'expiration des délais pour congé de maladie prévus à l'article 29 de la présente convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie ou d'accident non professionnel 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 ou d'accident non professionnel ouvre droit, au profit du travailleur ayant au moins un an de service, à une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement sans que celui-ci puisse être inférieur à deux mois de salaire.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



Au cas où le travailleur n'a pas réuni un an de service, il a droit à une allocation égale à un mois de salaire.

ARTICLE 36 : LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Il est soumis aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention notamment en ce qui concerne les délais de préavis fixés à l'article 31.

ARTICLE 37 : LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

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 vingt et un (21) jours après cette notification.

Les travailleurs, objet du licenciement pour motif économique, conservent pendant un délai de deux 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 38 : ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

ARTICLE 39 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large 'A' and various illegible signatures.]



en fonction du salaire global mensuel moyen des douze 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 6^e à la 10^e année incluse ;
- 45% du salaire global mensuel moyen par année au-delà de la 10^e 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 40 : DEMISSION

La démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du travailleur.

Elle est soumise aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention notamment en ce qui concerne les délais de préavis fixés à l'article 31.

Elle doit être faite par écrit et adressée à l'employeur.

ARTICLE 41 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

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

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

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

L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en la matière.

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

- 45% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années ;

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



- 50% du salaire global mensuel moyen par année, de la 6^e à la 10^e année incluse ;
- 65% du salaire global mensuel moyen au-delà de la 10^e année.

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

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

ARTICLE 43 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

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

Cette caisse ou assurance sera alimentée en partie par les employeurs et en partie par les travailleurs.

ARTICLE 44 : DECES DU TRAVAILLEUR

En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis 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 dont le montant sera égal à deux mois de salaire brut de l'intéressé à la date du décès.

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

TITRE IV : REMUNERATIONS – CLASSIFICATIONS

CHAPITRE I : DETERMINATION DU SALAIRE

ARTICLE 45 : DIPOSITIONS GENERALES

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise et selon sa qualification.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les salaires sont fixés, à l'heure, à la journée ou au mois.

Pour la bonne marche de l'entreprise, l'employeur a la faculté d'appliquer toute forme de rémunération du travail, qu'il juge utile pour optimiser le rendement.

ARTICLE 46 : PRINCIPE DE REMUNERATION

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 genre, leur âge et leur statut. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation ou les accords des parties.

La grille de salaire ainsi que la classification professionnelle sont annexées à la présente convention.

ARTICLE 47 : PROMOTION

Les parties contractantes étant animés 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 48 : 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 professionnels de son personnel.

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

ARTICLE 49 : DEDIT DE FORMATION

Tout travailleur ayant bénéficié de formation ou d'actions de renforcement de capacités et de perfectionnement aux frais de l'employeur pour une période d'au moins trois (03) mois, est tenu de faire bénéficier en priorité ledit employeur des retombées de la formation.

La non observation des dispositions ci-dessus indiquées peut exposer le travailleur à des poursuites en remboursement des frais engagés pour la formation.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



Dans tous les cas et sous réserve de la rupture du contrat pour faute, tout acte d'engagement dans le cadre de la clause de dédit formation doit faire l'objet d'un accord préalable entre les parties.

Les modalités particulières de mise en œuvre de la clause de dédit formation notamment celles relatives à la durée, au coût et au taux de remboursement seront précisées par les accords d'établissement de chaque entreprise.

ARTICLE 50 : EVALUATION - AVANCEMENTS - RECLASSEMENTS

a- Evaluation

Chaque salarié est soumis, au moins une fois tous les deux (02) ans, à une évaluation professionnelle suivant les modalités propres à chaque entreprise.

b- Avancements

Trois types d'avancement peuvent être distingués :

- 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.

L'avancement 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.

c- Reclassements

Le reclassement peut être sollicité par le travailleur à la suite d'une qualification supérieure, de l'accession à un poste supérieur ou de blocage dans une catégorie ou classe inférieure.

ARTICLE 51 : 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.

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a red circular stamp and various signatures.]



ARTICLE 52 : BULLETINS DE PAYE

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

Ces bulletins devront être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différents éléments de la rémunération notamment 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 paye, à condition qu'il y ait entente préalable entre l'employeur et le travailleur.

ARTICLE 53 : REMUNERATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT

La rémunération du travail au rendement est établie sur la base du salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré.

