



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
Travail-Liberté-Patrie

CONVENTION COLLECTIVE  
DES ENTREPRISES DE TRANSPORT DES  
HYDROCARBURES DU TOGO

Jun 2019



## SOMMAIRE

<b>TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	5
Article premier : Objet et champ d'application.....	5
Article 2 : Abrogation des conventions collectives antérieures.....	5
Article 3 : Durée, dénonciation, révision.....	6
Article 4 : Adhésion ultérieure .....	6
Article 5 : Date d'entrée en vigueur .....	6
Article 6 : Avantages acquis.....	7
<b>TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</b> .....	7
Article 7 : Respect réciproque des libertés syndicales et d'opinion .....	7
Article 8 : Absence pour activités syndicales .....	8
Article 9 : Mandat syndical et électif.....	8
Article 10 : Panneaux d'affichage.....	9
Article 11 : Cotisations syndicales.....	9
<b>TITRE III : DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGUES SYNDICAUX</b> .....	9
Article 12 : Délégué du personnel.....	9
Article 13 : Droits et obligations des délégués du personnel.....	9
Article 14 : Protection des délégués du personnel .....	10
Article 15 : Protection des candidats aux fonctions de délégué du personnel.....	10
Article 16 : Compétence des délégués du personnel.....	10
Article 17 : Délégués syndicaux.....	10
<b>TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	11
<b>CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT</b> .....	11
Article 18 : Forme et durée du contrat .....	11
Article 19 : Embauche et réembauche .....	11
Article 20 : Période d'essai .....	12
Article 21 : Contrat définitif.....	13
Article 22 : Modification aux clauses du contrat.....	13
<b>CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	13
Article 23 : Suspension du contrat de travail pour maladie.....	13





Article 24 : Indemnisation du travailleur malade.....	14
Article 25 : Accidents du travail et maladies professionnelles.....	15
Article 26 : Congés de maternité.....	15
<b>CHAPITRE III : Rupture du contrat de travail .....</b>	<b>15</b>
Article 27 : Modalités .....	15
Article 28 : Durée et déroulement du préavis.....	16
Article 29 : Préavis en cas de départ en congés.....	16
Article 30 : Indemnités compensatrices de préavis .....	17
Article 31 : Rupture du contrat du travailleur malade .....	17
Article 32 : Licenciement pour motif économique.....	17
Article 33 : Indemnité de licenciement .....	18
Article 34 : Décès du travailleur .....	19
Article 35 : Assistance en cas de décès .....	19
<b>CHAPITRE IV : Obligations du travailleur et clause de non-concurrence.....</b>	<b>19</b>
Article 36 : Obligations professionnelles.....	19
Article 37 : Clause de non-concurrence .....	20
<b>TITRE V : REMUNERATIONS - CLASSIFICATIONS .....</b>	<b>20</b>
<b>CHAPITRE I : SALAIRE .....</b>	<b>20</b>
Article 38 : Dispositions générales .....	20
Article 39 : Principe de rémunération.....	20
Article 40 : Promotion .....	20
Article 41 : Emplois multiples.....	21
Article 42 : Bulletin de paie .....	21
<b>CHAPITRE 2 : REMUNERATION ET PRIMES DIVERSES.....</b>	<b>21</b>
Article 43 : Rémunération des heures supplémentaires.....	21
Article 44 : Indemnité de transport.....	22
Article 45 : Indemnité de déplacement.....	22
Article 46 : Fourniture du logement.....	23
Article 47 : Prime d'ancienneté .....	23
Article 48 : Avancements.....	24
Article 49 : Autres indemnités et primes.....	25
<b>TITRE VI : CONDITIONS DU TRAVAIL .....</b>	<b>25</b>
Article 50 : Durée du travail – Récupérations - Heures supplémentaires.....	25
Article 51 : Interruptions collectives du travail .....	26





Article 52 : Jours fériés .....	26
Article 53 : Travail des femmes .....	26
Article 54 : Travail des enfants .....	27
Article 55 : Congés.....	27
Article 56 : Absences pour raisons familiales.....	28
<b>TITRE VII : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.....</b>	<b>29</b>
Article 57 : Considérations générales.....	29
Article 58 : Respect du code de la route .....	29
Article 59 : VIH/SIDA.....	29
Article 60 : Sécurité sociale .....	29
Article 61 : Soins médicaux et hospitalisation.....	29
Article 62 : Visite médicale .....	30
<b>TITRE VIII : DISTINCTIONS HONORIFIQUES.....</b>	<b>30</b>
Article 63 : Distinctions honorifiques .....	30
<b>TITRE IX : DISCIPLINE .....</b>	<b>31</b>
Article 64 : Sanctions disciplinaires .....	31
<b>TITRE X : FORMATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITES.....</b>	<b>32</b>
Article 65 : Formation professionnelle.....	32
<b>TITRE XI : RETRAITE.....</b>	<b>32</b>
Article 66 : Age d'admission .....	32
Article 67 : Indemnité de départ à la retraite .....	32
<b>TITRE XII : REGLEMENT INTERIEUR.....</b>	<b>32</b>
Article 68 : Elaboration du règlement intérieur .....	32
Article 69 : Respect du règlement intérieur.....	33
<b>TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS .....</b>	<b>33</b>
Article 70 : Procédure.....	33
Article 71 : L'embauche durant les périodes de grève.....	33
<b>TITRE XIV : DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>33</b>
Article 72 : Annexes à la convention .....	33
Article 73 : Prise d'effet.....	34
<b>ANNEXE I CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>37</b>
<b>ANNEXE II BAREME DES SALAIRES DU PERSONNEL NON CONDUCTEURS.....</b>	<b>41</b>
<b>ANNEXE III BAREME DES SALAIRES DES CONDUCTEURS.....</b>	<b>43</b>



**Entre les organisations ci-après :**

- Le Syndicat des Transporteurs Togolais d'Hydrocarbures (**S2TH**)

**d'une part ;**

**Et les syndicats de travailleurs ci-dessous :**

- Le Syndicat National des Conducteurs des Hydrocarbures du Togo (**SYNCOHYTO**)
- Le Syndicat des Travailleurs des Sociétés des Transports Routiers du Togo (**SYNTRASTROTO**)

**d'autre part**

**Il a été convenu ce qui suit**

## **TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article premier : Objet et champ d'application**

La présente convention dénommée Convention collective des entreprises de transport des hydrocarbures du Togo règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs des entreprises de transport des hydrocarbures et autres exerçant leurs activités sur le territoire togolais.

