

# LOI N°2006- PORTANT CODE DU TRAVAIL

## **TITRE PREMIER** **DES DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE PREMIER.** Le présent code du travail régit les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs exerçant leurs activités professionnelles sur le territoire de la République togolaise, ainsi qu'entre ces derniers et les apprentis placés sous leur autorité.

**ARTICLE 2.** Est considérée comme travailleur au sens du présent code, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

Ne sont pas soumises aux dispositions du présent code, sauf dispositions spécifiques contraires, les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ou relevant du statut général de la Fonction Publique.

**ARTICLE 3.** Toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de profession est interdite.

Par discrimination, on entend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion, l'appartenance ethnique, l'opinion politique ou philosophique, l'origine sociale, le statut juridique, l'ascendance nationale, l'état de santé ou le handicap et qui a pour effet de réduire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Est nulle de plein droit toute disposition discriminatoire figurant dans un contrat de travail, un barème de salaire, une convention ou un accord collectif de travail.

**ARTICLE 4.** Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

On entend par travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne concerne pas :

1. tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
2. tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ;
3. tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire ;
4. tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Le fait d'exiger le travail forcé ou obligatoire est passible de sanctions pénales.

**ARTICLE 5.** Les dispositions du présent code priment sur les clauses des contrats et conventions, sauf si celles-ci sont plus favorables au travailleur.

## **TITRE II** **DES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

### **CHAPITRE I** **DE L'OBJET, DE LA CONSTITUTION ET DE LA DISSOLUTION DES** **SYNDICATS PROFESSIONNELS**

**ARTICLE 6.** Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel.

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Peuvent également librement constituer des syndicats, les exploitants indépendants, même s'ils n'emploient pas de personnel.

**ARTICLE 7.** Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels, sociaux et moraux d'ordre professionnel, tant collectifs qu'individuels des salariés et des professions visés par leurs statuts.

Toute activité qui n'est pas de nature à promouvoir ces objectifs est interdite.

**ARTICLE 8.** Les ressources des syndicats professionnels sont constituées par les droits d'adhésion et les cotisations de leurs membres.

Elles peuvent provenir d'autres sources conformément aux lois et règlements en vigueur.

**ARTICLE 9.** L'employeur ou son représentant ne doit se servir d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions de l'alinéa précédent est considérée comme abusive et donne lieu à des sanctions pénales et au paiement de dommages intérêts.

**ARTICLE 10.** Les fondateurs d'un syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms comportant la nationalité, le domicile, l'âge, la qualité et la profession de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Ce dépôt a lieu en quatre exemplaires contre accusé de réception à la mairie ou au siège de la préfecture où le syndicat est établi.

Le maire ou le préfet en adresse copie respectivement au procureur de la République et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat sont portés dans les mêmes conditions à la connaissance desdites autorités.

**ARTICLE 11.** Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel doivent avoir la nationalité togolaise ou être des

travailleurs migrants régulièrement établis sur le territoire national et jouissant de leurs droits civiques.

Ne peuvent être chargées de l'administration ou de la direction d'un syndicat, les personnes ayant subi une condamnation comportant la perte des droits civiques ou une condamnation à une peine correctionnelle à l'exception toutefois :

1. des condamnations pour délit d'imprudence hors le cas de délit de fuite concomitant ;

2. des condamnations prononcées pour infractions autres que les infractions qualifiées de délits aux lois sur les sociétés, mais dont la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende.

**ARTICLE 12.** Les mineurs âgés de seize ans révolus peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

**ARTICLE 13.** Tout(e) employé(e) exerçant une activité professionnelle peut, sans l'autorisation de son (sa) conjoint(e), adhérer à un syndicat.

**ARTICLE 14.** Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci pendant au moins un an et de n'appartenir à aucun autre syndicat.

**ARTICLE 15.** Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer librement en se conformant aux dispositions statutaires et réglementaires.

**ARTICLE 16.** Tout syndicat régulièrement constitué doit avoir un siège où toute communication ou avis peut lui être adressé.

**ARTICLE 17.** En cas de dissolution volontaire, statutaire ou judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale dudit syndicat.

Ces biens ne peuvent, en aucun cas, être répartis entre les membres adhérents.

## **CHAPITRE II** **DE LA CAPACITE CIVILE ET DE LA REPRESENTATIVITE DES** **SYNDICATS PROFESSIONNELS**

## **SECTION I - DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

**ARTICLE 18.** Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité morale. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre onéreux, des biens meubles et immeubles.

**ARTICLE 19.** Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

**ARTICLE 20.** Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la construction de logements, à l'acquisition de terrains pour les activités agricoles, sportives et culturelles à l'usage de leurs membres.

**ARTICLE 21.** Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles ou sociales telles que des institutions de prévoyance, caisses de solidarité, coopératives de production ou de consommation, laboratoires d'expérience, champs d'expérimentation agricole, œuvres d'éducation scientifique, sociale, artisanale, cours et publications intéressant la profession.

Les biens meubles ou immeubles nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables.

**ARTICLE 22.** Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec toute personne physique ou morale, notamment avec des sociétés et d'autres syndicats.

**ARTICLE 23.** S'ils sont autorisés par leurs statuts, et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent :

1. acheter pour louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de la profession notamment, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et produits alimentaires pour le bétail ;
2. prêter leur concours gratuit pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ;

3. faciliter cette vente par des expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom, ni sous leur responsabilité.

**ARTICLE 24.** Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

## **SECTION II - DE LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS**

**ARTICLE 25.** Le caractère représentatif d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs est reconnu par décision du ministre chargé du travail.

La décision du ministre chargé du travail est susceptible de recours devant le tribunal administratif dans un délai de trente (30) jours à compter de sa date de notification.

**ARTICLE 26.** Les critères de représentativité sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail.

## **CHAPITRE III DES CAISSES SPECIALES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITES**

**ARTICLE 27.** Les statuts des caisses spéciales de secours mutuels sont soumis à l'approbation du ministre chargé du travail, après avis du directeur général du travail.

**ARTICLE 28.** Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par les textes en vigueur.

**ARTICLE 29.** Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

## **CHAPITRE IV DES UNIONS DE SYNDICATS**

**ARTICLE 30.** Les syndicats professionnels, régulièrement constitués conformément aux dispositions du présent code, peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels, sociaux et moraux.

Ils peuvent constituer des unions de syndicats, sous quelque forme que ce soit et s'affilier aux organisations syndicales internationales de leur choix.

Un arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail, détermine les différentes formes d'unions syndicales.

**ARTICLE 31.** Les dispositions des articles 7, 10 et 11 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, en outre, faire connaître dans les conditions prévues à l'article 10, le nom et le siège des syndicats qui les composent.

Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans les organes directeurs et à l'assemblée générale de l'union.

**ARTICLE 32.** Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les dispositions prévues au chapitre II du présent titre.

**ARTICLE 33.** Des locaux peuvent être mis par les pouvoirs publics à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité, sur leur demande.

### **TITRE III - DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **CHAPITRE I DU CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL**

##### **SECTION I – DES DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE 34.** Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique, dénommée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale dénommée employeur, moyennant une rémunération appelée salaire.

**ARTICLE 35.** Les contrats de travail sont conclus librement. Cependant, à titre exceptionnel et pour des raisons d'ordre économique et social et notamment dans l'intérêt de l'hygiène ou de la santé publique, certains embauchages peuvent être interdits ou limités par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail.

**ARTICLE 36.** Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Togo est soumis aux dispositions du présent code.

La forme du contrat est librement convenue entre les parties.

**ARTICLE 37.** En l'absence d'un contrat écrit, l'engagement du travailleur devra lui être notifié dans les quinze (15) jours qui suivent. Dans tous les cas, la preuve de l'existence du contrat peut être rapportée par tous moyens. Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

## **SECTION II- DE LA CONCLUSION ET DE L'EXECUTION DU CONTRAT**

**ARTICLE 38.** Le travailleur ne peut engager ses services que suivant les modalités ci-après :

1. soit à temps ou pour un ouvrage déterminé : c'est le contrat à durée déterminée dont le terme est fixé et précisé à l'avance par les deux parties ;
2. soit pour une durée indéterminée : c'est le contrat à durée indéterminée qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties sous réserve des dispositions des articles 65 et suivants du présent code.

**ARTICLE 39.** Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin d'entreprise ou par un médecin agréé, en raison de son état de santé ou de son handicap. En cas de contestation sur l'inaptitude invoquée, il est fait recours au médecin inspecteur du travail.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

**ARTICLE 40.** Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute autre personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.



Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l’alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Tout usage abusif de la procédure de plainte par les travailleurs entraîne des dommages-intérêts et des sanctions pénales.

**ARTICLE 41.** Est passible d’une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l’article précédent.

Tout acte commis en violation des articles 39 et 40 ci-dessus ouvre droit au paiement de dommages-intérêts et est passible de sanctions pénales.

**ARTICLE 42.** Le chef d’entreprise a l’obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux articles 39 et 40 précités.

### **SOUS-SECTION I - DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

**ARTICLE 43.** Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement à un emploi lié à l’activité normale de l’entreprise.

Il est obligatoirement écrit. Sa durée, tout renouvellement compris, ne peut excéder quatre (04) ans.

**ARTICLE 44.** Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à un mois, ou nécessitant l’installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être, après visite médicale de celui-ci, constaté par écrit.

Ce contrat doit être visé par le directeur général du travail.

**ARTICLE 45.** Sauf dispositions contraires dans le pays d’accueil, le recrutement ou l’affectation d’un travailleur togolais pour l’étranger doit faire l’objet d’un contrat de travail conclu par écrit, préalablement visé par les autorités compétentes du pays d’accueil et approuvé par le directeur général du travail. Tout refus d’une autorisation d’embauchage pour l’étranger doit être motivé.

**ARTICLE 46.** Le recrutement au Togo et hors du Togo d’un travailleur de nationalité étrangère doit être précédé d’une autorisation d’embauchage et faire l’objet d’un contrat de travail conclu par écrit et visé par le directeur général du travail.

**ARTICLE 47.** La demande d'autorisation d'embauchage et la demande de visa faites par lettre recommandée et avis de réception incombent à l'employeur.

Le visa est valable pour une durée maximale de deux (02) ans, renouvelable une fois.

Cependant, des dérogations peuvent être accordées par le ministre chargé du travail sur demande de l'employeur.

La demande de renouvellement de visa doit intervenir au moins deux mois avant l'expiration du délai de validité du visa en cours.

L'autorité compétente vise le contrat entièrement rédigé dans la langue officielle en République togolaise après, notamment :

1. avoir constaté que le travailleur est muni d'un certificat attestant qu'il est apte pour l'emploi sollicité ;
2. avoir constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur au Togo ;
3. avoir vérifié que le travailleur est libre de tout engagement antérieur et qu'il a satisfait aux conditions exigées par les règlements d'immigration ;
4. avoir donné aux parties lecture et éventuellement, traduction du contrat.

Si le visa est refusé, le contrat est caduc de plein droit. Si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur pourra faire constater la caducité du contrat et, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts. Le rapatriement est, dans ces deux cas, à la charge de l'employeur lorsque le travailleur est recruté hors du Togo.

Si l'autorité compétente devant accorder le visa n'a pas fait connaître sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande de visa, celui-ci sera réputé avoir été accordé.

L'autorisation d'embauchage et l'octroi de visa du contrat de travail donnent lieu à la perception d'une taxe dont le montant, à la charge de l'employeur, est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances, après avis du Conseil National du Travail.

**ARTICLE 48.** Les contrats de travail à durée déterminée peuvent comporter un terme imprécis lorsqu'ils sont conclus pour assurer le remplacement d'un travailleur temporairement absent, pour la durée d'une saison, pour un surcroît occasionnel de travail ou une activité inhabituelle de l'entreprise.

Le terme est alors constitué par le retour du salarié remplacé ou la rupture de son contrat de travail, la fin de la saison, la fin du surcroît occasionnel du travail ou de l'activité inhabituelle de l'entreprise.

Au moment de l'engagement, l'employeur doit communiquer au travailleur les éléments éventuellement susceptibles d'éclairer ce dernier sur la durée approximative du contrat.

**ARTICLE 49.** Les contrats à durée déterminée à terme imprécis peuvent être renouvelés librement sans limitation de nombre et sans perte de leur nature.

Sont assimilés au contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis, les contrats des travailleurs occasionnels engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine.

Les contrats de travail à durée déterminée à terme imprécis doivent être écrits sauf les cas prévus à l'alinéa précédent.

### **SOUS-SECTION II - DU CONTRAT A DURÉE INDETERMINEE**

**ARTICLE 50.** Les contrats de travail qui ne satisfont pas aux dispositions de la sous-section I ci-dessus sont réputés à durée indéterminée.

### **SOUS-SECTION III- DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI**

**ARTICLE 51.** Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment :

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

L'engagement à l'essai doit être expressément stipulé au contrat. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve la personne engagée, compte tenu des techniques et des usages de la profession, ainsi que des dispositions de la convention collective régissant cette dernière.

Dans tous les cas, l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximale de six (06) mois.

Les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l'essai.

Les frais de voyage aller et retour du travailleur à l'essai, déplacé de sa résidence habituelle par l'employeur sont, dans tous les cas, à la charge de ce dernier.

**ARTICLE 52.** Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie dans laquelle a été engagé le travailleur conformément aux classifications professionnelles de la convention ou de l'accord collectif.