La rémunération du travail au rendement doit être établie de manière à permettre à l'employé de capacité moyenne d'avoir la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.

ARTICLE 54 : CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes de la présente convention collective.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Le travailleur habituellement affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée.

Lorsque le travailleur a effectué plusieurs tâches relevant d'une même catégorie mais dans des professions différentes, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

ARTICLE 55 : COMMISSION DE CLASSEMENT

Si le travailleur conteste auprès de son employeur le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa requête, le différend est porté devant une Commission professionnelle paritaire de classement.

Le rôle de cette Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Cette Commission présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort est composée de :

- deux (02) représentants de l'employeur et ;
- deux (02) représentants des travailleurs.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



Les membres employeurs et travailleurs de la Commission ainsi que leurs suppléants sont choisis par les parties signataires ou adhérentes à la présente Convention. Ils peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le travailleur adresse sa requête ou la fait adresser par son délégué du personnel, ou son organisation syndicale, à l'Inspecteur du Travail qui provoque la réunion de la Commission en convoquant les parties et les membres de la Commission, et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La Commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion. Toutefois, en cas d'urgence, la Commission s'efforcera d'abrégier les délais ainsi fixés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Si l'une des membres de la Commission ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la Commission peut néanmoins décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeurent paritaire.

Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires, et au besoin se rendre sur les lieux du travail. Elle peut également décider de faire subir au travailleur, sur son accord, un essai professionnel. Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécuter et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision. En cas de changement dans la catégorie d'emploi, elle prend une décision à la majorité de voix de ses membres. Le président ne participe pas au vote.

Cette décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président. Elle doit également préciser, le cas échéant, la date de prise d'effet du classement.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du président.

Lorsque la décision est contestée par l'une des parties, le litige est porté devant le Tribunal du Travail.

CHAPITRE II : REMUNERATIONS

ARTICLE 56 : MODE DE PAIEMENT DU SALAIRE

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Togo nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est formellement interdit.

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



Le paiement de la totalité du salaire en nature est également interdit.

ARTICLE 57 : PAIEMENT DU SALAIRE

La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur, lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

La paie est faite pendant les heures de travail. Le temps passé à la paie est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois qui donne droit au salaire, les paiements à la quinzaine, au plus tard quatre (04) jours et les paiements à la semaine au plus tard deux (02) jours après la semaine qui donne droit au salaire. Il est fait obligation à l'employeur de ventiler le salaire, les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature ainsi que toute somme due par l'employeur au travailleur.

Le bulletin de paie et le registre de paiement doivent renseigner explicitement sur chacun des éléments entrant en compte dans le calcul de l'allocation de congé conformément aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 58 : PRIME D'ANCIENNETE

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 douze 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 déclenché 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 exceptions 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 ;

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



- le service militaire ou paramilitaire du travailleur, et les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour raisons personnelles dans la limite de dix jours.

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

- 2% du salaire de base minimum après deux années de présence,
- plus 1% du salaire de base minimum à partir de la quatrième année,
- plus 02% du salaire de base minimum à partir de la 20^e année jusqu'à la date de départ à la retraite.

ARTICLE 59 : CONTESTATION DES ELEMENTS DE PAIE

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paie.

Le travailleur peut se faire assister d'un délégué du personnel, ou à défaut d'un représentant syndical.

CHAPITRE III : ACCESSOIRES DU SALAIRE

ARTICLE 60 : REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Les heures supplémentaires seront décomptées par semaine de la manière suivante :

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

b- Heures supplémentaires de nuit (22 h 00 à 5 h 00)

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

Sont entendues 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 1/3 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.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionnaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



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 61 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi mais dans les limites géographiques prévues par 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 :

- trois 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 ;
- cinq 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 ;
- dix 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 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 au 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 62 : TRANSPORT DES TRAVAILLEURS

L'employeur doit mettre à la disposition de son personnel un moyen de transport.

A défaut, il est alloué à chaque travailleur relevant de la présente convention une indemnité mensuelle de transport dont le montant est déterminé dans chaque entreprise par un accord d'établissement.

Par ailleurs, il est alloué une indemnité compensatrice à tout travailleur effectuant par ses propres moyens de transport des déplacements fréquents et habituels, pour les besoins de l'entreprise, avec accord de l'employeur.