On entend par travailleur toute personne telle que définie par le Code du travail, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, quelle que soit la nature de ladite activité, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'un employeur relevant du champ d'application de la présente convention.

### **Article 2 : Abrogation des conventions collectives antérieures**

La présente convention collective remplace et abroge la convention collective des entreprises de transport des hydrocarbures du Togo du 21 aout 2008 et les dispositions de ses annexes.

Les contrats individuels de travail, qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention, seront soumis à ces dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement.



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

### **Article 3 : Durée, dénonciation, révision**

#### **a) Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### **b) Dénonciation-Révision**

Elle pourra être dénoncée ou faire l'objet de révision sur initiative de l'une des parties signataires au plus tôt un (1) an après sa signature sous réserve d'un préavis de trois (3) mois donné par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit exposer dans sa lettre de préavis, adressée aux autres parties et à la Direction générale du travail, le motif de sa décision, joindre le projet de la nouvelle convention et faire une demande d'ouverture de négociation.

En cas de révision, la demande indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites.

Que ce soit la dénonciation ou la révision, les pourparlers doivent s'ouvrir dans un délai qui ne pourra excéder un (1) mois après expiration du délai de préavis, sauf cas de force majeure.

#### **c) Conditions de négociation**

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

Les parties s'efforcent de conclure la négociation dans un délai de trois (3) mois. En cas de désaccord persistant au terme de ce délai, les parties s'engagent à recourir à la médiation de la Direction générale du travail.

### **Article 4 : Adhésion ultérieure**

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention collective peut y adhérer ultérieurement en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties signataires, au Greffe du Tribunal du travail de Lomé et à la Direction générale du travail.

### **Article 5 : Date d'entrée en vigueur**

La présente convention entrera en vigueur après le dépôt et l'enregistrement au Greffe du Tribunal du travail de Lomé.



## **Article 6 : Avantages acquis**

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

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

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines sociétés ou entreprises à la suite d'usage ou de convention.

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

## **TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

### **Article 7 : Respect réciproque des libertés syndicales et d'opinion**

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

Elles s'engagent à ne pas prendre en compte toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

L'employeur s'engage :

- a- à ne prendre en compte aucune des considérations discriminatoires énumérées ci-dessus pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement, d'avancement ou de promotion ;
- b- à ne pas prendre en considération le fait, pour les travailleurs, d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- c- 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, en plus des dispositions communes énumérées ci-dessus à ne pas prendre en considération dans leur travail :

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



Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral.

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

### **Article 8 : Absence pour activités syndicales**

Des permissions exceptionnelles seront accordées dans les conditions suivantes aux travailleurs ayant au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- aux représentants dûment mandatés du syndicat des travailleurs à l'occasion des congés professionnels syndicaux dans la limite de dix (10) jours par an ;
- aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires à l'occasion de l'exercice de leur mandat ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du travail ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux nationaux de formation dans la limite d'un (1) mois par an ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux internationaux de formation dans la limite qui sera déterminée d'accord parties. En cas de désaccord persistant, les parties s'obligent à se référer à l'inspecteur du travail du ressort.

Dans tous les cas, il appartiendra à l'employeur et aux responsables syndicaux de l'entreprise de se mettre d'accord sur le nombre de participants et la durée de leur absence afin que celle-ci ne constitue une gêne pour la bonne marche de l'entreprise.

Le temps d'absence sera payé par l'employeur comme temps de travail effectué et ne sera pas déduit du congé annuel.

### **Article 9 : Mandat syndical et électif**

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

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

Au cas où le travailleur n'aura pas demandé sa réintégration dans un délai de trois (3) mois à partir de la fin de son mandat, il sera considéré comme avoir abandonné son poste, sauf cas de force majeure.



## **Article 10 : Panneaux d'affichage**

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

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

- toutes communications affichées devront être signées nominativement ;
- elles devront avoir un objet exclusivement professionnel et ne revêtir aucun caractère de polémique ;
- elles seront affichées par les soins soit des délégués du personnel, soit d'un représentant d'un syndicat de travailleurs présent ou représenté dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire à l'employeur.

En cas de désaccord sur le caractère professionnel ou de polémique du document à afficher et à défaut d'une entente à l'interne, l'inspecteur du travail du ressort est saisi.

## **Article 11 : Cotisations syndicales**

Les parties contractantes sont d'accord sur le principe de retenue de la cotisation syndicale pour les travailleurs ayant souscrit librement à la retenue à la source et le versement du montant de cette retenue au compte bancaire du syndicat désigné par l'employé.

Il est recommandé aux employeurs d'adresser au syndicat concerné une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales accompagnée de la liste des adhérents ayant cotisé.

## **TITRE III : DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGUES SYNDICAUX**

### **Article 12 : Délégué du personnel**

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de dix (10) travailleurs, un ou plusieurs délégués du personnel titulaires et un ou plusieurs délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

### **Article 13 : Droits et obligations des délégués du personnel**

La fonction de délégué du personnel ne peut constituer 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 hors de son établissement contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.



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.

#### **Article 14 : Protection des délégués du personnel**

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

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 conservatoire en attendant la décision définitive de l'Inspecteur du Travail du ressort ou de la juridiction compétente.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six (6) mois à partir de l'expiration de leur mandat.