**ARTICLE 53.** Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de la période d'essai, les parties sont définitivement liées par un contrat de travail.

La période d'essai, renouvellement compris, est prise en compte pour la détermination des droits et avantages attachés à la durée du service dans l'entreprise.

### **SECTION III- DE LA SUSPENSION DU CONTRAT**

**ARTICLE 54.** Il y a suspension du contrat de travail chaque fois que dans le cadre d'un contrat en cours, le salarié est fondé à ne pas fournir sa prestation de travail, ou l'employeur, à s'abstenir de donner un travail à exécuter.

**ARTICLE 55.** Le contrat est suspendu :

1. en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
2. pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
3. pendant la durée d'absence du travailleur, en cas de maladie non professionnelle dûment constatée par un médecin agréé ; ladite durée ne peut excéder six (06) mois. Passé ce délai, le remplacement définitif du travailleur peut intervenir, après avis du médecin-inspecteur du travail ;
4. pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie ;
5. pendant la durée du congé de maternité de la femme salariée ;

6. pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés en respectant la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;
7. pendant la période de mise à pied du travailleur ;
8. pendant la détention préventive du travailleur mais dans la limite de six (06) mois ;
9. pendant la durée du congé payé ;
10. pendant la période de l'absence du travailleur, autorisée par l'employeur en vertu de dispositions conventionnelles ou d'accords individuels ;
11. pendant la période de l'exercice par le travailleur d'un mandat régulier politique ou syndical incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée.

Les périodes de suspension du contrat visées aux points 1 et 2 ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Les périodes de suspension du contrat visées aux points 1, 2, 8 et 9 ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination du droit au congé payé.

**ARTICLE 56.** Le contrat est également suspendu pendant les périodes de chômage technique.

Le chômage technique est défini comme la suspension de tout ou partie des activités d'une entreprise, suite à des difficultés économiques graves ou à des événements relevant de la force majeure rendant économiquement et matériellement impossible le fonctionnement de l'entreprise.

L'inspecteur du travail et des lois sociales, saisi sans délai de toute mesure de mise en chômage technique ou de son renouvellement, procède aux investigations d'usage et se prononce sur le bien-fondé de la mesure.

La décision de ce dernier ne peut intervenir qu'après enquête.

**ARTICLE 57.** Pour les cas de chômage technique, la décision de l'employeur indiquera la durée ainsi que les compensations salariales proposées.

La durée du chômage technique ne peut, renouvellement compris, excéder deux (02) mois.

Pendant cette période, le travailleur a la possibilité de démissionner sans avoir de ce fait à observer un préavis ni à payer l'indemnité de rupture de contrat.

Au terme du chômage technique et en cas de non reprise des activités, l'employeur engage la procédure de licenciement collectif.

**ARTICLE 58.** Dans chacun des cas prévus aux points 1, 2 et 3, de l'article 55, et en l'absence de dispositions plus favorables prévues par les conventions collectives, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité égale à :

1. trente (30) jours au maximum de demi-salaire, si le travailleur a moins d'un an d'ancienneté ;
2. deux (02) mois au maximum de demi-salaire, si le travailleur a plus d'un (01) an et moins de cinq (05) ans d'ancienneté ;
3. quatre (04) mois au maximum de demi-salaire, si le travailleur a au moins cinq (05) ans d'ancienneté.

Dans le cadre d'une année civile, les cinq (05) premiers jours d'absence seront rémunérés intégralement et à plein salaire au travailleur malade.

**ARTICLE 59.** Les droits des travailleurs mobilisés conformément aux points 1, 2 et 4 de l'article 4 et au point 2 de l'article 55 sont garantis par la législation en vigueur.

#### **SECTION IV- DE LA RESILIATION DU CONTRAT**

**ARTICLE 60.** Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son appartenance ou sa non appartenance à un syndicat, la maternité de la femme salariée, sont abusifs.

Est irrégulier en la forme sauf quand il s'agit de licenciement collectif, tout licenciement intervenu dans les conditions suivantes :

1. inobservation de la formalité de notification écrite ;
2. non indication du motif ;
3. non conformité aux règles de procédures disciplinaires définies dans les conventions collectives et les règlements intérieurs en vigueur.

S'il est néanmoins fondé sur un motif légitime, il ne peut être considéré comme abusif. La juridiction du travail peut cependant accorder au travailleur une indemnité pour sanctionner l'inobservation des règles de forme sans que le montant de cette indemnité excède six (06) mois de salaire.

### **SOUS-SECTION I – DE LA RESILIATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

**ARTICLE 61.** Le contrat à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme convenu lors de sa conclusion.

**ARTICLE 62.** Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance que dans les cas suivants :

1. force majeure,
2. accord des parties, à condition que celui-ci soit constaté par écrit,
3. faute lourde,
4. résolution judiciaire.

**ARTICLE 63.** Toute rupture abusive donne lieu à dommages-intérêts. Lorsque cette rupture est le fait de l'une ou l'autre partie, ces dommages-intérêts correspondent aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.

**ARTICLE 64.** Sauf dispositions particulières expressément prévues au contrat, l'engagement à l'essai peut, sous réserve d'abus, prendre fin à tout moment par la volonté de l'une des parties, sans préavis ni indemnité.

Le montant des dommages-intérêts en cas d'abus est fixé par la juridiction compétente en fonction du préjudice subi.

### **SOUS-SECTION II – DE LA RESILIATION DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

**ARTICLE 65.** Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par la volonté de l'une des parties, sous réserve d'un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Les conditions et les délais du préavis sont déterminés par les conventions collectives.

Tout licenciement doit être confirmé par écrit au travailleur dans les huit (08) jours qui suivent. Copie en sera adressée à l'inspection du travail et des lois sociales et au service de l'emploi.

**ARTICLE 66.** Pendant la durée de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes obligations qui leur incombent respectivement.

En vue de la recherche d'un emploi, le travailleur bénéficiera pendant la durée du préavis d'un (01) jour de liberté par semaine, pris à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées, ne pourra se voir imposer un nouveau délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait de demander.

**ARTICLE 67.** Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toutes natures dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

La rupture du contrat peut cependant intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente, de 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.

Le montant des dommages-intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :

1. lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat ;
2. lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis, à quelque titre que ce soit.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis ni avec l'indemnité de licenciement.



**ARTICLE 68.** En cas de licenciement déclaré nul, l'employeur est tenu de verser au salarié les salaires qui seraient dus pendant la période couverte par la nullité et éventuellement des dommages-intérêts.

**ARTICLE 69.** Lorsqu'un travailleur ayant rompu de façon injustifiée un contrat de travail s'engage par un autre contrat de travail à l'égard d'un nouvel employeur, celui-ci est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois (03) cas suivants :

1. s'il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
2. s'il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
3. s'il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail rompu de façon injustifiée par le travailleur était venu à expiration soit, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, par l'expiration du délai de préavis ou si un délai de quinze (15) jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

**ARTICLE 70.** En cas de résiliation avant terme d'un contrat soumis aux dispositions des articles 49, 50 et 51, l'employeur est tenu d'aviser, dans les quarante huit (48) heures, les autorités qui ont accordé l'autorisation d'embauchage et le visa.

**ARTICLE 71.** S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds de commerce, apport en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et conditions prévues par la présente section.

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à ladite section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme cas de force majeure.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

**ARTICLE 72.** Tout licenciement pour motif économique envisagé par l'employeur doit être notifié à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort de l'entreprise.

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur 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.

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.

**ARTICLE 73.** Lorsque ce licenciement est inévitable, l'employeur établit l'ordre des licenciements en tenant compte de :

1. l'aptitude professionnelle ;
2. l'ancienneté dans l'entreprise ;
3. des charges de famille des travailleurs.

En vue de recueillir leurs suggestions, l'employeur doit informer par écrit les représentants du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre. Ceux-ci doivent consulter leur base et répondre par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception de la lettre de l'employeur.

En tout état de cause, l'employeur doit privilégier la négociation.

**ARTICLE 74.** L'employeur doit communiquer à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort les procès-verbaux des mesures négociées, sa lettre de consultation des représentants du personnel et la réponse écrite de ces derniers ainsi que la liste des travailleurs dont il envisage le licenciement en précisant les critères qu'il a retenus.

En cas de désaccord, l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort vérifie le bien-fondé du motif économique invoqué, en fonction du marché du travail et de la conjoncture économique. Il peut interroger les parties ainsi que les autorités compétentes et, éventuellement, commettre des experts, sur le point de savoir si d'autres possibilités ne permettraient pas d'éviter les licenciements envisagés.

L'employeur ne peut prendre une décision définitive que vingt et un (21) jours après communication à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, des procès-verbaux des mesures négociées, de la lettre de consultation des représentants du personnel et la réponse écrite de ceux-ci.

**ARTICLE 75.** Les travailleurs victimes d'un licenciement pour motif économique, bénéficient d'une priorité de réembauchage de six (06) mois à compter de la date de la rupture de leur contrat.

Tous les salariés licenciés pour motif économique ont vocation à jouir de ce droit. Aucune distinction n'est faite, selon que le licenciement est individuel ou collectif, selon que le motif du licenciement est d'ordre conjoncturel ou structurel.

**ARTICLE 76.** Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite à l'autre partie.

Lorsque la modification est substantielle et qu'elle est refusée, la rupture du contrat est imputable à la partie qui en a pris l'initiative.

**ARTICLE 77.** Les dispositions des articles 62, 63, et 65 ci-dessus ne sont pas applicables, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à l'indemnité, sauf en cas de rupture abusive.

**ARTICLE 78.** A l'expiration du contrat de travail, tout employeur doit remettre au travailleur, à sa demande, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de son départ, la nature des emplois successivement occupés et le temps pendant lequel ils l'ont été.

Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule « libre de tout engagement » ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

## **CHAPITRE II** **DU TACHERONNAT**

**ARTICLE 79.** Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe verbalement ou par écrit avec un entrepreneur un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Il doit être inscrit au registre du commerce et du crédit mobilier comme sous-entrepreneur.

Le tâcheron est soumis aux mêmes obligations que tout employeur en ce qui concerne l'application de la législation en matière de travail, de main-d'œuvre et de sécurité sociale.

**ARTICLE 80.** Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, celui-ci est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à ce dernier en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, celui-ci est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

**ARTICLE 81.** Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

**ARTICLE 82.** L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat, la communiquer périodiquement à l'inspecteur du travail et des lois sociales et la tenir à la disposition des représentants des travailleurs.

### **CHAPITRE III** **DU CAUTIONNEMENT**

**ARTICLE 83.** Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titre doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur prévu à l'article 207 ci-dessous.

**ARTICLE 84.** Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans un délai d'un (01) mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir sont fixées par décret en conseil des ministres sur rapport conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances. Les établissements financiers doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

**ARTICLE 85.** Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué qu'avec le consentement de l'employeur et celui du travailleur, ou avec le consentement de l'un d'eux habilité à cet effet par décision de la juridiction compétente.

**ARTICLE 86.** L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisie-attributions des créances aux mains de ce dernier. Toute saisie-attribution des créances formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque dépositaire est nulle de plein droit.

#### **CHAPITRE IV** **DU REGLEMENT INTERIEUR**

**ARTICLE 87.** 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.

Toute autre clause est considérée comme nulle de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 127 du présent code.

**ARTICLE 88.** Avant la mise en vigueur du règlement intérieur, le chef d'entreprise doit le communiquer aux délégués du personnel s'il en existe, pour avis, ainsi qu'à l'inspecteur du travail et des lois sociales, accompagné de l'avis des délégués du personnel.

L'inspecteur du travail et des lois sociales examine les dispositions du règlement intérieur et exige le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur. Il délivre le visa dans un délai d'un (01) mois.

La délivrance du visa est subordonnée au paiement des frais d'étude dont le montant est déterminé par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances après avis du Conseil National du Travail.

**ARTICLE 89.** Le règlement intérieur fixe la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'au moins deux (02) mois à la date du dépôt auprès de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail.

**ARTICLE 90.** Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes au travailleur. Il en est de même de la double sanction pour la même faute.

**ARTICLE 91.** Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

Toutefois, il peut, sauf convention contraire, exercer toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Est nulle de plein droit et réputée non écrite, toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. En cas de rupture du contrat, cette clause est valable si la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. Toutefois, dans ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer celle de l'employeur ; sa durée ne peut dépasser un (01) an et elle ne peut s'appliquer que dans un rayon de trente-cinq (35) kilomètres autour du lieu de travail.

## **CHAPITRE V** **DE L'APPRENTISSAGE**

**ARTICLE 92.** Le contrat d'apprentissage est un contrat de type particulier liant étroitement la formation et le travail. Par ce contrat, un artisan ou un chef d'entreprise agricole, industrielle, commerciale ou de services s'engage à assurer ou à faire assurer une formation professionnelle, méthodique et complète à une personne qui s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de sa formation.

**ARTICLE 93.** Les conditions relatives à la conclusion et à l'exécution du contrat d'apprentissage sont déterminées par la législation en vigueur en la matière.

## **TITRE IV** **DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS** **COLLECTIFS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I** **DES ACCORDS D'ETABLISSEMENT OU D'ENTREPRISE**

**ARTICLE 94.** Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre d'une part, un employeur et, d'autre part, des délégués du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

**ARTICLE 95.** Les accords d'établissement ou d'entreprise ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les clauses des conventions collectives nationales, régionales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Ils peuvent prévoir des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut de conventions collectives nationales, régionales ou locales, les accords d'établissement ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 97, 98, 108, 109, 110 et 111 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

## **CHAPITRE II** **DE LA CONVENTION COLLECTIVE ORDINAIRE**

**ARTICLE 96.** La convention collective de travail est un accord conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, ayant pour objet de déterminer les conditions auxquelles seront conclus les contrats individuels de travail, de fixer les droits et les devoirs des parties et d'uniformiser les conditions de travail.