Cette indemnité compensatrice doit tenir compte notamment de l'usure de l'engin, de son entretien et du carburant.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionnaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



ARTICLE 63 : PRIME DE PANIER

Les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite « prime de panier », dont le montant est égal à trois fois le salaire horaire de base de la catégorie du travailleur.

Cette prime est en outre accordée aux travailleurs qui, après avoir travaillé dix 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 heures dans la journée.

ARTICLE 64 : PRIME DE CAISSE

Il est accordé à tout caissier une prime dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminées dans chaque entreprise par un accord d'établissement.

ARTICLE 65 : TENUE UNIFORME DE TRAVAIL

Dans les entreprises où une tenue uniforme de travail est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur devra fournir gratuitement deux (02) tenues par an.

ARTICLE 66 : FOURNITURE DE 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 refuser d'occuper le logement en question sauf s'il ne répondait pas aux conditions définies ci-dessus.

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

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

ARTICLE 67 : INDEMNITE DE LOGEMENT

Il est accordé à chaque travailleur relevant de la présente convention, une indemnité mensuelle de logement dont le montant est déterminé dans chaque entreprise par un accord d'établissement.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



ARTICLE 68 : TRANSPORT DU TRAVAILLEUR AFFECTE

En cas d'affectation d'un travailleur de son lieu de résidence, une indemnité de transport lui est allouée par l'employeur pour couvrir ses frais de déménagement pour lui-même et pour sa famille.

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

ARTICLE 69 : TREIZIEME MOIS

Une treizième mensualité égale au dernier salaire (salaire de base et ancienneté) est accordée à tout travailleur ayant un an de présence dans l'entreprise à la date du 31 décembre et au prorata pour les autres.

Cette treizième mensualité peut varier en fonction des résultats de l'entreprise.

ARTICLE 70 : GRATIFICATION, PRIME DE BILAN

En dehors du treizième mois, tout employeur peut octroyer une gratification ou prime de gestion à son personnel en fonction des résultats excédentaires. Elle est variable selon la manière de servir.

En outre, une prime de bilan dont l'attribution dépend du travail accompli, peut être octroyée après l'arrêt des comptes annuels à tout travailleur.

ARTICLE 71 : AUTRES PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

D'autres primes ou indemnités peuvent être accordées par accord d'établissement par des entreprises en tenant compte des spécificités et des moyens de chaque structure.

ARTICLE 72 : REPAS ET CANTINE

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

Les accords d'établissements en préciseront les modalités.

TITRE V : CONDITIONS DU TRAVAIL

ARTICLE 73 : DUREE DU TRAVAIL – RECUPERATION- HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les jours et horaires de travail sont fixés par le règlement intérieur de l'établissement dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur compte tenu des particularités de la profession. Toute modification du règlement intérieur donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel et sera transmise à l'Inspecteur du Travail du ressort avant sa mise en application.

Les heures de travail autorisées au-delà de la durée légale et non effectuées ne donnent pas lieu à leur récupération.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionnaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



Seules sont susceptibles d'être récupérées, les heures perdues dans la limite de la durée légale de travail.

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

ARTICLE 74 : INTERRUPTION COLLECTIVE DU 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 75: JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

Les jours fériés chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur.

La rémunération versée au travailleur est calculée dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} Mai dans le cas où normalement la journée aurait dû être travaillée entièrement dans l'entreprise ; ou à raison de huit 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 76 : CONGES ANNUELS

a- Durée du congé

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

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

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a central stamp with the text: "Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo" and contact information.]



- les périodes passées en stage de formation et de perfectionnement professionnel ou les voyages d'études organisés par l'entreprise ;
- les séminaires syndicaux et les permissions d'absences exceptionnelles visées à l'article 79.

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

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 mois. L'ordre de départ devra être communiqué à chaque ayant droit au moins quinze 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.

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

d- Prolongation du congé

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

ARTICLE 77 : INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, il percevra une indemnité compensatrice calculée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 78 : ABSENCES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de 19 jours par an, non déductibles du congé, et n'entraînant aucune retenue du salaire, sont accordées au travailleur ayant six mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour et à l'occasion des événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- 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

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large 'A' and various illegible signatures.]



- Mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur..... 2 jours
- Naissance au foyer 2 jours
- Baptême d'un enfant..... 1 jour
- Déménagement du travailleur 1 jour
- Hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant du travailleur 3 jours

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, 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, dix (10) jours après l'évènement.

Si l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord-parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

TITRE VI : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

ARTICLE 79 : DISPOSITIONS GENERALES

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 établissements.

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 de protection individuel ;
- ce matériel sera 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 80 : SECURITE SOCIALE

L'employeur doit obligatoirement s'affilier à la caisse nationale de sécurité sociale pour permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation. Toutefois, les travailleurs qui se trouvent placés sous un régime plus favorable continuent à en bénéficier à titre personnel.

L'obligation de prélever les cotisations incombe à l'employeur. Cette obligation ne doit faire l'objet d'aucune transaction.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



ARTICLE 81 : SOINS MEDICAUX ET HOSPITALISATION

En sus des prestations auxquelles il peut prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise 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.

ARTICLE 82 : ASSURANCE-MALADIE

Les entreprises relevant de la présente convention prendront les dispositions appropriées pour souscrire, dans la mesure du possible, à une assurance-maladie pour le personnel.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



TITRE VII : DISTINCTION-RECOMPENSE

ARTICLE 83 : MEDAILLE DE TRAVAIL OU DIPLOME HONORIFIQUE

Il est attribué une médaille ou un diplôme à tout travailleur qui justifie au sein de la profession d'une durée effective de service de 20, 25, 30 et 35 ans.

ARTICLE 84 : DISTINCTION-SALAIRE

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 plus 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 plus 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 plus 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 plus ancienneté).

TITRE VIII : DISCIPLINE

ARTICLE 85 : 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 (01) à huit (08) jours avec privation de salaire ;
- c- la mise à pied aggravée de quinze (15) jours ;
- 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.

(Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page)

Professionaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsfd_togo@yahoo.com



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 mois à compter de l'établissement de la preuve de la faute.

De même, la même faute ne peut faire l'objet de deux sanctions.

TITRE IX : CONFLITS COLLECTIFS

ARTICLE 86 : REGLEMENT DES CONFLITS

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

ARTICLE 87 : L'EMBAUCHE DURANT LES PERIODES DE GREVE

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 X : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 88 : ACCORDS D'ETABLISSEMENT

Après la signature de la présente convention, des accords d'établissement seront élaborées dans chaque entreprise pour déterminer les conditions particulières d'emploi et trouver des solutions aux problèmes non réglés par la présente convention.

ARTICLE 89 : PRISE D'EFFET

La présente convention entre en vigueur pour compter du 1^{er} janvier 2018.

Lomé, le**24 Mai 2018**.....

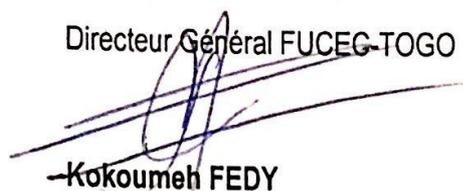
Professionnaliser le secteur de la microfinance au Togo
Téléphone : 22 25 50 75 / 22 25 50 55 / 70 42 90 76 / 70 42 90 77
Messagerie : apsid_togo@yahoo.com



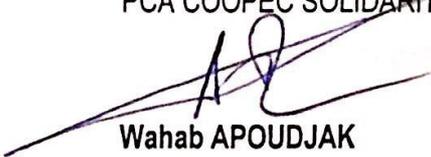
Ont signé pour :

L'Organisation des employeurs des Systèmes Financiers Décentralisés

Directeur Général FUCEC-TOGO


Kokoumeh FEDY

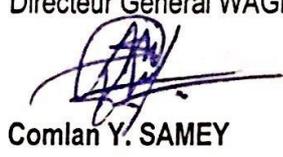
PCA COOPEC SOLIDARITE (FUCEC-TOGO)