#### **Article 15 : Protection des candidats aux fonctions de délégué du personnel**

Pendant la période comprise entre la date du dépôt officiel des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur ces listes bénéficient des mesures de protection édictées à l'article 215 du code du travail.

#### **Article 16 : Compétence des délégués du personnel**

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

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

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

#### **Article 17 : Délégués syndicaux**

Les délégués syndicaux sont des travailleurs désignés par les syndicats les plus représentatifs pour les représenter dans une entreprise. Leur modalité de fonctionnement est déterminée suivant les dispositions du code du travail.





Les délégués syndicaux bénéficient des mêmes protections que les délégués du personnel.

Ils bénéficient en outre de congés d'éducation ouvrière suivant les prescriptions du code du travail et de la convention collective interprofessionnelle.

## TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL

### CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

#### Article 18 : Forme et durée du contrat

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 19 : Embauche et réembauche

##### a) Conclusion du contrat de travail

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

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, d'un emploi vacant, des conditions requises pour l'occuper, et de la catégorie professionnelle dans laquelle il est classé.

Les engagements peuvent être effectués à titre permanent ou à durée déterminée, conformément aux dispositions du code du travail :

- **Travailleur permanent** : travailleur lié à l'entreprise par un contrat à durée indéterminée.
- **Travailleur temporaire ou occasionnel** : travailleur recruté de façon précaire pour faire face à un surcroît de travail ou à des travaux urgents, et qui cessent le travail une fois les travaux terminés.

L'engagement des travailleurs permanents, occasionnels ou temporaires doit être fait par écrit.

La lettre d'engagement ou tout autre document en tenant lieu mentionnera notamment :

- l'identité du travailleur ;
- la date d'engagement ;
- la classification professionnelle ;



- le salaire de base convenu, les conditions et la durée du contrat.

En cas de remplacement temporaire d'un travailleur absent pour des raisons de santé, la date de fin de contrat pourra être liée au retour effectif du travailleur sur son lieu de travail.

### **b) Priorité de réembauche**

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi, conserve pendant un (1) an, un droit de priorité d'embauche dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier d'une nouvelle année sous réserve d'un nouvel essai professionnel.

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

### **c) Visite médicale**

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 20 : Période d'essai**

Tout travailleur recruté est soumis à une période d'essai dont le but est de permettre à son employeur de se rendre compte de son aptitude à remplir de façon satisfaisante les tâches qui correspondent à l'emploi postulé ; et pour le travailleur, apprécier les conditions de travail, de rémunération, de sécurité et santé au travail ainsi que le climat social.

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

- un (1) mois renouvelable une fois pour les agents d'exécution, ouvriers, employés et assimilés ;
- trois (3) mois renouvelable une fois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- six (6) mois non renouvelable pour les cadres et assimilés.

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 aux congés payés. Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum conventionnel de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pouvoir.



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

### **Article 21 : Contrat définitif**

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

Avant la fin de la période d'essai, le travailleur, pour être définitivement engagé, devra, sur demande de l'employeur, produire un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois, une déclaration de résidence habituelle, son acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu et éventuellement ses certificats d'emplois antérieurs ainsi que ses diplômes.

### **Article 22 : Modification aux clauses du contrat**

Toute modification à caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail 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.

## **CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 23 : Suspension du contrat de travail pour maladie**

En cas de maladie, dûment constatée par un médecin agréé, entraînant pour le travailleur une incapacité d'exercer ses fonctions, il est de droit mis en congé.

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

La durée maximum d'une période de congé maladie est de six (6) mois. Passé ce délai, le remplacement définitif du travailleur peut intervenir après avis du médecin inspecteur du travail.

### **Formalités à remplir**

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de deux (2) jours, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.



Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de trois (3) jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

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

#### **Article 24 : Indemnisation du travailleur malade**

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

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

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra les allocations ci-après désignées à la condition que la maladie ait été constatée par un médecin agréé et notifiée par le travailleur à son employeur dans les soixante-douze (72) heures, sauf cas de force majeure.

#### **Les allocations seront les suivantes :**

- avant douze (12) mois de service : un (1) mois de salaire et deux (2) mois de demi-salaire ;
- après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq ans : un (1) mois de salaire entier et trois mois de demi-salaire ;
- après cinq (5) ans de service jusqu'à dix ans : deux (2) mois de salaire entier et quatre (4) mois de demi-salaire ;
- après dix (10) ans de service : quatre (4) mois de salaire entier et deux (2) mois de demi-salaire.

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

- a) S'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est intégré d'office ;
- b) S'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques et bénéficie à ce moment-là de son ancien salaire. Il perd les primes liées à son ancien poste et bénéficie plutôt des avantages liés à son nouveau poste ;
- c) S'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin inspecteur du travail, son contrat est résilié pour cause d'inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Sous réserve des dispositions de l'article 58 du Code de 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.



### **Article 25 : Accidents du travail et maladies professionnelles**

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

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

Durant la période de suspension de contrat prévue au présent article, le travailleur accidenté en état d'incapacité temporaire, perçoit de son employeur une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire mensuel, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

### **Article 26 : Congés de maternité**

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

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont six semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé.

Pendant la durée de cette interruption légale, l'employeur lui versera son salaire, et se fera rembourser la quote-part des sommes dues par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, ou par tout autre organisme officiel qui viendrait à se substituer à cette caisse.

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

## **CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 27 : Modalités**

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



Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoin. Le délai de préavis court à compter de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

### **Article 28 : Durée et déroulement du préavis**

La durée minimale du préavis est égale à :

- quinze (15) jours pour les travailleurs permanents payés à l'heure ;
- un (1) mois pour les ouvriers, employés et assimilés ;
- trois (3) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter soit chaque jour pendant deux (2) heures, soit deux (2) jours par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

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

A défaut d'accord, le choix des deux (2) 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 termes de l'article 67 du code du travail, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis, sous réserve de l'appréciation de la faute par la juridiction compétente.