**ARTICLE 97.** La convention collective détermine son champ d'application, qui peut être national, régional, local ou limité à un établissement ou plusieurs établissements.

**ARTICLE 98.** Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

1. soit des stipulations statutaires de cette organisation ;
2. soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;
3. soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la convention collective doit être adoptée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

**ARTICLE 99.** La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une période indéterminée.

Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq (05) ans. A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée, le délai du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

**ARTICLE 100.** A peine de nullité, la convention collective doit être écrite dans la langue officielle de la République togolaise. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes.

Avant le dépôt, les parties contractantes doivent communiquer la convention à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort qui exige le retrait ou la modification des clauses contraires à l'ordre public.

Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil national du travail, fixent les conditions dans lesquelles sont déposées et publiées les conventions collectives ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions prévues au dernier alinéa de l'article précédent.

Les conventions collectives, sauf stipulation contraire, sont applicables à partir du jour qui suit leur dépôt dans les conditions et aux lieux fixés par les arrêtés prévus à l'alinéa précédent.

**ARTICLE 101.** Sont soumises aux obligations de la convention collective, toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.



Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

### **CHAPITRE III**

#### **DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUSCEPTIBLE D'EXTENSION**

**ARTICLE 102.** A la demande de l'une des organisations syndicales ou de l'un des groupements professionnels d'employeurs ou de travailleurs intéressés, considérés comme les plus représentatifs, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail provoque par arrêté la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail dans une branche d'activité déterminée sur un plan national, régional ou local.

L'arrêté détermine la composition de la commission mixte qui comprendra obligatoirement en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations syndicales ou professionnelles les plus représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des employeurs. La commission mixte est présidée par un inspecteur du travail et des lois sociales.

Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles. Elles doivent contenir les conditions particulières de travail à ces catégories et être discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

**ARTICLE 103.** Les conventions collectives prévues au présent chapitre, comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

1. le libre exercice du droit syndical ;
2. la définition des catégories professionnelles et les salaires applicables à chaque catégorie ;
3. les modalités d'exécution et les taux de rémunération du travail de nuit et des jours non ouvrables ainsi que les taux de rémunération des heures supplémentaires ;
4. la durée de la période d'essai et celle du préavis ;

5. les délégués du personnel ;
6. la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
7. les modalités d'application du principe à « travail de valeur égale, salaire égal » sans discrimination d'aucune sorte, notamment celle fondée sur le sexe ou l'âge ;
8. les congés payés.

**ARTICLE 104.** Les conventions collectives susceptibles d'extension peuvent comprendre également, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :

1. les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
2. l'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;
3. les indemnités de déplacement ;
4. s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article 119, éventuellement les indemnités d'éloignement ou de rapatriement ;
5. les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;
6. les conditions générales de la rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible ;
7. la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
8. les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
9. s'il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
10. les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;

11. s'il y a lieu, les modalités de constitution du cautionnement prévu au chapitre III du titre III ;
12. l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;
13. l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;
14. les conditions particulières du travail, travail par roulement, travail durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;
15. les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

**ARTICLE 105.** Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national, les conventions collectives conclues au plan régional ou local adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan régional ou local.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

#### **CHAPITRE IV** **DE LA PROCEDURE D'EXTENSION DES CONVENTIONS** **COLLECTIVES**

**ARTICLE 106.** A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou sur l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par le précédent chapitre peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail.

L'arrêté d'extension est publié au Journal officiel.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Toutefois, le ministre chargé du travail doit exclure de l'extension, après avis du conseil national du travail, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la convention sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré.

**ARTICLE 107.** L'arrêté prévu à l'article 106 ci-dessus cesse d'avoir effet lorsque la convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite d'une dénonciation ou d'un défaut de renouvellement.

Le ministre chargé du travail pourra, après avis du Conseil National du Travail, à la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative, abroger l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions, lorsqu'il apparaîtra que la convention, ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territorial considéré.

**ARTICLE 108.** Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail, peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, régler les conditions du travail pour une profession déterminée, en s'inspirant de conventions collectives en vigueur sur le territoire national.

**ARTICLE 109.** Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension doit être précédé d'une consultation des organisations professionnelles ou de toutes personnes intéressées qui devront faire connaître leurs observations dans le délai de trente (30) jours.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités de cette consultation.

## **CHAPITRE V** **DE L'EXECUTION DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS** **D'ETABLISSEMENT OU D'ENTREPRISE**

**ARTICLE 110.** Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective ou un accord collectif d'établissement sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garantis de cette exécution que dans les limites déterminées par la convention ou l'accord.

**ARTICLE 111.** Les groupements capables d'ester en justice, liés par une

convention collective de travail ou un accord d'établissement peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts contre tous groupements, contre leurs propres membres ou contre toutes les personnes liées par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

**ARTICLE 112.** Les personnes liées par une convention collective peuvent intenter une action en dommages-intérêts contre d'autres personnes et les groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

**ARTICLE 113.** Les groupements capables d'ester en justice qui sont liés par une convention collective, ou un accord d'établissement peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur d'un de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et qu'il ne s'y soit pas opposé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

**ARTICLE 114.** Lorsqu'une action née de la convention collective est intentée soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord peut toujours intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

## **CHAPITRE VI** **DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES, ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS**

**ARTICLE 115.** Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut légal ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent titre.

**ARTICLE 116.** Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté d'extension, en application de l'article 106, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés à l'article 115 ci-dessus qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

**TITRE V**  
**DU SALAIRE**

**CHAPITRE I**  
**DE LA DETERMINATION DU SALAIRE**

**ARTICLE 117.** Par salaire, il faut entendre, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le salaire de base ou minimum et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier, et fixés par les dispositions conventionnelles ou réglementaires.

**ARTICLE 118.** Dans les conditions prévues au présent titre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur nationalité, leur sexe, leur âge ou leur statut.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

**ARTICLE 119.** Dans le cas où un travailleur est déplacé du fait de son employeur pour exécuter de façon permanente, un contrat de travail hors de sa résidence habituelle et de son lieu de travail initial, l'employeur est tenu de lui procurer un logement décent et suffisant pour lui et sa famille. A défaut, une indemnité dite « indemnité de logement », lui est allouée.

Le taux de l'indemnité de logement pour chaque catégorie de travailleur est déterminé par les conventions collectives ou, à défaut, par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail.

Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui assurer.

A droit aux mêmes avantages, tout travailleur étranger venu au Togo pour

l'exécution d'un contrat de travail, à la demande d'un employeur.

Chacune de ces prestations constitue un élément du salaire.

**ARTICLE 120.** Lorsqu'un travailleur est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors du lieu de sa résidence habituelle, il a droit à une indemnité dite « indemnité de déplacement » dans les conditions prévues par la convention collective ou par le contrat individuel de travail.

**ARTICLE 121.** Les salaires minima interprofessionnels garantis sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil National du Travail.

Dans la détermination du taux des salaires minima interprofessionnels garantis, il doit être tenu compte notamment des besoins des travailleurs et de leur famille, du niveau général des salaires dans le pays, du coût de la vie et ses fluctuations, des prestations de sécurité sociale, des facteurs d'ordre économique, des exigences du développement économique, de la productivité et du niveau de l'emploi.

**ARTICLE 122.** La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

**ARTICLE 123.** Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation, sauf accord entre les parties intéressées.

**ARTICLE 124.** Les taux minima de salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux de l'employeur et sur les lieux de paie du personnel.

**ARTICLE 125.** Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis et des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre, est la moyenne mensuelle des éléments visés à l'alinéa précédent.

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excédera pas les douze

(12) mois de service ayant précédé la cessation du travail.

## **CHAPITRE II** **DU PAIEMENT DU SALAIRE**

### **SECTION I - DU MODE DE PAIEMENT**

**ARTICLE 126.** Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal. Toute stipulation contraire est interdite.

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

Le paiement de la totalité du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions de l'article 119 du présent code dont les modalités de calcul de la valeur des denrées fournies sont déterminées par dispositions conventionnelles ou, à défaut, par arrêté du ministre chargé du travail.

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.

**ARTICLE 127.** A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine, et un (01) mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine de jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.

Les travailleurs absents le jour de paie peuvent retirer leurs salaires aux heures



normales d'ouverture de la caisse, conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

**ARTICLE 128.** En cas de résiliation ou de rupture du contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal du travail, la consignation au greffe dudit tribunal de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

L'employeur saisit le président du tribunal du travail par une déclaration écrite ou orale faite au plus tard dans les cinq (05) jours de la cessation du service, devant le greffier du tribunal qui l'inscrit sur un registre spécial.

La demande est aussitôt transmise au président qui fixe la date d'audience la plus proche possible.

Les parties sont immédiatement convoquées. Elles sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixés par le président du tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter conformément aux dispositions de l'article 241 du présent code.

La décision du tribunal est exécutoire immédiatement, nonobstant opposition ou appel.

**ARTICLE 129.** Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par des témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail et des lois sociales, les employeurs seront tenus de délivrer aux travailleurs, au moment du paiement, un bulletin individuel dont la contexture sera fixée par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail. Mention sera faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin.

Ne sera pas opposable au travailleur la mention « pour solde de tout compte » ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation sans contestation ni réserve par le travailleur, d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions

légales, réglementaires ou contractuelles.

Elle ne peut non plus valoir compte arrêté et réglé au sens de l'article 2274 du Code civil.

## **SECTION II - DES PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRES**

**ARTICLE 130.** Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-attribution de créances, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers à titre de salaire sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

**ARTICLE 131.** La créance de salaire de tout travailleur bénéficiant des dispositions du présent code est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur. Elle prend rang dans l'ordre des créances privilégiées immédiatement après les frais de justice, les frais funéraires et les frais de dernières maladies.

Peuvent, en outre, faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux :

1. les maçons, charpentiers et autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments ou autres ouvrages quelconques dans les conditions prévues à l'article 1798 du Code civil ;
2. les ouvriers qui ont travaillé, soit à la récolte, soit à la fabrication ou la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose, dans les conditions prévues à l'article 2102 du Code civil;
3. les inscrits maritimes dans les conditions prévues par le code de commerce ;
4. les ouvriers employés à la construction, à la réparation, à l'armement et à l'équipage du navire dans les conditions prévues par le code de commerce.

**ARTICLE 132.** Sont privilégiées les sommes dues aux travailleurs et apprentis pour exécution et résiliation de leur contrat durant la dernière année ayant précédé le décès du débiteur, la saisie des biens ou la décision judiciaire d'ouverture d'une procédure collective.

**ARTICLE 133.** Les dispositions de l'article 130 du présent code ne s'appliquent pas à la fraction insaisissable des sommes restantes dues sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers pendant les quinze (15) derniers jours de travail, ou par les employés pendant les trente (30) derniers jours, sur les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce pour les quatre-vingt-dix (90) derniers jours de travail et sur les salaires dus aux marins de commerce pour la dernière période de paiement.

A cette fraction insaisissable, représentant la différence entre les salaires et commissions dues et la portion saisissable de ces salaires et commissions telle qu'elle est déterminée par le décret prévu à l'article 137 du présent code, s'applique la procédure exceptionnelle suivante :

1. les fractions des salaires et commissions ainsi désignées pour faire l'objet d'une mesure d'exception devront être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance, dans les dix (10) jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire et sur simple ordonnance du juge commissaire, à la seule condition que le syndic ou le liquidateur ait en mains les fonds nécessaires ;
2. au cas où cette condition ne serait pas remplie, lesdites fractions de salaires et commissions devront être acquittées sur les premières rentrées de fonds, nonobstant l'existence et le rang de toute autre créance privilégiée ;
3. au cas où lesdites fractions de salaires et commissions sont payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur sera, par cela même, subrogé dans les droits des salariés et devra être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucun autre créancier puisse y faire opposition.

Pour établir le montant des salaires, en vue de l'application des dispositions du présent article, il doit être tenu compte non seulement des salaires et appointements proprement dits, mais de tous les accessoires desdits salaires et appointements et, éventuellement, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de congé payé et de l'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail.

**ARTICLE 134.** L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues aux articles 570 et suivants du Code civil.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai d'un (01) an, pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la loi.

### **SECTION III - DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE**

**ARTICLE 135.** L'action en paiement du salaire se prescrit par cinq (05) ans.

Le délai de prescription court du jour où le salaire est exigible. Il est suspendu lorsqu'il y a compte arrêté ou citation en justice non périmée.

### **CHAPITRE III DES RETENUES SUR SALAIRE**

**ARTICLE 136.** En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements des sommes versées à des tiers en vertu d'une cession de salaires régulièrement consentie et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que dans les cas ci-après :

1. par saisie-attribution des créances ;
2. par cession volontaire souscrite par le cédant en personne et communiquée pour vérification à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort quand il s'agit de remboursement des avances d'argent consenties par l'employeur aux travailleurs et devant le président du tribunal compétent dans les autres cas ;
3. en cas d'institution, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des sociétés de secours mutuel comportant le versement de cotisation par le travailleur.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances.