Wahab APOUDJAK

Directeur National COOPEC-AD


Kodjo Agbemavpr AHIANKOU

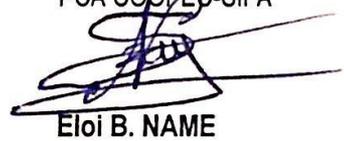
Directeur Général WAGES


Comlan Y. SAMEY

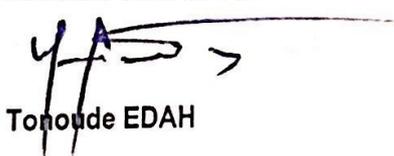
Directeur UCECTO


Koffi Djiko KLOGO

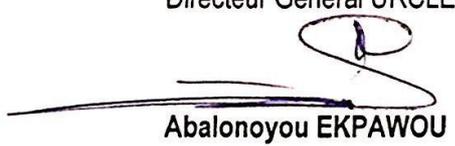
PCA COOPEC-SIFA


Eloi B. NAME

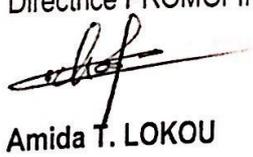
Directeur SEBADERS


Tonoude EDAH

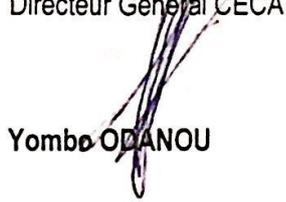
Directeur Général URCLEC


Abalonyou EKPAWOU

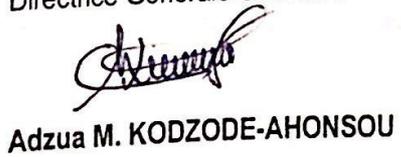
Directrice PROMOFINANCE


Amida T. LOKOU

Directeur Général CECA


Yomba ODANOU

Directrice Générale UMECTO


Adzua M. KODZODE-AHONSOU

Directeur COOPEC ILEMA


Assogba AGOSSOU

Directrice UCMECF-TO


Bossa B. BONFOH



Les Délégués représentant les travailleurs,

FUCEC-TOGO

SEGNEDJI Kossi

UMECTO

TOUNOU-ATTIOGBE Edoh Homefa

FUCEC-TOGO *COOPER SOLIDARITE*

Kossi Oboubé TOGBE

WAGES

ADJAKA Komi

COOPEC AD

AMOUZOU Yao

UCECTO

KINI Yao

COOPEC - SIFA

YENKOIDIOK Pouguinipo

UCMECS

Damobe MOIBAKE

MUFEC

TCHAFALO Mazamaesso

MILLENIUM MICROFINANCE

Wouetsa Afiwa AZIAWOR

URCLEC

Médékédina KANAWE

FECECAV

Nabéliwa SAGNI

COOPEC-ILEMA

N'déwu FANTODJI

(Handwritten mark)

Vu:

Le Directeur Général du Travail



(Handwritten signature)

DOUAMENYO K. Mawusi

Approuvé :

Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative



(Handwritten signature)