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

### **Article 29 : Préavis en cas de départ en congés**

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

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

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée de quinze jours (15) francs en ce qui concerne les travailleurs permanents payés à l'heure, d'un (1) mois en ce qui concerne les travailleurs payés au mois et trois (3) 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 30 : Indemnités compensatrices de préavis**

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

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

En cas de démission, cette faculté est supprimée.

### **Article 31 : Rupture du contrat du travailleur malade**

Si à l'expiration des délais pour congé de maladie prévus à l'article 23 de la présente convention, le travailleur dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'employeur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié par lettre recommandée qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit au profit du travailleur ayant au moins un (1) 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 un mois de salaire (salaire de base + prime d'ancienneté + sursalaire éventuel).

Au cas où le travailleur n'aura pas accompli un (1) an de service, il aura droit également à un (1) mois de salaire (salaire de base + sursalaire éventuel).

### **Article 32 : Licenciement pour motif économique**

Le licenciement pour motif économique est le licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi consécutive notamment à des difficultés économiques ou 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 doit informer les représentants du personnel de la mesure qu'il a l'intention de prendre. Ceux-ci examinent les mesures envisagées et présentent à l'employeur leurs suggestions par écrit dans un délai maximum de (15) quinze jours.





Dans tous les cas, les parties se concertent pour tenter d'éviter, par des mesures négociées, le licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences.

Lorsque le licenciement est inévitable, l'employeur établit 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.

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.

Pour les travailleurs touchés par la mesure de licenciement collectif, des mesures d'accompagnement ou sociales peuvent être négociées afin d'en atténuer les conséquences.

Les travailleurs, objet du licenciement pour motif économique, conservent pendant un délai de deux (2) ans un droit de priorité de réengagement à qualification professionnelle similaire.

### **Article 33 : Indemnité de licenciement**

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

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

- 35% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les 5 premières années ;
- 40% du salaire global mensuel moyen par année de présence de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> année ;
- 50 % du salaire global mensuel moyen par année de présence au-delà de la 10<sup>ème</sup> année.

Les décomptes à effectuer sur les bases ci-dessus indiquées doivent prendre en compte les 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. Les fractions d'année doivent être prises en compte.

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 34 : Décès du travailleur**

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

L'employeur est 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. Seuls les héritiers en ligne directe peuvent prétendre à cette indemnité.

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

### **Article 35 : Assistance en cas de décès**

En cas de décès d'un travailleur en fonction, l'employeur participe aux frais funéraires pour un montant de cent cinquante mille (150 000) FCFA.

En cas de décès d'un(e) conjoint(e) du travailleur résultant d'un mariage reconnu, ou d'un descendant en ligne directe (enfant), l'employeur participe aux frais funéraires pour un montant de cinquante mille (50 000) FCFA.

L'assistance en cas de décès du conjoint ou conjointe est réalisée en une seule fois pour la personne bénéficiaire.

En ce qui concerne les enfants, le nombre et les conditionnalités sont les mêmes que ceux déterminés par le code de sécurité sociale en matière d'enfants à charge.

Le paiement de cette assistance est matérialisé par un reçu délivré par le bénéficiaire et est justifié par une copie légalisée du certificat de décès.

## **CHAPITRE IV : OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

### **Article 36 : Obligations professionnelles**

Sauf dispositions contraires insérées au contrat ou autorisation particulière écrite de son employeur, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.





### **Article 37 : Clause de non-concurrence**

Il est interdit au travailleur d'exercer même en dehors des heures de travail et en congé annuel une activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

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

## **TITRE V : REMUNERATIONS - CLASSIFICATIONS**

### **CHAPITRE I : SALAIRE**

#### **Article 38 : Dispositions générales**

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

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

#### **Article 39 : Principe de rémunération**

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

Le barème des salaires des travailleurs est fixé par la grille annexée à la présente convention.

#### **Article 40 : Promotion**

Les parties contractantes étant animées du désir de 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 un test ou à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avérerait pas concluant, 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 pas 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 41 : Emplois multiples**

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

#### **Article 42 : Bulletin de paie**

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

Ces bulletins devront être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différents éléments de la rémunération, la catégorie professionnelle, la nature de l'emploi occupé.

Seront obligatoirement mentionnées sur les bulletins de paie, les retenues pour cotisations sociales et fiscales prévues par la législation en vigueur.

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

### **CHAPITRE II : REMUNERATION ET PRIMES DIVERSES**

#### **Article 43 : Rémunération des heures supplémentaires**

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

##### **a) Heures supplémentaires de jour**

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

- 20 % du taux horaire de la 41<sup>ème</sup> à la 48<sup>ème</sup> heure,
- 40 % du taux horaire au-delà de la 48<sup>ème</sup>,
- 65 % du taux horaire les dimanches et jours fériés.

##### **b) Heures supplémentaires de nuit**

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



Est entendu comme heures supplémentaires de nuit, les heures effectuées au-delà des heures normales et supplémentaires du jour par le salarié posté d'une façon continue jusqu'à 22 heures et qui aura prolongé le travail jusqu'à 5 heures du matin.

Par heure de travail de nuit, il faut entendre les heures de travail effectuées de façon continue entre 22 heures et 5 heures du matin.

Le taux horaire est obtenu en divisant par  $173 \frac{1}{3}$  le salaire mensuel de base du travailleur.

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

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

#### **Article 44 : Indemnité de transport**

Il est accordé à tout travailleur auquel s'applique cette convention une indemnité forfaitaire mensuelle de transport d'un montant minimum de cinq mille (5 000) FCFA.

#### **Article 45 : Indemnité de déplacement**

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

- cinq (5) fois le taux horaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- sept (7) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- quinze (15) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi habituel.

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

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six (6) mois et amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites indiquées au paragraphe premier,



l'intéressé est en droit de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille aux frais de l'employeur.