**ARTICLE 137.** Un décret pris sur rapport du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail fixe, en tenant compte de la nécessité d'assurer l'entretien du travailleur et de sa famille, les portions y afférentes. La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paie, excéder les taux fixés par ce décret. Les modalités et les limites des saisies et des cessions prescrites par ledit décret sont affichées aux bureaux de l'employeur ou sur les lieux de paie du personnel.

Il doit être tenu compte, pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires du salaire, à l'exception toutefois, des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des

sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charge de famille.

**ARTICLE 138.** Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles et de nul effet.

Les sommes retenues sur le salaire du travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêts à son profit au taux légal, depuis la date où elles auraient dû être payées, et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

## **CHAPITRE IV** **DES ŒUVRES SOCIALES D'ENTREPRISES**

### **SECTION I - DES ECONOMATS**

**ARTICLE 139.** Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition que:

1. les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;
2. la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
3. la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Les prix des marchandises mises en vente doivent être affichés et lisibles.

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des coopératives ouvrières.

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats, ainsi que sur le lieu de travail.

**ARTICLE 140.** L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 139 ci-dessus est subordonnée à l'autorisation du directeur général du travail.

Le fonctionnement de l'économat est contrôlé par l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort qui, en cas d'abus constaté, peut décider la fermeture provisoire pour une durée maximale d'un (01) mois.

La fermeture définitive d'un ou des économats des entreprises ne peut être décidée que par le directeur général du travail sur rapport de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

## **SECTION II- DES AUTRES SERVICES SOCIAUX**

**ARTICLE 141.** Des services sociaux, notamment des mutuelles, des coopératives, des cantines, des crèches, des cafétérias, des terrains de loisirs, sans que cette énumération soit limitative, pourront être créés au niveau des entreprises dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil National du Travail.

## **TITRE VI** **DES CONDITIONS DU TRAVAIL**

### **CHAPITRE I** **DE LA DUREE DU TRAVAIL**

**ARTICLE 142.** Dans toute entreprise, même d'enseignement ou de bienfaisance, à l'exception de l'entreprise agricole, la durée du travail des employés ou ouvriers, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut normalement excéder quarante (40) heures par semaine.

Dans les exploitations agricoles, la durée légale du travail est fixée à deux mille quatre cents (2400) heures par an.

Les heures effectuées au-delà de cette durée de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire.

Les modalités d'application de la durée du travail et la durée maximale des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents et exceptionnels ainsi que la durée du travail considérée comme équivalente sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil National du Travail.

Les conventions collectives déterminent le taux et les modalités de rémunération des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit, pendant les jours ouvrables, les jours fériés et les jours de repos.

**ARTICLE 143.** Une durée de travail inférieure à la durée normale peut être stipulée dans le cadre du travail partiel. Dans ce cas, le contrat doit être constaté par écrit ou une lettre d'embauche mentionnant la durée de travail. Des heures complémentaires peuvent être accomplies dans des conditions et limites prévues par arrêté du ministre chargé du travail.

## **CHAPITRE II** **DU TRAVAIL DE NUIT**

**ARTICLE 144.** Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre vingt-deux (22) heures et cinq (05) heures.

**ARTICLE 145.** Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, sauf dérogation accordée dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle.

**ARTICLE 146.** Les heures de travail effectuées de jour comme de nuit sont rémunérées au taux normal, sous réserve de dispositions plus favorables des conventions collectives.

## **CHAPITRE III** **DU TRAVAIL DES FEMMES**

**ARTICLE 147.** Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail, fixent la nature des travaux interdits aux femmes enceintes.

Ne peuvent être interdits que les travaux de nature à porter atteinte à leur capacité de procréation ou ceux affectant leur santé ou celle de leur enfant.

**ARTICLE 148.** Toute femme enceinte, dont l'état a été constaté par un médecin, peut quitter le travail 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 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 (06) semaines après la délivrance.

Quand l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est, dans tous les cas, prolongé jusqu'à la date effective, et la

durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne sera pas réduite.

La suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée, et résultant de la grossesse, des couches ou en cas de grossesses multiples ou pour des causes intéressant la santé de l'enfant.

Dans tous les cas, la femme a droit, pendant la période de suspension de contrat de travail, à la charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, à une indemnité égale à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, l'autre moitié étant à la charge de l'employeur.

Toute convention contraire aux dispositions du présent article, est nulle et de nul effet.

**ARTICLE 149.** Pendant la période de quinze (15) mois qui suit la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour l'allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une (01) heure par jour de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

#### **CHAPITRE IV** **DU TRAVAIL DES ENFANTS**

**ARTICLE 150.** Sous réserve des dispositions relatives à l'apprentissage, les enfants, de l'un ou l'autre sexe, ne peuvent être employés dans aucune entreprise, ni réaliser aucun type de travail, même pour leur propre compte, avant l'âge de quinze (15) ans, sauf dérogation prévue par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

**ARTICLE 151.** Les enfants de plus de quinze (15) ans peuvent effectuer des travaux légers. Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail et des lois sociales qui dispose d'un délai de huit (08) jours pour notifier son désaccord éventuel.

Dans tous les cas, sont interdites les pires formes de travail des enfants.

Sont considérées comme pires formes de travail des enfants :

1. toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail



forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;

2. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
3. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ;
4. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Le fait de soumettre un enfant à des pires formes de travail est passible de sanctions pénales.

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail, détermine les travaux visés au point 4 du présent article et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes gens et l'âge limite jusqu'auquel s'applique l'interdiction.

## **CHAPITRE V** **DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES**

**ARTICLE 152.** Est considérée comme personne handicapée, toute personne qui, du fait d'une déficience motrice, sensorielle ou mentale, congénitale ou acquise, est dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale et se trouve empêchée ou limitée dans ses possibilités de jouir des mêmes droits et de faire face aux mêmes obligations que ses concitoyens de même sexe et de même âge.

**ARTICLE 153.** Les conditions de travail des personnes handicapées sont déterminées par décret en conseil des ministres.

## **CHAPITRE VI** **DES DISPOSITIONS COMMUNES AU TRAVAIL** **DES ENFANTS ET DES PERSONNES HANDICAPEES**

**ARTICLE 154.** Le repos journalier des enfants doit avoir une durée de douze (12) heures consécutives au minimum.

**ARTICLE 155.** L'inspecteur du travail et des lois sociales peut requérir l'examen des enfants et des personnes handicapées par un médecin inspecteur du travail ou par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs capacités.

La personne handicapée ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses capacités et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement par l'employeur, de l'indemnité de préavis et, éventuellement, de l'indemnité de licenciement.

## **CHAPITRE VII** **DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FÉRIÉS**

**ARTICLE 156.** Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement, et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes religieuses ou locales, sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

**ARTICLE 157.** La liste et le régime des jours fériés sont déterminés par décret en conseil des ministres et affichés sur les lieux de travail.

## **CHAPITRE VIII** **DES CONGES ET TRANSPORTS**

### **SECTION I - DES CONGES PAYES**

**ARTICLE 158.** Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou de contrat de travail individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi par mois de service effectif. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couche, prévues à l'article 148 du présent code, ni dans la limite de six (06) mois, les absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé.

Dans la limite de dix (10) jours par an et en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils

n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées

**ARTICLE 159.** Le droit au congé est acquis après une durée de service effectif d'un (01) an. Toutefois, les parties au contrat peuvent convenir d'une jouissance de ce droit au prorata temporis, après six (06) mois consécutifs de travail.

La jouissance effective de congé peut être reportée d'accord parties sans que la durée de service effectif ouvrant droit au congé puisse excéder deux (02) ans.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après l'article 158 du présent code ou d'après les dispositions de la convention collective ou du contrat de travail individuel doit être accordée à la place du congé.

En dehors de ce cas, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice aux lieux et place du congé.

**ARTICLE 160.** Avant le départ en congé, l'employeur doit verser au travailleur pour toute la durée du congé, une allocation qui sera calculée, à l'exclusion des primes de rendement, sur la base de la moyenne des salaires et des différents éléments de rémunération définis à l'article 125 du présent code dont le travailleur bénéficiait au cours des douze (12) derniers mois donnant droit au congé.

L'allocation de congé est égale au douzième de la rémunération calculée sur les bases ci-dessus, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail.

Pour les travailleurs recrutés hors du Togo, la durée du congé est augmentée des délais de route.

Sauf conventions plus favorables, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et en revenir, le cas échéant.

## **SECTION II- DES VOYAGES ET TRANSPORTS**

**ARTICLE 161.** Sous réserve des dispositions prévues à l'article 164 du présent code, sont à la charge de l'employeur, les frais de voyage du travailleur recruté hors du Togo, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement

avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle :

1. en cas d'expiration du contrat à durée déterminée ;
2. en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé dans les conditions prévues à l'article 159 ci-dessus ;
3. en cas de résiliation du contrat ou de l'engagement à l'essai du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;
4. en cas de résiliation du contrat due à un cas de force majeure.

Le travailleur a droit, par ailleurs, au voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et retour en cas de congé normal. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si à cette date, le travailleur est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minimale de séjour en deçà de laquelle le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée ne peut excéder douze (12) mois.

**ARTICLE 162.** Lorsque le contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 161 ci-dessus ou pour faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport aller et retour incombant à l'employeur est proportionnel au temps de service du travailleur.

**ARTICLE 163.** La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant les stipulations de la convention collective ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

Il sera tenu compte, dans tous les cas, des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

**ARTICLE 164.** Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur. Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par celui-ci qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie ou les moyens régulièrement choisis.

Si le travailleur use d'une voie ou de moyens de transport plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Les délais de transports ne sont pas compris dans la durée maximale du contrat telle que prévue à l'article 43 ci dessus.

**ARTICLE 165.** A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus par la voie et les moyens normaux.

S'il use d'une voie ou de moyens plus rapides, il bénéficie, en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie et des moyens choisis par l'employeur.

**ARTICLE 166.** Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir auprès de son ancien employeur, des droits en matière de congé, de voyage et de transports dans un délai maximal de cinq (05) ans, à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur. Toutefois, les frais de voyage ne seront dus par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

**ARTICLE 167.** Les dispositions de la présente section ne peuvent être un obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des travailleurs étrangers.

Le travailleur a le droit d'exiger le versement en espèces du montant des frais de rapatriement à la charge de l'employeur dans les limites du cautionnement qu'il justifie avoir versé.

## **TITRE VII**

### **DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL ET DES SERVICES DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL**

#### **CHAPITRE I**

#### **DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL**

**ARTICLE 168.** Il est institué auprès du ministre chargé du travail et présidé par le directeur général du travail, un comité technique consultatif de sécurité et santé au travail doté d'un secrétariat permanent.

Ce comité donne son avis, outre les cas prévus par le présent code, sur les demandes d'homologation des dispositifs de protection des appareils, machines

ou éléments de machines dangereux à installer dans les établissements et sur les lieux de travail, ainsi que sur celles des produits potentiellement toxiques.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine la composition et le fonctionnement du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail dans lequel toutes les parties intéressées doivent être représentées.

**ARTICLE 169.** Les conditions et les mesures générales d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux de travail sont fixées par décret en conseil des ministres après avis du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail.

Les conditions et les mesures particulières d'hygiène, de sécurité et santé sur les lieux de travail sont réglées par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail.

Cet arrêté tient compte des conditions locales. Il précise les cas et conditions dans lesquelles l'inspecteur du travail et des lois sociales doit recourir à la procédure de la mise en demeure.

**ARTICLE 170.** La mise en demeure en matière d'hygiène et de sécurité du travail doit être faite par écrit, soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La mise en demeure est datée et signée ; elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils devront avoir disparu.

**ARTICLE 171.** Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visées par les textes prévus à l'article 169 du présent code, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail et des lois sociales d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

**ARTICLE 172.** L'employeur est tenu de déclarer à l'inspecteur du travail et des lois sociales dans le délai de quarante-huit (48) heures ouvrables, tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale certifiée de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

**ARTICLE 173.** Tout établissement ou toute personne dont l'activité comporte des risques majeurs d'accident ou de maladie professionnelle doit observer des mesures adéquates d'hygiène, de sécurité et de santé.

**ARTICLE 174.** Il est institué un comité de sécurité et santé au travail dans tous les établissements ou entreprises.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de ce comité sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail.

## **CHAPITRE II** **DES SERVICES DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL**

**ARTICLE 175.** Toute entreprise ou établissement, de quelque nature que ce soit, doit assurer un service de sécurité et santé à ses travailleurs.

Des arrêtés conjoints du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé, déterminent les modalités d'application, d'organisation et de fonctionnement des services de sécurité et santé au travail. Ils déterminent les conditions dans lesquelles sont effectuées les différentes surveillances de la santé des travailleurs, du milieu du travail, de la prévention, de l'amélioration des conditions de travail et le suivi-évaluation des activités.

Ils classent, compte tenu des conditions locales, du nombre des travailleurs et des risques, les entreprises dans les catégories suivantes :

1. entreprises devant s'assurer un service de sécurité autonome avec un ou plusieurs médecins, infirmiers et autres spécialistes en sécurité et santé au travail ;
2. entreprises devant s'assurer un service de sécurité et santé inter-entreprises avec un ou plusieurs médecins et infirmiers spécialistes en santé au travail.

**ARTICLE 176.** L'employeur doit obligatoirement mettre à la disposition du personnel soignant des locaux adaptés, du matériel médical, des médicaments et consommables bio-médicaux, conformément à la liste fixée par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé après avis du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail.