Gilbert B. BAWARA

Déposé au greffe du Tribunal de travail de Lomé

Le **12 DEC 2018**



Me AMEWO Afeata

GRILLE DE SALAIRE DES SYSTEMES FINANCIERS DECENTRALISES

CLASSÉS	ESCHELON	CADRES								AGENTS DE MAITRISE						AGENTS D'EXECUTION							
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C						Catégorie D				Catégorie E		Catégorie F	
		A1 (Bac+7)		A2(Bac+5)		B1(Bac+4)		B2(Bac+3)		C1(Bac+2/BTS)		C2(Bac+1/DTS)		C3(Bac/BEP et équivalent)		D1(BEPC+2/CAP)		D2(BEPC)		E (CEPD)		F (Autres Diplômes)	
		IND	Base	IND	Base	IND	Base	IND	Base	IND	Base	IND	Base	IND	Base	IND	Base	IND	Base	IND	Base	IND	Base
3	1	1 650	272 250	1 510	249 150	1 380	227 700	1 030	169 950	790	130 350	720	118 800	670	110 550	280	46 200	260	42 900	250	41 250	240	39 600
	2	1 799	296 753	1 646	271 574	1 504	248 193	1 123	185 246	861	142 082	785	129 492	730	120 500	305	50 358	283	46 761	273	44 963	262	43 164
	3	1 960	323 460	1 794	296 015	1 640	270 530	1 224	201 918	939	154 869	855	141 146	796	131 344	333	54 890	309	50 969	297	49 009	285	47 049
	4	2 137	352 572	1 955	322 656	1 787	294 878	1 334	220 090	1 023	168 807	932	153 849	868	143 165	363	59 830	337	55 557	324	53 420	311	51 283
	5	2 329	384 303	2 131	351 696	1 948	321 417	1 454	239 898	1 115	184 000	1 016	167 696	946	156 050	395	65 215	367	60 557	353	58 228	339	55 899
	6	2 539	418 890	2 323	383 348	2 123	350 345	1 585	261 489	1 216	200 560	1 108	182 789	1 031	170 095	431	71 084	400	66 007	385	63 468	369	60 930
	7	2 767	456 591	2 532	417 849	2 314	381 876	1 727	285 023	1 325	218 610	1 208	199 239	1 124	185 403	470	77 482	436	71 948	419	69 180	403	66 413
	8	3 016	497 684	2 760	455 456	2 523	416 245	1 883	310 675	1 444	238 285	1 316	217 171	1 225	202 090	512	84 455	475	78 423	457	75 407	439	72 390
	9	3 288	542 475	3 009	496 447	2 750	453 707	2 052	338 636	1 574	259 731	1 435	236 716	1 335	220 278	558	92 056	518	85 481	498	82 193	478	78 905
	10	3 584	591 298	3 280	541 127	2 997	494 540	2 237	369 113	1 716	283 106	1 564	258 021	1 455	240 103	608	100 341	565	93 174	543	89 591	521	86 007
2	11	3 763	620 863	3 444	568 184	3 147	519 267	2 349	387 569	1 802	297 262	1 642	270 922	1 528	252 108	639	105 359	593	97 833	570	94 070	547	90 307
	12	3 951	651 906	3 616	596 593	3 304	545 230	2 466	406 947	1 892	312 125	1 724	284 468	1 604	264 713	670	110 626	623	102 725	599	98 774	575	94 823
	13	4 148	684 501	3 796	626 422	3 470	572 492	2 590	427 295	1 986	327 731	1 810	298 691	1 685	277 949	704	116 158	654	107 861	629	103 712	603	99 564
	14	4 356	718 726	3 986	657 744	3 643	601 117	2 719	448 659	2 086	344 117	1 901	313 626	1 769	291 846	739	121 966	686	113 254	660	108 898	634	104 542
	15	4 574	754 663	4 186	690 631	3 825	631 172	2 855	471 092	2 190	361 323	1 996	329 307	1 857	306 439	776	128 064	721	118 917	693	114 343	665	109 769
	16	4 802	792 396	4 395	725 162	4 017	662 731	2 998	494 647	2 299	379 390	2 096	345 773	1 950	321 761	815	134 467	757	124 862	728	120 060	699	115 258
	17	5 043	832 016	4 615	761 420	4 217	695 868	3 148	519 379	2 414	398 359	2 200	363 061	2 048	337 849	856	141 191	795	131 105	764	126 063	733	121 020
	18	5 295	873 616	4 845	799 491	4 428	730 661	3 305	545 348	2 535	418 277	2 310	381 214	2 150	354 741	898	148 250	834	137 661	802	132 366	770	127 071
1	19	5 401	891 089	4 942	815 481	4 517	745 274	3 371	556 255	2 586	426 642	2 357	388 839	2 193	361 836	916	151 215	851	140 414	818	135 013	786	129 613
	20	5 509	908 910	5 041	831 791	4 607	760 180	3 439	567 380	2 637	435 175	2 404	396 615	2 237	369 073	935	154 239	868	143 222	835	137 714	801	132 205
	21	5 619	927 089	5 142	848 427	4 699	775 383	3 507	578 728	2 690	443 879	2 452	404 548	2 282	376 454	953	157 324	885	146 087	851	140 468	817	134 849
	22	5 731	945 630	5 245	865 395	4 793	790 891	3 578	590 303	2 744	452 756	2 501	412 639	2 327	383 983	973	160 471	903	149 008	868	143 277	834	137 546
	23	5 846	964 543	5 350	882 703	4 889	806 709	3 649	602 109	2 799	461 812	2 551	420 892	2 374	391 663	992	163 680	921	151 989	886	146 143	850	140 297

A

1- 1/2 2- 1/2 3- 1/2 4- 1/2 5- 1/2 6- 1/2 7- 1/2 8- 1/2 9- 1/2 10- 1/2 11- 1/2 12- 1/2 13- 1/2 14- 1/2 15- 1/2 16- 1/2 17- 1/2 18- 1/2 19- 1/2 20- 1/2 21- 1/2 22- 1/2 23- 1/2