Dans ce cas, le travailleur ne bénéficie pas de l'indemnité de déplacement, mais a droit au logement gratuit pour lui et sa famille. Il continue, d'autre part, à percevoir la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel d'emploi.

On entend par famille du travailleur le ou les conjoints et les personnes à charge telles que définies par le Code de sécurité sociale.

S'agissant des conducteurs, en cas de panne de véhicule entraînant un retard d'au moins 24 heures, ils bénéficieront des indemnités prévues au présent article.

### **Article 46 : Fourniture du logement**

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

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

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

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

### **Article 47 : Prime d'ancienneté**

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

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

- l'absence du travailleur dans la limite de six (6) mois, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'entreprise. Ce délai est prolongé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;



- les périodes de repos des femmes salariées en couche ;
- la grève ou le lock-out déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;
- les absences pour congés payés ou permissions exceptionnelles prévues par la présente convention.

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

- une compression de personnel ou suppression d'emploi ;
- la fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou une période obligatoire d'instruction militaire ;
- le service militaire ou para militaire du travailleur, et les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour raisons personnelles dans la limite de 10 jours.

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

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

## **Article 48 : Avancements**

### **a- Avancement d'échelons**

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur à l'intérieur de la même catégorie. Il est accordé en considération d'une ancienneté maximale de deux (2) ans. Il peut également être accordé sur mérite avant une ancienneté de deux (2) ans.

### **b- Avancement de catégorie et de classe**

L'avancement de catégorie est le passage de la catégorie inférieure à la catégorie immédiatement supérieure.

Le changement ou l'avancement de classe est le passage d'une classe inférieure à une classe supérieure.

L'avancement de catégorie et le changement de classe sont accordés dans les cas suivants :

- accession à une qualification supérieure ;
- modification du poste de travail ;
- décision du chef d'entreprise consécutive à une évaluation.



Dans tous les cas, l'employé qui aura passé quatre (4) ans dans le dernier échelon de sa catégorie sera soumis à une évaluation en vue de son avancement dans la catégorie supérieure. Les mécanismes et modalités de l'évaluation sont déterminés par chaque entreprise sur initiative de l'employeur.

#### **Article 49 : Autres indemnités et primes**

##### **a) Prime sur chiffres d'affaires**

Une prime mensuelle de 1,5% du chiffre d'affaires est versée à tout conducteur d'hydrocarbures ayant réalisé un chiffre d'affaires pour la société dans le mois.

##### **b) Treizième mois**

Le personnel relevant de la présente convention a droit à la fin de l'année, à un salaire dit du treizième mois équivalent à son salaire mensuel (salaire de base plus ancienneté) pour le travailleur présent dans l'entreprise durant toute l'année considérée et au prorata pour les autres.

##### **c) Prime de salissure**

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

Une prime de salissure mensuelle dont le montant est fixé à deux mille (2 000) FCFA est versée au personnel concerné.

##### **d) Fête de 1<sup>er</sup> mai**

Chaque société contribue à l'organisation annuelle, au profit de son personnel, des festivités marquant la journée du 1<sup>er</sup> mai

### **TITRE VI : CONDITIONS DU TRAVAIL**

#### **Article 50 : Durée du travail – Récupérations - Heures supplémentaires**

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

Les heures de travail autorisées au-delà de la durée légale et non effectuées ne donnent pas lieu à récupération. Seules sont susceptibles d'être récupérées, les heures perdues dans la limite de la durée légale 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 51 : Interruptions collectives du travail**

En cas d'interruption collective du travail résultant de cause accidentelle, de force majeure, d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur 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 52 : Jours fériés**

Les jours fériés chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur. La rémunération versée au travailleur est calculée :

- dans les conditions prévues par la loi pour le 1<sup>er</sup> 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 les heures supplémentaires dans les cas suivants :
  - . l'horaire prévoyait pour ce jour 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 pour raison d'intempéries.

Réserve faite de ce cas, aucun paiement n'est dû aux travailleurs qui n'auront pas accompli normalement à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié sauf absences exceptionnelles préalablement autorisées.

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

### **Article 53 : Travail des femmes**

Les conditions de travail des femmes sont réglées conformément à la loi.

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





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

#### **Article 54 : Travail des enfants**

Le travail des enfants de moins de 15 ans est interdit.

L'emploi des enfants de plus de 15 ans est réalisé dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur en la matière.

#### **Article 55 : Congés**

##### **a) Durée du congé**

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

Lorsque les jours chômés interviennent pendant la période des jouissances des congés et n'étaient pas prévus dans les calculs, le travailleur les récupère en accord avec le chef de l'établissement.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérés comme temps de travail effectif, outre les cas visés aux alinéas 3, 4, 5, 6 et 7 de l'article 55 du code du travail

- les périodes passées en stage de formation ou de perfectionnement professionnel ou les voyages d'études organisés par l'entreprise ;
- les séminaires syndicaux et les permissions d'absence exceptionnelle visés à l'article 56 ci-après.

##### **b) Organisation du congé**

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. Cette date étant fixée, le départ ne pourra être avancé ni retardé d'une durée supplémentaire supérieure à trois (3) mois. L'ordre de départ devra être communiqué à chaque ayant droit au moins quinze (15) jours avant son départ et pourra être affiché dans les bureaux et ateliers. Il sera fixé par l'employeur en tenant compte du désir du travailleur, sauf congé général pour fermeture de l'entreprise.

##### **c) Allocation-congé**

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

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



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

#### **d) Rappel pendant le congé**

Le rappel pendant le congé ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel. Si pour des raisons de service le travailleur en congé est rappelé, son congé sera prolongé des jours ainsi travaillés.

Si le salarié, au moment de son rappel, séjourne dans une localité autre que celle de son domicile habituel, les frais de voyage aller et retour y afférents lui seront remboursés. Au cas où la durée du voyage est supérieure ou égale huit (8) heures, le congé sera prolongé d'une journée supplémentaire.