**ARTICLE 177.** Ne comptent pour l'application des prescriptions de l'article 176 ci-dessus que les médecins et infirmiers agréés par le ministre chargé du travail et le ministre chargé de la santé. Les conditions d'agrément sont fixées

par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé.

**ARTICLE 178.** Plusieurs entreprises peuvent organiser des services médicaux communs à un groupe d'entreprises, selon les modalités fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé.

Chacune des entreprises concernées reste néanmoins tenue d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas urgents. Le nombre de lits, le matériel technique de surveillance des lieux de travail, de la surveillance des travailleurs et l'approvisionnement sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé, après avis du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail.

**ARTICLE 179.** Pour les entreprises et établissements éloignés où le logement des travailleurs et des membres de leur famille est assuré par l'employeur, ces derniers peuvent être consultés par le personnel soignant de l'établissement et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements de première nécessité.

Les résultats des visites de surveillance des lieux de travail et de la santé des travailleurs sont consignés respectivement sur un registre spécial et dans un carnet de santé des travailleurs dont les modèles sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé, après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité.

**ARTICLE 180.** En cas de maladie d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de lui fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définis au présent chapitre.

L'employeur est également tenu d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade soigné sur place.

**ARTICLE 181.** L'employeur doit, après avoir assuré les premiers secours et les soins d'urgence, faire transporter au centre médical le plus proche, les blessés et les malades transportables qui ne peuvent être traités avec les moyens dont il dispose.

Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au préfet le plus proche. Celui-ci fait procéder au transport par les moyens à sa disposition ; tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration, sont remboursés par l'employeur au tarif officiel des transports sanitaires.



**TITRE VIII**  
**DES SERVICES DE CONTROLE, DU PLACEMENT ET DU**  
**DIALOGUE SOCIAL**

**CHAPITRE I**  
**DES SERVICES DE CONTROLE**

**SECTION I - DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS**  
**SOCIALES**

**ARTICLE 182.** L'inspection du travail et des lois sociales est assurée par un corps spécialisé de fonctionnaires composé d'inspecteurs et de contrôleurs du travail et des lois sociales.

Un décret en conseil des ministres fixe le statut particulier de ces fonctionnaires qui doivent bénéficier de moyens matériels et de ressources financières nécessaires à leur indépendance et à l'exercice de leurs fonctions.

**ARTICLE 183.** Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont notamment pour attributions de :

1. veiller à l'application des dispositions édictées en matière de travail, de rapports professionnels individuels et collectifs, et informer l'autorité compétente des insuffisances constatées ;
2. éclairer de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs et les travailleurs ;
3. apporter leur concours aux employeurs et aux travailleurs pour le règlement amiable des différends individuels.
4. conduire des enquêtes sur les risques professionnels.

Ils peuvent être chargés par le directeur général du travail de :

1. l'étude de la conjoncture économique et sociale, notamment des problèmes de salaires et de prix ;
2. l'étude de l'évolution des rapports professionnels et des relations avec les organismes professionnels ;
3. l'étude des rapports contractuels de travail.

**ARTICLE 184.** Les inspecteurs du travail et des lois sociales sont astreints au secret professionnel sous peine des sanctions prévues à l'article 176 du code pénal.

Ils prêtent serment devant la cour d'appel « de bien et fidèlement remplir leurs fonctions et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ».

Ils doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans les installations ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

**ARTICLE 185.** Les inspecteurs du travail et des lois sociales ne peuvent pas avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

**ARTICLE 186.** Les inspecteurs du travail et des lois sociales sont habilités à constater par procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

**ARTICLE 187.** Avant de dresser le procès-verbal, l'inspecteur du travail et des lois sociales met le chef d'établissement en demeure.

La mise en demeure est faite, soit par écrit sur le registre d'employeur, soit par lettre avec accusé de réception ou avec décharge sur un cahier de transmission. Elle précise les infractions constatées et fixe les délais dans lesquels elles doivent avoir disparu.

Au terme du délai imparti par la mise en demeure et lorsque l'employeur n'en a pas tenu compte, l'inspecteur du travail et des lois sociales dresse procès-verbal après constat. Le procès-verbal, daté et signé par l'inspecteur du travail et des lois sociales, relate les faits constitutifs de l'infraction.

En cas d'extrême urgence, l'inspecteur du travail et des lois sociales peut dresser un procès-verbal sans mise en demeure préalable. Il peut également ordonner des mesures immédiatement exécutoires pour faire cesser tout danger grave et imminent.

L'employeur peut exercer un recours contre cette décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales devant les juridictions compétentes, qui doivent statuer dans les huit (08) jours.

Toutefois, l'inspecteur du travail et des lois sociales peut proposer au contrevenant une transaction dont les modalités de règlement sont déterminées par un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances.

En cas de refus de paiement de la transaction, dans un délai maximum de trois (03) mois, un procès-verbal est adressé au procureur de la République aux fins de poursuite.

L'inspecteur du travail et des lois sociales est tenu informé par le Trésor public en cas de paiement de la transaction ou par le ministère public de la suite réservée au procès-verbal en cas de refus de paiement.

**ARTICLE 188.** Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont le pouvoir de :

1. pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection et de jour, voire de nuit lorsqu'il est constant qu'un travail y est effectué, dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection. Ils doivent prévenir au début de leur inspection le chef d'entreprise ou le chef d'établissement ou son suppléant ; celui-ci peut les accompagner au cours de leur visite ;
2. requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

Les médecins et techniciens agréés sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail et des lois sociales;

3. se faire accompagner dans leurs visites des membres du comité d'hygiène et de sécurité, d'interprètes officiels assermentés et des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins et techniciens visés ci-dessus ;
4. procéder ou faire procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que des dispositions applicables sont effectivement observées notamment :

- interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler utile ;

- requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par le présent code et par les textes pris pour son application ;

- prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant, et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

**ARTICLE 189.** Les contrôleurs du travail et des lois sociales assistent les inspecteurs du travail et des lois sociales dans l'exercice de leurs fonctions ; ils sont habilités à constater les infractions par les rapports écrits au vu desquels l'inspecteur peut décider de dresser procès-verbal dans les formes prévues à l'article 187 du présent code.

Toutefois, les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent, à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs aux contrôleurs du travail et des lois sociales pour une mission déterminée de contrôle ou de vérification.

Les contrôleurs du travail et des lois sociales prêtent, devant le tribunal de première instance de leur ressort, le serment prévu à l'article 184 du présent code.

**ARTICLE 190.** Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des inspecteurs du travail et des lois sociales. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail et des lois sociales les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont notifiées.

L'inspecteur du travail et des lois sociales peut à tout moment effectuer avec les fonctionnaires mentionnés à l'alinéa précédent la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle.

Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle de l'exécution des dispositions applicables en matière de travail est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet dans des conditions fixées par décret en conseil des ministres.

La nomenclature de ces établissements ou parties d'établissement est dressée par décret en conseil des ministres sur proposition de l'autorité militaire compétente.

**ARTICLE 191.** A défaut de contrôleur du travail et des lois sociales dans une localité donnée, le contrôleur du travail et des lois sociales de la localité la plus proche le supplée de plein droit.

**ARTICLE 192.** Les dispositions des articles 183, 186 et 188 du présent code ne dérogent pas aux règles de droit commun quant à la constatation et la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

## **SECTION II - DES ACTIVITES DE SANTE AU TRAVAIL**

**ARTICLE 193.** Les activités de santé au travail sont coordonnées par un médecin inspecteur du travail placé sous l'autorité du directeur général du travail. Il prête serment dans les conditions prévues à l'article 184 du présent code.

Il n'est pas habilité à dresser des mises en demeure, des procès-verbaux au cours de ses visites et enquêtes. Il fait des rapports de contrôle dont il adresse copie à l'inspecteur du travail et des lois sociales, rapports dans lesquels sont mentionnées les infractions ou irrégularités constatées au cours des visites et enquêtes.

**ARTICLE 194.** Le médecin inspecteur du travail est chargé :

1. de contrôler le fonctionnement des services médicaux du travail au sein des entreprises ;
2. de contrôler l'exécution des différentes prestations prévues par le présent code en collaboration avec les services psychotechniques en vue de l'orientation professionnelle des travailleurs, de leur reclassement ou de leur rééducation professionnelle ;
3. d'étudier les problèmes relatifs à la physiologie du travail, à l'ergonomie et à la prévention des risques professionnels ;
4. de veiller, en collaboration avec l'inspecteur du travail et des lois sociales, à l'application de la législation et de la réglementation en matière de protection de la santé des travailleurs ;

5. de procéder aux visites médicales d'embauchage, aux visites périodiques, aux visites de reprise du travail et aux visites annuelles.

Des arrêtés du ministre chargé du travail fixent les conditions dans lesquelles sont effectuées ces visites.

## **CHAPITRE II** **DU PLACEMENT**

### **SECTION I - DES PRINCIPES GENERAUX**

**ARTICLE 195.** Est considérée comme activité de placement, le fait pour toute personne physique ou morale de servir d'intermédiaire pour trouver un emploi à un demandeur.

**ARTICLE 196.** Le service public du placement est assuré par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE).

Les opérations de placement peuvent être également assurées par des offices ou bureaux de placement payant.

Est considérée comme activité de placement payant, le fait pour toute personne physique ou morale de servir d'intermédiaire pour trouver un emploi à un demandeur en tirant de cette opération un profit matériel et/ou financier direct ou indirect.

Avant tout placement, les bureaux ou offices de placement payant doivent s'assurer que le demandeur d'emploi est inscrit au service public de l'emploi.

Les conditions d'ouverture des bureaux ou offices de placement payant et les règles auxquelles ils sont tenus sont fixées par décret en conseil des ministres.

**ARTICLE 197.** Les frais de placement perçus par les bureaux de placement payant sont entièrement supportés par les employeurs sans qu'aucune rétribution puisse être perçue des travailleurs.

**ARTICLE 198.** Il est interdit aux gérants de bureaux de placement payant et à leurs préposés de percevoir ou d'accepter, à l'occasion des opérations faites par eux, des dépôts de cautionnement de quelque nature que ce soit.

Les bureaux de placement payant sont tenus de communiquer à l'Agence Nationale pour l'Emploi les informations relatives aux placements effectués.

**ARTICLE 199.** Outre le recrutement par les structures précitées, d'autres types de recrutements sont autorisés dans les conditions suivantes :

1. Tout employeur peut procéder directement au recrutement d'un demandeur d'emploi préalablement inscrit à l'Agence Nationale pour l'Emploi.

Il doit en faire la déclaration dans les huit (08) jours à l'Agence Nationale pour l'Emploi.

Il peut également s'adresser à l'Agence Nationale pour l'Emploi, qui lui propose des candidatures des demandeurs d'emploi préalablement inscrits sur ses registres.

Tout employeur est tenu de fournir à l'Agence Nationale pour l'Emploi, une déclaration périodique de la situation de son personnel au moins une fois par semestre, à l'aide des imprimés qui lui sont préalablement adressés.

2. Les entreprises publiques ou à participation publique et les projets financés sur fonds publics sont tenus de procéder à la publication des postes d'emploi vacants et d'organiser des tests de recrutement sous la supervision des services publics de placement.

Le contenu de l'offre d'emploi et la forme de la déclaration périodique sont définis par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail.

**ARTICLE 200.** En cas de lock-out ou de grève déclenché en conformité avec la procédure du règlement des conflits collectifs du travail, les opérations des services de l'emploi, à propos des entreprises concernées, sont immédiatement interrompues. La liste desdites entreprises est, en outre, affichée dans les locaux des services de l'emploi.

**ARTICLE 201.** Un décret en conseil des ministres après avis du Conseil National du Travail fixe les modalités de placement des travailleurs par l'intermédiaire des services de l'emploi.

Des arrêtés du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail, sur le rapport des responsables des structures de gestion de l'emploi, peuvent déterminer, en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales, les possibilités d'embauchage des entreprises.

## **SECTION II- DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE)**

**ARTICLE 202.** L'ANPE est un établissement public administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle est placée sous l'autorité du ministre chargé de l'emploi.

Elle a pour missions de :

1. contribuer à l'élaboration de la politique nationale en matière d'emploi ;
2. constituer une banque de données fiables sur l'emploi et la main-d'œuvre en relation avec toute banque de données existantes dans d'autres départements ou organismes ;
3. promouvoir l'emploi et lutter contre le chômage ;
4. prospecter les emplois disponibles et développer les relations en entreprise ;
5. orienter les demandeurs d'emploi vers les centres de formation professionnelle et participer à la formation en entreprise des travailleurs, à leur recyclage et éventuellement à leur reconversion professionnelle ;
6. délivrer à tout demandeur d'emploi, tant national qu'étranger, une carte d'inscription ;
7. recevoir les demandes et les offres d'emplois ;
8. effectuer le placement ;
9. traiter toutes les questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre ;
10. régler les problèmes de compensation de main-d'œuvre entre les régions ;
11. participer à l'organisation et à la surveillance des concours et examens de formation ou de perfectionnement professionnels.

**ARTICLE 203.** L'ANPE est administrée par un conseil d'administration qui délibère notamment sur le budget de l'agence ainsi que sur les programmes et plans d'action.

**ARTICLE 204.** Les crédits budgétaires nécessaires à la mise en place et au fonctionnement de l'agence sont inscrits au budget général au titre du ministère chargé du travail.

Les ressources de l'ANPE peuvent également provenir :

1. des produits des prestations de service autres que le placement ;
2. des subventions d'organismes publics ou privés nationaux ou internationaux ;
3. des fonds provenant des programmes de développement ;
4. des fonds provenant d'aides extérieures ;



5. des subventions de l'Etat ;
6. des dons et legs ;
7. des produits des biens meubles ou immeubles aliénés dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

**ARTICLE 205.** L'organisation et le fonctionnement de l'ANPE sont fixés par décret en conseil des ministres sur le rapport du ministre chargé de l'emploi.

### **CHAPITRE III** **DES MOYENS DE CONTROLE**

**ARTICLE 206.** Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort. A défaut de l'observation de cette prescription, la fermeture temporaire de l'entreprise ou de l'établissement pour une durée maximale d'un (01) mois peut être décidée par l'inspecteur du travail et des lois sociales, sans préjudice des pénalités prévues au présent code.

Des arrêtés du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail déterminent les modalités de la déclaration et le délai dans lequel les entreprises existantes devront effectuer cette déclaration.

Ces arrêtés prescrivent, s'il y a lieu, la production des renseignements périodiques sur la situation du personnel.

**ARTICLE 207.** Tout employeur soumis aux dispositions du présent code doit tenir en permanence à jour, au lieu du principal établissement, un registre dit « registre d'employeur », dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du Conseil National du Travail.

Ce registre comprend trois parties :

1. la première comporte les renseignements concernant les personnes et les éléments du contrat de tous les travailleurs employés dans l'entreprise ;
2. la deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ;

Ces deux fascicules, en raison de l'importance de l'effectif et de la taille de l'entreprise, peuvent, après autorisation du directeur général du travail et des lois sociales, être remplacés par un listing informatisé du personnel avec tous les renseignements qu'ils contiennent.

3. la troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son délégué.

Le registre de l'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales et conservé pendant les cinq années suivant la dernière mention qui y a été portée.

Certaines entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir un registre en raison de leur faible importance, par arrêté du ministre chargé du travail sur le rapport de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

**ARTICLE 208.** Il est institué un dossier du travailleur conservé au service de l'emploi du lieu de travail.

Tout travailleur embauché n'ayant pas fait l'objet d'un contrat écrit ni d'une autorisation d'embauchage dans les conditions prévues aux articles 45, 46 et 47 du présent code, doit être déclaré dans les huit (08) jours respectivement à l'agence nationale pour l'emploi et à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort. Cette déclaration, qui incombe à l'employeur, doit mentionner le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession et sa catégorie, avec le salaire de base correspondant, les emplois qu'il a précédemment occupés, son adresse, la date de l'embauchage et le nom du précédent employeur.

Tout travailleur quittant une entreprise doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions que précédemment en mentionnant la date de départ de l'entreprise.

Le travailleur, ou avec son assentiment le délégué du personnel, peut prendre connaissance du dossier.

## **CHAPITRE IV** **DU DIALOGUE SOCIAL**

**ARTICLE 209.** Le dialogue social est le processus d'échange d'informations et de communication par lequel les acteurs du monde du travail s'entendent pour gérer au mieux leurs intérêts.

Le cadre national du dialogue social est le Conseil National du Dialogue Social en abrégé CNDS.

Il est tripartite et permanent.

Il dispose de deux sous structures chargées respectivement du secteur privé et parapublic, le Conseil National du Travail (CNT) et du secteur public, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP).

Le CNDS est doté d'une autonomie de gestion. Ses ressources proviennent des subventions de l'Etat, des dons et legs.

**ARTICLE 210.** Les principales attributions du CNDS sont :

1. animer le dialogue social,
2. promouvoir une culture de prévention des conflits de travail,
3. participer à la résolution des conflits majeurs du monde du travail,
4. participer à la réflexion sur la législation sociale,
5. participer à la réflexion sur les outils de gestion du monde du travail, notamment, les politiques en matière d'emploi, de travail, de sécurité et santé au travail, de formation professionnelle et de sécurité sociale,
6. émettre des avis sur les grandes orientations économiques à forte incidence sociale.

**ARTICLE 211.** Un décret en conseil des ministres détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement du CNDS.

## **CHAPITRE V**

### **DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DES DELEGUES SYNDICAUX**

#### ***SECTION I- DES DELEGUES DU PERSONNEL***

**ARTICLE 212.** Les délégués du personnel sont les représentants élus du personnel. Ils sont chargés de la défense des intérêts des travailleurs au sein de l'entreprise. La durée de leur mandat est de deux (02) ans. Ils sont rééligibles.

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail, fixe les conditions d'organisation et les modalités de fonctionnement de l'institution notamment :

1. le nombre de travailleurs à partir duquel ainsi que les catégories d'établissement dans lesquelles l'institution de délégués du personnel est obligatoire ;
2. le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
3. les modalités de leur élection ;

4. les conditions exigées pour être électeur et éligible ;
5. la durée considérée et rémunérée comme temps de travail dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leur fonction ;
6. les moyens mis à la disposition des délégués ;
7. les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;
8. les conditions de révocation du délégué par le collège des travailleurs qui l'a élu.

**ARTICLE 213.** Les contestations relatives à l'élection, à l'éligibilité des délégués du personnel, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal du travail qui statue d'urgence en premier et dernier ressort par décision susceptible de pourvoi en cassation devant la chambre judiciaire de la cour suprême.

**ARTICLE 214.** Chaque délégué titulaire a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de collège électoral, de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

**ARTICLE 215.** Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant doit être soumis à l'approbation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied du délégué intéressé en attendant la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales qui doit intervenir dans un délai de trente (30) jours au maximum. Si celui-ci refuse d'approuver le licenciement, la mise à pied est rétroactivement annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Le licenciement prononcé par l'employeur malgré le refus opposé par l'inspecteur du travail et des lois sociales est nul et de nul effet.

La décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales accordant ou refusant l'autorisation du licenciement du délégué du personnel n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail. Les parties disposent d'un délai de quinze (15) jours pour déférer au ministre la décision de l'inspecteur du travail et des lois sociales dans le cadre du recours hiérarchique. Le ministre dispose de vingt (20) jours pour statuer sur ce recours.

La décision du ministre est susceptible de recours pour excès de pouvoir dans les délais, formes et conditions prévues par la procédure en vigueur.

En cas de licenciement prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales ait été demandée ou malgré le refus opposé par celui-ci, ou en cas d'annulation par le ministre de la décision de l'inspecteur autorisant le licenciement, le délégué du personnel ainsi licencié est réintégré d'office avec paiement d'une indemnité égale aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'employeur, qui ne réintègre pas le délégué du personnel quinze (15) jours après la notification du refus, est tenu de verser à celui-ci une indemnité supplémentaire égale à un (01) mois de salaire brut par année de présence, avec un maximum de six (06) ans. Le versement de cette indemnité est sans effet sur la nullité du licenciement.

**ARTICLE 216.** Les délégués du personnel ont pour attributions :

1. de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires qui n'auraient pas été directement satisfaits ;
2. de saisir l'inspecteur du travail et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles dont il est chargé d'assurer le contrôle ;
3. de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur toute décision de réduction du personnel, de réorganisation de l'entreprise entraînant une diminution d'effectifs et de fermeture d'établissement au moins un (01) mois avant la décision.

Toutefois, ce délai d'un (01) mois peut être réduit ou même supprimé, en cas de force majeure nécessitant la fermeture provisoire de l'établissement, sous réserve d'en informer immédiatement l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Les délégués du personnel participent à la création et à la gestion des œuvres sociales de l'entreprise.

**ARTICLE 217.** Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

## **SECTION II - DES DELEGUES SYNDICAUX**

**ARTICLE 218.** Les délégués syndicaux sont désignés au sein de l'entreprise par les organisations syndicales les plus représentatives.

**ARTICLE 219.** Les délégués syndicaux peuvent assister les délégués du personnel sur leur demande.

**ARTICLE 220.** Pour l'exercice de leur mandat, les délégués syndicaux bénéficient de la même protection que celle prévue pour les délégués du personnel.

**ARTICLE 221.** Pour permettre leur participation aux activités d'éducation ouvrière des organisations syndicales, il est accordé aux responsables syndicaux, à la demande de leurs organisations syndicales, un congé dit "congé d'éducation ouvrière". Les conventions collectives règlent les modalités d'attribution de ce congé.

**ARTICLE 222.** Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du Conseil National du Travail, fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement de la représentation syndicale dans l'entreprise.

## **TITRE IX** **DES DIFFERENDS DU TRAVAIL**

**ARTICLE 223.** Les différends du travail comprennent :

1. les litiges individuels du travail ;
2. les conflits collectifs du travail.

La procédure de règlement de ces différends est soumise aux dispositions du présent titre.

## **CHAPITRE I** **DU LITIGE INDIVIDUEL**

**ARTICLE 224.** Le litige individuel du travail est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat, un travailleur à son employeur.

## **SECTION I - DE LA PROCEDURE DE REGLEMENT AMIABLE**

**ARTICLE 225.** Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail et des lois sociales, à son délégué ou suppléant légal, de régler tout litige individuel de travail à l'amiable.

**ARTICLE 226.** L'inspecteur du travail et des lois sociales, saisi d'une demande de règlement amiable, convoque les parties dans les quinze (15) jours qui suivent la date de réception du dossier.

Les parties sont tenues de se présenter à l'inspecteur qui vérifie si elles sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des dispositions fixées par la loi, la réglementation, les conventions collectives ou le contrat individuel de travail.

Nul ne doit, de quelque manière que ce soit, faire obstacle à la conciliation ou à la non conciliation.

**ARTICLE 227.** Le défaut de comparution de l'une des parties après deux (02) convocations, sauf cas de force majeure, est passible d'une amende de vingt mille (20.000) francs sans préjudice de la condamnation au paiement des dommages-intérêts par la juridiction compétente.

**ARTICLE 228.** En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée, en vertu d'une ordonnance du président du tribunal du travail prise à la requête de la partie la plus diligente, sur le procès-verbal de conciliation établi par l'inspecteur du travail et des lois sociales son délégué ou son suppléant légal.

Le procès-verbal a force exécutoire comme un jugement du tribunal.

Le président du tribunal du travail territorialement compétent est celui dans le ressort duquel le procès-verbal de conciliation a été signé.

**ARTICLE 229.** En l'absence ou en cas d'échec de règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou par requête écrite déposée auprès du tribunal du travail. Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivré sur sa demande à la partie ayant introduit l'action et d'office à la partie adverse.

L'inspecteur du travail et des lois sociales qui a procédé sans succès à la tentative de conciliation peut, à la demande de l'une des parties, transmettre à toutes fins utiles au président du tribunal du travail, le dossier complet qui a pu être constitué sur le litige.

Cette transmission est obligatoire lorsque le tribunal du travail saisi de l'affaire la requiert.

## **SECTION II - DE LA PROCEDURE DE REGLEMENT DEVANT LES TRIBUNAUX**

**ARTICLE 230.** Les tribunaux du travail connaissent des litiges individuels pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

Ces tribunaux sont compétents pour se prononcer sur tous litiges individuels relatifs aux conventions collectives ou aux arrêtés en tenant lieu. Leur compétence s'étend également aux litiges nés entre travailleurs à l'occasion du travail, aux litiges relatifs aux contrats d'apprentissage, aux litiges ayant pour origine l'application de la législation en matière de sécurité sociale, accidents du travail, maladies professionnelles, prestations familiales, pensions de retraite.

**ARTICLE 231.** Le tribunal territorialement compétent est celui du lieu du travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont la résidence habituelle est au Togo, en un autre lieu que le lieu de travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence habituelle et celui du lieu du travail.

**ARTICLE 232.** Les tribunaux du travail sont créés par la loi.

**ARTICLE 233.** Les tribunaux du travail dépendent administrativement du ministre chargé de la justice.

**ARTICLE 234.** Le tribunal du travail est composé :

1. d'un magistrat, président, nommé par décret en conseil des ministres sur proposition du conseil supérieur de la magistrature ;
2. d'un assesseur travailleur et d'un assesseur employeur choisis sur la liste arrêtée par le ministre chargé du travail conformément à l'article 235 du présent code;
3. d'un secrétaire-greffier désigné par arrêté du ministre chargé de la justice.



Le président du tribunal désigne pour chaque affaire, l'assesseur employeur et l'assesseur travailleur appartenant à la catégorie intéressée.

Les assesseurs titulaires sont remplacés en cas d'empêchement, par les assesseurs suppléants.

**ARTICLE 235.** Les assesseurs titulaires et suppléants sont désignés par arrêté du ministre chargé du travail. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales ou professionnelles les plus représentatives ou, en cas de carence, par le directeur général du travail, et comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

Les fonctions des assesseurs titulaires ou des assesseurs suppléants ont une durée d'un (01) an renouvelable.

Les assesseurs titulaires et suppléants doivent jouir de leurs droits civils et politiques. Ils doivent, en outre, n'avoir subi aucune condamnation à une peine correctionnelle.

Ne peuvent être inscrites sur la liste, les personnes condamnées pour des crimes et délits autres que des délits involontaires.

Sont déchus de leur mandat, les assesseurs qui sont condamnés pour l'une des infractions énoncées à l'alinéa précédent ou qui ont perdu leurs droits civils et politiques.

**ARTICLE 236.** Tout assesseur qui manque gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions, est invité devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette invitation appartient au président du tribunal du travail.