#### **Article 56 : Absences pour raisons familiales**

Des permissions d'absences exceptionnelles à l'occasion d'évènements familiaux sont accordées aux travailleurs dans les conditions suivantes :

- décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe : cinq (5) jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : trois (3) jours ;
- mariage d'un enfant : deux (2) jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : un (1) jour ;
- mariage du travailleur : trois (3) jours ;
- naissance au foyer : deux (2) jours ;
- baptême de l'enfant du travailleur : un (1) jour ;
- déménagement : deux (2) jours.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable sauf cas de force majeure. Dans cette éventualité, le travailleur doit aviser l'employeur de sa reprise du travail.

Le document attestant l'évènement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai et au plus tard huit (8) jours après que l'évènement ait eu lieu.

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





## TITRE VII : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

### Article 57 : Considérations générales

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à respecter les conditions de sécurité et de santé prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer les meilleures conditions de sécurité et la santé dans les établissements.

Il est rappelé que :

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

### Article 58 : Respect du code de la route

Les conducteurs sont tenus de respecter scrupuleusement les règles de la sécurité routière et de se conformer aux règlements de conduite édictés par les pétroliers.

### Article 59 : VIH/SIDA

Les parties à la présente convention s'engagent à mettre en place des comités et programmes en matière de sensibilisation et d'information en vue de prévenir et de lutter efficacement contre le VIH/SIDA et autres pandémies sur le lieu de travail.

Ces programmes doivent s'inscrire dans la droite ligne de la politique nationale de lutte contre le VIH/SIDA et les autres pandémies en milieu de travail.

### Article 60 : Sécurité sociale

L'employeur doit obligatoirement s'affilier à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et y déclarer ses travailleurs pour permettre à ces derniers de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation. Toutefois, les travailleurs qui se trouvent placés sous un régime plus favorable continuent à en bénéficier à titre personnel.

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

### Article 61 : Soins médicaux et hospitalisation

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



attendant la mise en place d'une mutuelle de prévoyance maladie, le conducteur hospitalisé, sur prescription, sous contrôle du médecin d'entreprise bénéficie des avantages ci-après :

- a) Caution portée par l'employeur auprès de l'établissement hospitalier pour garantie de paiement des frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier. Le remboursement en sera assuré d'accord parties dès son retour par retenues périodiques sur salaire de l'intéressé.
- b) Prise en charge par l'employeur de 60% des frais d'hospitalisation facturés par les hôpitaux dans la limite de la période de congé maladie ».

### **Article 62 : Visite médicale**

Les entreprises relevant de la présente convention doivent prendre les mesures nécessaires pour réaliser au profit de leur personnel les visites médicales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les frais générés par la visite médicale sont à la charge de l'employeur. Sont également à la charge de l'employeur, les frais des examens demandés au cours de la visite médicale.

## **TITRE VIII : DISTINCTIONS HONORIFIQUES**

### **Article 63 : Distinctions honorifiques**

Sauf dispositions plus favorables des accords de société, les parties signataires de la présente convention s'engagent, pour les services rendus à la société, à faire bénéficier aux travailleurs, de distinctions honorifiques et de récompenses, dans les conditions ci-après :

- 20 ans de service : un (1) mois de salaire plus un diplôme ;
- 25 ans de service : deux (2) mois de salaire plus un diplôme ;
- 30 ans de service : trois (3) mois de salaire plus un diplôme ;
- 35 ans de service : quatre (4) mois de salaire plus un diplôme.

Le salaire est entendu comme le salaire de base en plus la prime d'ancienneté.



## TITRE IX : DISCIPLINE

### Article 64 : Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel de la société (entreprise ou 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 d'un à huit (8) jours avec privation de salaire ;
- c) la mise à pied aggravée de neuf (9) à quinze (15) jours avec privation de salaire ;
- d) le licenciement avec préavis ;
- e) le licenciement sans préavis en cas de faute lourde.

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

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

Cette liste n'est limitative.

En l'absence de procédure disciplinaire propre à l'établissement et inscrite dans le règlement intérieur, les sanctions sont prononcées par écrit par le directeur de la société ou son représentant après que le travailleur, assisté éventuellement de son délégué du personnel, aura fourni ses explications écrites ou verbales.

La décision portant sanction est signifiée par écrit à l'intéressé et une ampliation est adressée à l'Inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

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

Des sanctions ne peuvent pas être infligées au-delà d'un délai de deux (2) mois à compter de l'établissement de la preuve de la faute sauf cas de force majeure. De même, une même faute ne peut faire l'objet de deux sanctions disciplinaires.





## **TITRE X : FORMATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITES**

### **Article 65 : Formation professionnelle**

Pendant les périodes de formation et de perfectionnement professionnel, à la demande de l'employeur, le travailleur percevra son salaire intégral et les avantages qui s'y attachent, en dehors des indemnités de responsabilité, des primes de rendement et autres indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. Dans le cas d'une formation qualifiante, l'employeur pourra participer aux frais de formation. Le temps alloué sur la durée du temps de travail et les différentes modalités d'indemnisation seront déterminés de commun accord entre l'employé et la société.

## **TITRE XI : RETRAITE**

### **Article 66 : Age d'admission à la retraite**

L'âge d'admission à la retraite est celui fixé par la législation en la matière telle que déterminée dans le cadre du code de sécurité sociale et de ses textes d'application.

### **Article 67 : Indemnité de départ à la retraite**

Lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour cause d'admission à la retraite, il lui sera versé une allocation spéciale dite « indemnité de départ à la retraite. »

Le montant de cette indemnité est calculé en fonction du salaire global mensuel moyen des douze (12) 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 5 premières années ;
- 50% du salaire global mensuel moyen par année de présence de la 6 à la 10<sup>ème</sup> année incluse ;
- 60% du salaire global mensuel moyen par année de présence au- delà de la 10<sup>ème</sup> année.