Dans le délai de quinze (15) jours, à compter de la date de l'invitation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du tribunal du travail au procureur de la République.

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la République avec avis, au procureur général, lequel le fait parvenir au ministre chargé de la justice et au ministre chargé du travail.

Par arrêté motivé du ministre chargé de la justice, les peines suivantes peuvent être prononcées :

1. la suspension pour un temps qui ne peut excéder six (06) mois ;
2. la déchéance.

Tout assesseur dont la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

**ARTICLE 237.** Les assesseurs prètent, devant le tribunal de première instance du ressort, le serment suivant :

« Je jure de remplir mes fonctions avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations. »

**ARTICLE 238.** Les fonctions d'assesseurs des tribunaux du travail sont gratuites.

Toutefois, il est alloué aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances.

L'employeur est tenu de laisser aux assesseurs le temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.

**ARTICLE 239.** La procédure devant les tribunaux du travail et en appel des jugements de ces tribunaux devant la cour d'appel est gratuite. En outre, le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements et arrêts rendus à son profit.

**ARTICLE 240.** Dans les deux (02) jours à compter de la réception de la demande de l'une des parties, dimanche et jour fériés non compris, le président du tribunal cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze (12) jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 251 du présent code.

La convocation doit contenir les noms et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, le jour de la comparution.

La convocation est faite à personne ou à domicile par agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par voie de transmission la plus expresse.

**ARTICLE 241.** Les parties sont tenues de comparaître au jour et à l'heure fixés devant le tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter, soit

par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit encore par un représentant des organisations syndicales ou professionnelles auxquelles elles sont affiliées.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire d'une des parties doit être muni d'une procuration écrite.

**ARTICLE 242.** Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est radiée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure et s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

**ARTICLE 243.** L'audience est publique sauf au stade de la conciliation.

Le président du tribunal dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins convoqués à la diligence des parties dans les formes prévues à l'article 240 du présent code. Toutefois, l'inspecteur du travail et des lois sociales, son délégué ou son suppléant légal, qui a eu à connaître du litige au stade du règlement amiable et a signé le procès-verbal de non-conciliation, ne peut être convoqué comme témoin à la diligence des parties.

Le tribunal peut d'office convoquer dans les mêmes formes toute personne dont il estime la déposition utile au règlement du litige et notamment pour la conservation des objets qui donnent lieu à une réclamation.

Le témoin non comparant, dont la déposition est déclarée nécessaire par le président, est convoqué à nouveau. La convocation doit porter, à peine de nullité, mention qu'avis a été donné au témoin qu'en cas de non-comparution, il sera décerné contre lui mandat d'amener et qu'il encourra, en outre, une amende civile de cinq mille (5000) francs.

Si au jour fixé, le témoin ne comparaît pas, le tribunal le condamne à l'amende et décerne contre lui mandat d'amener.

Le témoin comparant qui refuse de déposer est considéré comme défaillant.

Le témoin défaillant peut être déchargé de l'amende par le tribunal s'il est établi que son absence à l'audience était fondée sur un motif légitime.

**ARTICLE 244.** Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le tribunal à se concilier, à se constituer demandeurs ou défendeurs.

**ARTICLE 245.** Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés :

1. s'ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
2. s'ils sont parents ou alliés de l'une ou l'autre des parties jusqu'au sixième degré ;
3. si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;
4. s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;
5. s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

La récusation est formée avant tout débat. Le président du tribunal statue immédiatement. Si la demande est rejetée, le tribunal passe au débat ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.

**ARTICLE 246.** Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

En cas d'accord, un procès-verbal rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal consacre le règlement amiable du litige.

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du président et du secrétaire-greffier vaut titre exécutoire pour les points sur lesquels un accord est intervenu ; il est dressé procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

**ARTICLE 247.** En cas de non-conciliation totale ou partielle de la demande, le tribunal doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen. Le renvoi ne peut être prononcé qu'une seule fois par le tribunal sauf accord des parties.

Le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information y compris la comparution personnelle des parties ainsi que tous constats ou expertises.

**ARTICLE 248.** Après clôture des débats, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré dont le délai ne peut excéder deux (02) semaines, le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture ; il doit être motivé.

**ARTICLE 249.** Les minutes du jugement sont signées par le président du tribunal et le secrétaire-greffier. Elles sont conservées et reliées chaque année à la diligence du président du tribunal et du secrétaire-greffier.

**ARTICLE 250.** Le jugement peut être immédiatement exécutoire nonobstant opposition ou appel, et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui sera fixée par le tribunal. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution. Copie du jugement, signé par le président et le secrétaire-greffier doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le secrétaire-greffier en marge de la minute du jugement.

**ARTICLE 251.** En cas de jugement par défaut, notification du jugement est faite dans les formes de l'article 240 du présent code à la partie défaillante par le secrétaire-greffier du tribunal.

Si dans un délai de dix (10) jours après la notification, augmenté des délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'alinéa premier de l'article 229 du présent code concernant l'introduction de l'action, le jugement est exécutoire.

Sur opposition, le président du tribunal convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 240 du présent code. Le nouveau jugement, nonobstant tout défaut, est exécutoire.

**ARTICLE 252.** Le tribunal du travail statue en premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le montant de la demande n'excède pas dix fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Au-dessus de ce montant, les jugements sont susceptibles d'appel.

**ARTICLE 253.** Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation, sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort, le jugement prononcé ne pourra pas être frappé d'appel.

Si l'une des demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal du travail ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statuera en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci

dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre les jugements susceptibles d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie même au cas où, en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

**ARTICLE 254.** Dans les quinze (15) jours du prononcé du jugement, l'appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 229 alinéa 1<sup>er</sup> du présent code. L'appelant devra être avisé par le secrétaire-greffier de son droit de demander à être entendu ou représenté en appel ; il sera fait mention de cette interpellation et de la réponse faite au bas de la déclaration d'appel.

Le secrétaire avise immédiatement, dans les formes prévues à l'article 241 du présent code, les parties intéressées de l'appel interjeté. Il les avise en outre de ce qu'elles peuvent, dans le délai de quinze (15) jours, déposer au greffe un mémoire et demander à être entendues ou représentées devant la cour d'appel.

A l'expiration du délai de quinze (15) jours, l'acte d'appel est transmis au greffe de la cour avec une expédition du jugement ainsi que les lettres, mémoire et document déposés par les parties à l'inspection du travail et des lois sociales ou au greffe du tribunal du travail.

La représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 241.

Lorsque les parties n'auront pas déclaré vouloir être entendues ou représentées, l'appel sera jugé sur pièces dans un délai qui ne pourra excéder trois (03) mois à compter de la transmission du dossier au greffe de la cour.

Lorsqu'elle constate le caractère dilatoire de l'appel, la cour prononce une amende civile de dix mille (10 000) à cent mille (100 000) francs contre l'appelant.

**ARTICLE 255.** Les modalités d'application du présent chapitre sont régies par la législation en vigueur.

## **CHAPITRE II** **DES CONFLITS COLLECTIFS ET DE L'EXERCICE** **DU DROIT DE GREVE**

**ARTICLE 256.** Le conflit collectif est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs.

Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

### **SECTION I - DE LA CONCILIATION DEVANT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES**

**ARTICLE 257.** L'inspecteur du travail et des lois sociales saisi du conflit doit, sans délai, prendre l'initiative du règlement devant intervenir entre les parties.

Les parties au conflit sont tenues de répondre à toutes les convocations et de se rendre aux réunions de concertation et de conciliation organisées par l'autorité compétente.

Lorsque l'une des parties ne comparait pas, l'inspecteur du travail et des lois sociales la convoque de nouveau dans un délai qui ne peut excéder quarante-huit (48) heures, sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail et des lois sociales.

**ARTICLE 258.** A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail et des lois sociales dresse procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties qui contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

En cas de conciliation, l'accord est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 228 du présent code.

**ARTICLE 259.** En cas de désaccord, l'inspecteur du travail et des lois sociales rédige un rapport sur le conflit et précise les points de désaccord. Le rapport accompagné du dossier complet du conflit est adressé au directeur général du travail qui convoque les parties dès réception dans un délai de quinze (15) jours sur les points qui demeurent encore sans solution.

## **SECTION II - DE L'ARBITRAGE**

**ARTICLE 260.** Au cas où le désaccord persiste sur certains points du différend, le directeur général du travail rédige un rapport qu'il adresse au ministre chargé du travail et lui propose de désigner les membres du conseil d'arbitrage qui doit être saisi du différend.

La désignation des membres du conseil d'arbitrage doit intervenir dans les huit (08) jours qui suivent la transmission du rapport.

Le conseil d'arbitrage est présidé par le président de la cour d'appel territorialement compétent ou un conseiller délégué. Il comprend en outre :

1. un magistrat de la cour d'appel désigné par le président ;
2. le président du tribunal du travail ;
3. un inspecteur du travail et des lois sociales qui n'a pas eu à connaître de la conciliation et désigné par le ministre chargé du travail.
  
4. un assesseur employeur et un assesseur travailleur nommés par le ministre chargé du travail et désignés sur la liste des assesseurs du tribunal du travail.

Les personnes qui ont participé à la conciliation ou qui ont un intérêt direct dans le différend ne peuvent être membres du conseil d'arbitrage.

**ARTICLE 261.** Le conseil d'arbitrage, ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par les rapports établis ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ces rapports, sont les conséquences du différend en cours.

Il statue en droit sur les différends relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissements en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou les conditions de travail quand celles-ci ne sont pas fixées par des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision de clauses des conventions collectives.

Il a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties, la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif, susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.



Il peut recourir aux offices d'experts et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Le conseil d'arbitrage doit se prononcer dans quinze (15) jours francs à compter de sa saisine. Si les circonstances l'exigent, ce délai peut être prorogé par décision du ministre chargé du travail, d'une durée supplémentaire ne dépassant pas huit (08) jours francs.

**ARTICLE 262.** La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties.

A l'expiration d'un délai de deux (02) jours à compter de la notification et si aucune partie n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions prévues à l'article 228 du présent code.

Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant la chambre judiciaire de la cour suprême. Le pourvoi est formé dans le délai d'un (01) mois à compter du jour où la sentence a acquis force exécutoire.

Le demandeur au pourvoi peut introduire une requête à fin de sursis à exécution.

**ARTICLE 263.** L'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire.

Les syndicats et groupements professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale non frappée d'opposition.

Les accords de conciliation et les sentences arbitrales sont immédiatement affichés dans les bureaux de la direction générale du travail, du ministère chargé du travail et publiés au journal officiel.

Les minutes des accords et sentences sont déposées au secrétariat du greffe du tribunal du travail.

**ARTICLE 264.** Les personnes et experts aux offices desquels le conseil d'arbitrage peut faire appel en application du présent chapitre, sont tenus au secret professionnel sous les peines prévues par les dispositions du code pénal en ce qui concerne les informations et les documents qui leur sont communiqués ainsi que les faits qui viendraient à leur connaissance dans l'accomplissement de leur mission.

**ARTICLE 265.** La procédure de conciliation et d'arbitrage est gratuite.

Toutefois, le remboursement des frais occasionnés par la procédure, notamment les frais de déplacement des membres du conseil d'arbitrage, les pertes de salaire et les frais d'expertise sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances.

**ARTICLE 266.** Sont interdits toute grève et tout lock-out déclenchés en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.

La grève ou le lock-out déclenché en contravention des présentes dispositions peut entraîner, par décision du tribunal de première instance à la requête du ministre chargé du travail :

1. pour les employeurs, le paiement aux travailleurs du salaire des journées perdues, pendant une durée minimale de deux (02) ans, l'inéligibilité aux fonctions de membres de la chambre de commerce et d'industrie, et celle d'agriculture, l'interdiction d'être membre du conseil national du travail, du conseil d'administration de la caisse nationale de sécurité sociale, du conseil économique et social, du conseil d'arbitrage ou assesseur au tribunal du travail et l'interdiction de participer sous une forme quelconque, à une entreprise de travaux publics, à un marché de fourniture pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité territoriale secondaire ;
2. pour les travailleurs, la perte du droit à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de licenciement et aux dommages-intérêts pour rupture de contrat.

**ARTICLE 267.** La grève déclenchée après formation de l'opposition à la sentence arbitrale n'entraîne pas rupture du contrat de travail.

### **SECTION III - DE LA GREVE ET DU LOCK-OUT**

#### **SOUS-SECTION I - DE LA GREVE**

**ARTICLE 268.** La grève est une cessation collective et concertée du travail décidée par les travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction de leurs revendications d'ordre professionnel.

**ARTICLE 269.** Les travailleurs salariés ont le droit de recourir à la grève pour défendre leurs intérêts professionnels.

**ARTICLE 270.** Pour être licite, la grève doit être précédée d'un préavis de cinq (05) jours ouvrables notifié à l'employeur et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort par l'organisation syndicale ayant pris l'initiative de la grève. Cette notification doit comporter les raisons et les revendications formulées par l'organisation syndicale déposant le préavis de grève et indiquer si le conflit a déjà fait l'objet de procédure conventionnelle de négociation.

La grève est illicite lorsqu'elle n'est pas déclarée et exécutée conformément aux dispositions ci-dessus mentionnées.