## **TITRE XII : REGLEMENT INTERIEUR**

### **Article 68 : Elaboration du règlement intérieur**

Le règlement intérieur est obligatoire dans les établissements ou entreprises où travaillent au moins onze (11) salariés. Il doit contenir les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène, la sécurité et santé au travail nécessaire à la bonne marche de l'entreprise.



Le règlement intérieur est conçu par l'employeur. Celui-ci doit le communiquer, pour avis, aux délégués du personnel s'il en existe, ainsi qu'à l'inspecteur du travail du ressort, accompagné de l'avis éventuel des délégués du personnel.

Avant son entrée en vigueur, il fait l'objet de dépôt et d'enregistrement au greffe du tribunal du travail ou de la juridiction la plus proche de l'entreprise.

### **Article 69 : Respect du règlement intérieur**

Tout travailleur est tenu de respecter les dispositions du règlement intérieur de son établissement pour la bonne marche de l'entreprise, sous peine de sanctions disciplinaires.

## **TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS**

### **Article 70 : Procédure**

La procédure de règlement des conflits collectifs est celle fixée par le Code du Travail dans ses articles 256 à 285 inclus.

### **Article 71 : L'embauche durant les périodes de grève**

Il est interdit de procéder, en période de grève à des recrutements de travailleurs occasionnels pour suppléer le personnel régulièrement en grève conformément aux dispositions de l'article 270 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 XIV : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 72 : Annexes à la convention**

Des accords d'établissement ou autres dispositions annexes peuvent être élaborés en accord avec les délégués ou représentants du personnel au sein des entreprises ou établissements en vue de déterminer des conditions particulières d'emploi et de trouver des solutions aux problèmes non réglés par la présente convention.



**Article 73 : Prise d'effet**

Les parties signataires conviennent de commun accord que les dispositions de la présente convention prennent effet pour compter du ..... 01 AOUT 2019

Adoptée à Lomé le ..... 06 JUN 2019

Ont signé, pour :

**Le Syndicat des Transporteurs  
Togolais d'Hydrocarbures (S2TH)**

La Secrétaire Générale

Mme NASSIF Dorothée



Le Trésorier général adjoint

M. SEDDOH Komi

**Le Syndicat des Conducteurs des  
Hydrocarbures du Togo (SYNCOHYTO)**

Le Secrétaire Général

M. SOUNA Yakoubou



Secrétaire Général adjoint

M. FANDJINOU N'sou

**Le Syndicat des Travailleurs des Sociétés  
de Transports Routiers du Togo  
(SYNTRASTROTO)**

Le Secrétaire Général

M. ATCHOU Kodjovi



Le Secrétaire Général Adjoint

M. AKPITI Komi

CONVENTION COLLECTIVE DES TRANSPORTS HYDROCARBURES

Vu



Le Directeur Général du Travail

DOUAMENYO Komi Mawusi

Approuvé

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



Gilbert B. BAWARA

Déposé au tribunal du travail de Lomé

le ... 30 / 08 / 2019 ...

sous le numéro ... 285 / 19 ...



Adani Y. ABODJI  
MAGISTRAT



CONVENTION COLLECTIVE TRANSPORTS HYDROCARBURES

A N N E X E S



**ANNEXE I**  
**CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

**I- AGENTS D'EXECUTION**

<b>CATEGORIES</b>	<b>DEFINITION DES CATEGORIES</b>	<b>EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS</b>
<b>E1</b>	Travailleurs exécutant des tâches élémentaires ne nécessitant aucune connaissance particulière ni aucune adaptation préalable	Manœuvre ordinaire
<b>E2</b>	Travailleur exécutant des travaux simples n'exigeant pas de connaissances professionnelles et nécessitant une initiation de courte durée.	Gardien Agent de sécurité Agent d'entretien Agent de liaison Manutentionnaire Agent de la catégorie E1 promu
<b>E3</b>	Travailleur possédant un minimum d'instruction et des connaissances élémentaires de la profession acquises par l'apprentissage ou la pratique.	Aide-ouvrier Pointeur Pompiste Agent de la catégorie E2 promu
<b>E4</b>	Travailleur d'habileté et de rendement courant exécutant des travaux qui exigent des connaissances professionnelles certaines.	Agent de sécurité qualifié Ouvrier spécialisé (maçon, électricien, menuisier, peintre, cuisinier...) Caissier Dactylographe Opérateur de saisie Standardiste Aide-soignant Commis de magasin Employé de bureau Concierge Agent de la catégorie E3 promu
<b>E5</b>	Travailleur ayant des connaissances professionnelles, capable d'exécuter des travaux qualifiés.	Employé de bureau titulaire du CEPE / CEPD plus deux ans d'expérience professionnelle Agent de transit (magasinage, consignation, déclaration en douane)



		Agent de la catégorie E4 promu
<b>E6</b>	Travailleur capable d'exécuter des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles approfondies.	Aide-archiviste ; aide- documentaliste ; aide-bibliothécaire Aide-comptable Employé de bureau titulaire du CAP CEPE / CEPD +3 ans de formation professionnelle Titulaire du BEPC Agent de la catégorie E5 promu Bac1(Ens. Général) BEPCM BEP-SDC
<b>HORS CATEGORIE</b>		

## II- AGENTS DE MAITRISE ET ASSIMILES

<b>CATEGORIES</b>	<b>DEFINITION DES CATEGORIES</b>	<b>EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS</b>
<b>M1</b>	Travailleur occupé à des travaux dont l'exécution ne nécessite pas des connaissances professionnelles spéciales.	BAC II (Enseignement général) Archiviste Documentaliste Bibliothécaire Agent de la catégorie E6 promu
<b>M2</b>	Travailleur d'habileté professionnelle exécutant des travaux de haute valeur professionnelle et pouvant exercer un commandement sur les ouvriers ou d'autres types d'agents.	BEPC+3 ans de formation professionnelle Diplôme de l'ENA Cycle I Bac technique (G1 ; G2 ; G3 ; F1...) Brevet de technicien Agent de la catégorie M1 promu
<b>M3</b>	Travailleur capable d'exercer d'une façon permanente un commandement sur plusieurs agents de catégories inférieures. Il assure le rendement de son équipe, soit sous la direction d'un agent de maîtrise de catégorie supérieure, soit sur les directives de l'employeur ou de son représentant. Il assure le	Titulaire du DEUG (Diplôme d'Etude Universitaire Générale) Agent de la catégorie M2 promu



	respect des temps et la discipline du personnel placé sous ses ordres.	
<b>M4</b>	Travailleur pouvant exercer sur les directives de l'employeur ou de son représentant et ayant sous ses ordres des agents de maîtrise de catégorie inférieure. Il a le contrôle et la responsabilité des travaux qui lui sont confiés. Il prend des initiatives dans le cadre de ses fonctions	BAC+3 ans de formation académique (licence) ou diplôme équivalent BAC+2 ans de formation professionnelle (BTS, DUT ou diplôme équivalent) Agent de la catégorie M3 promu
<b>HORS CATEGORIE</b>		

### III - CADRES ET ASSIMILES

CATEGORIES	DEFINITION DES CATEGORIES	EMPLOIS OU TITRES CORRESPONDANTS
<b>C1</b>	Travailleur de formation technique, administrative, économique, financière, juridique, comptable, commerciale possédant des connaissances approfondies de la profession acquises par les études supérieures, par une formation technique ou une longue expérience professionnelle appuyée sur des connaissances générales.	Bac + 3ans de formation professionnelle (Licence professionnelle) Titulaire du diplôme de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA Cycle II) et du Centre de Formation des Professions de Justice ou diplôme équivalent Titulaire d'une maîtrise ou tout autre diplôme équivalent (BAC+4 ans d'études académiques) Agent de la catégorie M4 promu Ingénieur des travaux
		Titulaire d'un BAC + 4 ans de formation professionnelle ou diplôme équivalent



<b>C2</b>	Travailleur possédant les aptitudes pour occuper des fonctions techniques, administratives ou juridiques ou ayant une qualification professionnelle acquise par une formation universitaire appréciable.	Master recherche Agent de la catégorie C1 promu
<b>C3</b>	Travailleur technique, administratif ou commercial chargé de la supervision d'un service important dont les fonctions exigent une délégation de pouvoir. Travailleur possédant des connaissances approfondies de la profession acquises par des études adéquates au moyen d'une formation ou d'une longue expérience professionnelle appuyée sur des connaissances générales étendues.	Titulaire du diplôme de l'ENA Cycle III ou diplôme équivalent Titulaire du DESS (Diplôme d'Etude Supérieure Spécialisée) Master professionnel Titulaire du diplôme d'ingénieur Agent de la catégorie C2 promu
<b>C4</b>	Travailleur détenant du conseil d'administration des pouvoirs généraux en vue d'en user pour la direction générale de l'entreprise. Travailleur ayant une autorité sur l'ensemble de l'entreprise et sur toutes les activités qui y sont exécutées. Travailleur titulaire d'une qualification post universitaire.	Titulaire d'un doctorat ou diplôme équivalent Directeur Général Agent de la catégorie C3 promu
<b>HORS CATEGORIE</b>		



## ANNEXE II

### BAREME DES SALAIRES DU PERSONNEL NON CONDUCTEUR

#### I - AGENTS D'EXECUTION

CATEGORIE	ECHELON	SALAIRE DE BASE
E1		38 500
E2	A	44 000
	B	47 300
	C	50 600
E3	A	51 700
	B	55 000
	C	58 300
E4	A	59 400
	B	63 800
	C	68 200
E5	A	69 300
	B	73 700
	C	78 100
E6	A	79 200
	B	83 600
	C	88 000
HORS CATEGORIES		



## II- AGENTS DE MAITRISE

CATEGORIE	ECHELON	SALAIRE DE BASE
M1	A	94 600
	B	100 100
	C	105 600
M2	A	107 250
	B	112 750
	C	118 250
M3	A	119 900
	B	126 500
	C	133 100
M4	A	134 750
	B	141 350
	C	147 950
HORS CATEGORIES		

## III- CADRES

CATEGORIE	ECHELON	SALAIRE DE BASE
C1	A	158 400
	B	166 100
	C	173 800
C2	A	180 400
	B	188 100
	C	195 800
C3	A	203 500
	B	211 200
	C	218 900
C4	A	229 900
	B	240 900
	C	251 900
HORS CATEGORIES		



## ANNEXE III

### BAREME DES SALAIRES DES CONDUCTEURS

CLASSE	CATEGORIE	EHELONS	Salaires
<b>CHAUFFEUR TITULAIRE DU PERMIS C</b>	1 <sup>ère</sup>	A	60 500
		B	65 450
		C	70 400
		D	75 350
		E	78 650
		F	81 950
	2 <sup>ème</sup>	A	85 250
		B	90 200
		C	95 150
		D	100 100
		E	103 400
		F	106 700
	3 <sup>ème</sup>	A	110 000
		B	114 400
		C	119 900
		D	124 850
		E	128 150
		F	131 450
<b>CHAUFFEUR TITULAIRE DU PERMIS E</b>	1 <sup>ère</sup>	A	66 000
		B	70 950
		C	75 900
		D	80 850
		E	84 150
		F	87 450
	2 <sup>ème</sup>	A	90 750
		B	95 700
		C	100 650
		D	105 600
		E	108 900
		F	112 200
	3 <sup>ème</sup>	A	115 500
		B	120 450
		C	125 400
		D	130 350
		E	133 650
		F	136 950



CONVENTION COLLECTIVE TRANSPORTS HYDROCARBURES

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*