**ARTICLE 271.** Les parties au conflit sont tenues de se rencontrer pendant la durée de préavis pour poursuivre les négociations et organiser un service minimum dans l'entreprise en cas de grève afin d'éviter les accidents et d'assurer la protection des installations et des équipements. A défaut d'accord entre les parties, l'inspecteur du travail et des lois sociales fixe le service minimum en question. Auparavant, il doit offrir aux intéressés la possibilité de se faire entendre.

Toute contestation relative à la fixation d'un service minimum selon le présent article est tranchée par le tribunal du travail qui statue en référé.

Le travailleur réquisitionné pour assurer un service minimum conformément au présent article et qui ne se présente pas à son poste de travail commet une faute lourde.

**ARTICLE 272.** A l'expiration du préavis et en cas d'échec de la négociation, les travailleurs peuvent cesser le travail sous réserve :

1. d'assurer, à la demande de l'employeur, un service minimum ;
2. de respecter la liberté de travail des non-grévistes ;
3. de s'abstenir de la destruction des biens, de porter des coups volontaires, de séquestrer l'employeur, ses préposés ou l'autorité administrative.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures de sécurité indispensables.

L'inspecteur du travail et des lois sociales, dans un rapport constatant l'échec de la négociation, transmet le dossier au directeur général du travail.

**ARTICLE 273.** Si la grève affecte un service essentiel, c'est-à-dire un service dont l'interruption est de nature à mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne, dans tout ou partie de la population, l'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition de ceux des

travailleurs qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens.

La liste des emplois ainsi définis est fixée par décret en conseil des ministres. Avant de procéder à la réquisition du personnel conformément à l'alinéa précédent, le syndicat qui le représente est invité à donner son avis.

Le travailleur réquisitionné conformément au présent article et qui ne se présente pas à son poste de travail commet une faute lourde.

**ARTICLE 274.** La liste des entreprises qui fournissent un service essentiel au sens de l'article 273 ci-dessus est établie par décret en conseil des ministres.

L'autorité compétente règle les conditions et les modalités de réquisition d'un travailleur occupant les emplois figurant sur la liste prévue à l'article précédent. Elle précise les cas dans lesquels la notification de la réquisition peut résulter de la diffusion radiophonique ou de l'affichage sur les lieux du travail, d'un décret requérant collectivement et anonymement les travailleurs occupant tout ou partie des emplois énumérés dans la liste préalablement fixée par décret.

La notification est faite en principe à personne par ordre de service signé de l'autorité administrative compétente ou de l'employeur ou de son représentant.

**ARTICLE 275.** Pendant le déroulement de la grève, les parties ont l'obligation de poursuivre les négociations sous l'autorité d'une personnalité désignée par le ministre chargé du travail.

Les parties peuvent également, d'un commun accord, recourir à un médiateur. La personnalité désignée par le ministre ou le médiateur peut procéder à toutes les investigations utiles en vue du règlement du différend.

**ARTICLE 276.** La grève suspend les contrats de travail en vigueur pour tout le temps qu'elle dure.

Les salaires ne sont pas dus aux travailleurs pendant toute la durée de la grève.

Les travailleurs recouvrent leur emploi en fin de grève et ne peuvent être sanctionnés du seul fait de leur participation à la grève.

**ARTICLE 277.** La grève doit se limiter au simple fait de la suspension du contrat de travail. Les actes de coercition, de violence contre les personnes et les biens, d'où qu'ils viennent, sont poursuivis et punis conformément aux textes en vigueur.

**ARTICLE 278.** Les dispositions des articles précédents s'appliquent aussi à tous les autres cas où il s'avère indispensable d'assurer un service minimum compte tenu des difficultés et des inconvénients que la grève peut causer à la population.

**ARTICLE 279.** Toute contestation relative à l'exercice du droit de grève est tranchée par le tribunal du travail qui statue en référé.

**ARTICLE 280.** En aucun cas, l'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'actes de violence ou d'intimidation ou d'occupation violente ou intimidatrice des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine de sanctions prévues à l'article 266 alinéa 2 du présent code et sans préjudice de poursuites judiciaires.

**ARTICLE 281.** Si la grève est illicite, les grévistes doivent reprendre le travail dans les quarante-huit (48) heures. Le travailleur qui, sans une raison valable ne se présente pas à son poste de travail à l'échéance de ce délai, commet une faute passible de sanctions disciplinaires.

### **SOUS-SECTION II - DU LOCK-OUT**

**ARTICLE 282.** Le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée par l'employeur pour riposter à une action syndicale.

**ARTICLE 283.** Le lock-out est exceptionnellement admis lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité lors d'une grève illicite ou lorsque l'entreprise se trouve dans l'incapacité de fonctionner normalement du fait d'une grève.

**ARTICLE 284.** Le lock-out prend fin lorsque les causes qui l'ont provoqué disparaissent.

**ARTICLE 285.** Le lock-out licite suspend le contrat de travail et dispense l'employeur de verser aux travailleurs la rémunération habituellement due pour la période concernée.

Lorsque le lock-out est jugé illicite, l'employeur doit payer à chaque travailleur les salaires et les indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait pu fournir sa prestation habituelle de travail.

**TITRE X**  
**DES DISPOSITIONS PENALES**

**ARTICLE 286.** Les sommes indiquées au présent code s'entendent en monnaie locale.

**ARTICLE 287.** Est puni d'une amende de dix mille (10 000) francs tout assesseur du tribunal qui n'a pas répondu à la citation qui lui a été délivrée.

En cas de récidive, l'amende est portée au double et le tribunal peut, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseur au tribunal du travail.

Le jugement est affiché aux frais dudit assesseur dans l'auditoire du tribunal.

Les amendes sont prononcées par le tribunal du travail.

**ARTICLE 288.** Sont punis d'une amende de dix mille (10 000) à vingt mille (20 000) francs et, en cas de récidive, d'une amende de vingt mille (20 000) à quarante mille (40 000) francs les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 124 du présent code.

**ARTICLE 289.** Sont punis d'une amende de vingt mille (20 000) à trente mille (30 000) francs et en cas de récidive, d'une amende de quarante mille (40 000) à quatre vingt mille (80 000) francs :

1. les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 45,46, 52, 53, 80, 81 et 207 alinéas 2 et 3 ;
2. les auteurs d'infractions aux dispositions de l'arrêté prévu à l'article 169 ;
3. les employeurs ou toutes autres personnes responsables du défaut d'affichage conformément aux dispositions de l'article 139.

**ARTICLE 290.** Sont punis d'une amende de vingt mille (20 000) à quarante mille (40 000) francs, et en cas de récidive, d'une amende de quarante mille (40 000) à quatre vingt (80 000) mille francs :

1. les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 55, 65, 172, 206 et 207 ;
2. les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par les articles 206 et 207.

En ce qui concerne les infractions à l'arrêté prévu à l'article 207, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'inscriptions omises ou erronées.

**ARTICLE 291.** Sont punis d'une amende de vingt cinq mille (25 000) à cinquante mille (50.000) francs et, en cas de récidive, d'une amende de cinquante mille (50 000) à cent mille (100 000) francs :

1. les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 126, 127 et 128 ;
2. les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 139 ;
3. les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 196,197, 198, 199 et 200.

**ARTICLE 292.** Sont punis d'une amende de quarante mille (40 000) à cent mille (100 000) francs, les administrateurs des syndicats ou directeurs des caisses de secours mutuels qui ont commis des infractions aux dispositions des articles 6, 7, 23, 25 et 31.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts, au nom, nationalité et qualité des administrateurs ou directeurs, l'amende peut être portée au double.

**ARTICLE 293.** Sont punis d'une amende de cinquante mille (50 000) à cent mille (100 000) francs et en cas de récidive, d'une amende de cent mille (100 000) à deux cent mille (200 000) francs :

1. les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 150, 155 alinéa 2, 156 alinéa 1, 175 alinéa 1, 180 et 181 ;
2. les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus aux articles 150, 156 et 175.

Dans les cas d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par les articles 150 et 175, la récidive peut, en outre, être punie d'un emprisonnement de dix (10) jours à trois (03) mois.

S'il y a double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

**ARTICLE 294.** Sont punis d'une amende de cinquante mille (50 000) à cent mille (100 000) francs et, en cas de récidive, d'une amende de cent mille (100 000) à deux cent mille (200 000) francs et d'un emprisonnement de dix (10) jours à un (01) mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

1. les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 90, 150, 157, 158, 160, 166, 167 alinéa 2, 171 et 207 alinéa 3.
2. les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus aux articles 35, 147, 169 et aux dispositions de l'article 185.

Dans les cas d'infractions aux dispositions de l'article 150, les pénalités ne sont pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants.

Les auteurs des infractions aux dispositions de l'article 148 alinéa 4 sont punis d'une amende de cent mille (100 000) à cinq cent mille (500 000) francs et d'un emprisonnement de six (06) mois à un (01) an ou de l'une de ces peines seulement sans préjudice de l'application des dispositions légales particulières relatives à la traite ou au trafic d'enfants.

En cas de récidive, les sanctions sont portées au double.

**ARTICLE 295.** Sont punis d'une amende de cent mille (100 000) à deux cent mille (200 000) francs et, en cas de récidive, d'une amende de deux cent cinquante mille (250 000) à cinq cent mille (500 000) francs et d'un emprisonnement de dix (10) jours à un (01) mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

1. les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 83, 84, 136, 137, 148 et 154 ;
2. les auteurs d'infractions aux dispositions des arrêtés prévus par les articles 108 et 121 ;
3. toute personne qui emploie un travailleur de nationalité étrangère muni d'un carnet de travailleur ou de carte de travail ou muni d'un carnet établi pour une profession autre que celle de l'emploi réellement exercé ;
4. toute personne qui embauche un travailleur étranger dont le contrat avec un précédent employeur n'est pas, soit expiré, soit résilié par décision judiciaire.

**ARTICLE 296.** Sont punis d'une amende de soixante quinze mille (75 000) à trois cent mille (300 000) francs et d'un emprisonnement de dix (10) jours à trois (03) mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

1. les personnes qui font sciemment une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
2. toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'un carnet de travail contenant des indications inexactes, se fait embaucher ou se substitue volontairement à un autre travailleur ;
3. tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui porte sciemment sur le carnet de travail, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail



accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui fait sciemment usage de ces attestations ;

4. tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui engage sciemment, tente d'engager ou de conserver à son service un travailleur encore lié à un autre employeur par un contrat de travail, un apprenti encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation professionnelle indépendamment du droit à dommages-intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée ;
5. toute personne qui exige ou accepte du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature.

En cas de récidive, l'amende est de cent cinquante mille (150 000) à six cent mille (600 000) francs et l'emprisonnement de trois (03) à six (06) mois.

**ARTICLE 297.** Est puni d'une amende de cent mille (100 000) à trois cent mille (300 000) francs et d'un emprisonnement de dix (10) jours à trois (03) mois ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque porte ou tente de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de récidive dans le délai d'un (01) an, l'emprisonnement est prononcé.

Les infractions sont constatées par l'inspecteur du travail et des lois sociales.

**ARTICLE 298.** Est punie d'une amende de cent mille (100 000) à cinq cent mille (500 000) francs et d'un emprisonnement de dix (10) jours à trois (03) mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui, par violence, menace, dol ou promesse, contraint ou tente de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui, par les mêmes moyens, tente de l'empêcher ou l'empêche de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat.

**ARTICLE 299.** Est punie d'une amende de cent mille (100 000) à un million (1 000 000) de francs, et d'un emprisonnement de quinze (15) jours à trois (03) mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'oppose ou tente de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs et contrôleurs du travail et des lois sociales.

En cas de récidive, l'amende est portée au double et l'emprisonnement de trois (03) à six (06) mois. En cas de double récidive, l'emprisonnement est prononcé.

Les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des lois sociales et de leurs suppléants.

**ARTICLE 300.** Est puni d'une amende de quatre cent mille (400 000) à deux millions (2 000 000) de francs et d'un emprisonnement de deux (02) mois à deux (02) ans au plus, tout employeur qui retient ou utilise dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise, les sommes ou titres remis en cautionnement.

**ARTICLE 301.** Sont punis d'une amende de cent mille (100 000) à un million (1 000 000) de francs et d'un emprisonnement de trois (03) à six (06) mois ou de l'une de ces deux peines seulement, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 3, 4, 39 et 40.

En cas de récidive, la peine est portée au double.

**ARTICLE 302.** Les personnes coupables d'avoir usurpé les fonctions d'inspecteur du travail et des lois sociales, de médecin-inspecteur du travail ou de contrôleur du travail et des lois sociales, sont punies conformément aux dispositions du code pénal relatives à l'usurpation d'une fonction publique.

**ARTICLE 303.** Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

## **TITRE XI**

### **DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**

**ARTICLE 304.** La présente loi abroge l'ordonnance n° 16 du 08 mai 1974 portant code du travail de la République togolaise.

**ARTICLE 305.** Les textes réglementaires pris en application de l'ordonnance précitée demeurent toutefois en vigueur dans toutes celles de leurs dispositions qui ne sont pas contraires au présent code.

**ARTICLE 306.** Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies en application du présent code, les conventions antérieures resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires.

**ARTICLE 307.** Les dispositions de la présente loi sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent être une cause de rupture du contrat ni entraîner la réduction des avantages de toutes natures, individuels ou collectifs, acquis par les travailleurs en service à la date de leur publication.

**ARTICLE 308.** La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Délibéré et adopté le 05 décembre 2006

**Le Président de l'Assemblée nationale**

**El Hadj Abass BONFOH**