

## D E C R E T S

*DÉCRET N° 71-134 du 22-5-71 fixant le statut du personnel du Centre de la Construction et du Logement.*

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu l'ordonnance n° 1 du 14 janvier 1967 ;  
Vu les ordonnances n°s 15 et 16 du 14 avril 1967 ;  
Vu le décret n° 67.258 du 29 décembre 1967 portant création du centre de la construction et du logement ;  
Vu l'avis du conseil d'administration du centre ;  
Sur proposition du ministre des travaux publics, mines, transports, des postes et télécommunications ;  
Le conseil des ministres entendu,

### D E C R E T E :

#### PREAMBULE

Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres administratifs et techniques) en situation d'activité au centre de la construction et du logement à l'exception des agents temporaires visés à l'article 10.

#### TITRE I

#### DISPOSITIONS STATUTAIRES

##### CHAPITRE I — RECRUTEMENT — STAGE

Article I — Recrutement : conditions à remplir

Les agents du CCL sont recrutés sur concours. Cependant, suivant la qualification exigée pour les emplois postulés, ils peuvent être recrutés sur titre ou sur présentation de références valables.

Tout candidat à un poste au CCL doit :

- 1°) être de nationalité togolaise ;
- 2°) jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité ;
- 3°) satisfaire aux visites médicales d'aptitude à l'emploi auquel il est destiné devant les médecins agréés par le CCL ;
- 4°) être âgé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de recrutement, de dix huit ans au moins et de 35 ans au plus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de recrutement.

Article 2 — Pièces à fournir

Il doit joindre à sa demande d'emploi un dossier complet comprenant :

- un acte de naissance ou toute pièce en tenant lieu
- un casier judiciaire
- un certificat médical constatant qu'il est apte pour l'emploi sollicité
- en cas de doute un certificat de nationalité
- éventuellement les attestations ou diplômes devant prouver la formation ou la qualification professionnelle de l'intéressé.

Article 3 — Dossier individuel

Le dossier individuel d'un agent doit contenir toutes les pièces intéressant sa situation administrative. Celles-ci doivent être enregistrées, numérotées et

classées sans discontinuité. Elles ne doivent comporter aucune mention faisant état de l'appartenance syndicale de l'intéressé, de ses opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

Article 4 — Stage

Tout agent nouvellement recruté doit subir une période de stage dont la durée est fixée comme suit :

- 1 mois pour les agents des catégories 1 à 3
- 3 mois pour les agents des catégories 4 à 10
- 6 mois pour les agents des catégories 11 à 13.

Il est susceptible d'une prolongation d'une durée égale pour les agents des catégories 1 à 10, sur proposition des chefs hiérarchiques.

Pendant la période de stage, l'agent est rémunéré sur la base de la classe A de la catégorie à laquelle il est classé.

Il peut cependant, être dérogé à cette règle en faveur des candidats ayant déjà effectivement exercé un emploi de la même technique ou spécialité que celui pour lequel ils sont recrutés. Dans ce cas, les services accomplis sont pris en compte et sur justification pour leur durée effective.

L'agent stagiaire qui désire quitter son emploi doit avertir le directeur du centre au moins 15 jours à l'avance.

Article 5 — Changements d'affectation

Des changements d'affectation peuvent intervenir au cours du stage ; ils doivent être motivés par les nécessités du service ou la formation professionnelle des intéressés.

Article 6 — Licenciement pour inaptitude physique

Le licenciement du stagiaire peut être prononcé en cours de stage, sur avis du médecin agréé, pour inaptitude physique.

Article 7 — Titularisation

La titularisation est prononcée par le directeur ; elle prend effet à compter du jour qui suit l'expiration du stage ou celui de son renouvellement.

L'ancienneté prend effet à partir du jour de la prise de service.

Article 8 — Non titularisation

À l'expiration de la période de stage et en cas de non titularisation, le stagiaire est, après avis de son supérieur hiérarchique direct, soit licencié soit soumis à une nouvelle période de stage d'égale durée. À l'issue de celle-ci, il est, dans les mêmes formes, ou titularisé ou licencié sans préavis ni indemnité. En aucun cas, la durée du stage ne peut dépasser deux mois pour le personnel des catégories 1 à 3, six mois pour le personnel des catégories 4 à 10 et 12 mois pour le personnel des catégories 11 à 13.

Article 9 — Acte de titularisation

L'acte de titularisation est notifié à l'agent par le directeur du centre. Il doit faire ressortir :

1<sup>o</sup>) la date d'engagement qui sera obligatoirement celle à laquelle l'agent a été admis au centre comme stagiaire ;

2<sup>o</sup>) celle de la titularisation ;

3<sup>o</sup>) la catégorie et la classe attribuées à l'intéressé.

## CHAPITRE II — AGENTS TEMPORAIRES

### Article 10 — Recrutement

Des agents temporaires de toutes catégories professionnelles peuvent être engagés à titre strictement temporaire pour des travaux bien déterminés pour lesquels l'effectif normal du personnel est insuffisant. La durée de leur engagement ne peut dépasser celle des travaux pour lesquels ils sont spécialement appelés.

Ces agents bénéficient des conditions générales applicables aux travailleurs de l'industrie privée en matière de durée de travail et de congés payés.

Leur rémunération sera celle déterminée par les tarifs en vigueur dans l'industrie privée pour le corps de métier auquel ils appartiennent.

### Article 11 — Priorité

Les agents temporaires qui ont été aussi utilisés pendant une durée totale égale à deux années bénéficieront d'un droit de priorité pour leur admission comme agents à titre permanent, s'ils remplissent d'autre part les conditions fixées par le présent statut.

## CHAPITRE III — MESURES DISCIPLINAIRES

### Article 12 — Généralités

Toute faute commise par un agent dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des poursuites judiciaires dont il peut être l'objet.

Les changements d'affectation motivés par les besoins du service ne peuvent être considérés en aucun cas comme sanctions disciplinaires.

Les décisions portant sanctions sont versées au dossier individuel de l'intéressé.

### Article 13 — Délégué du personnel

Toutes questions relatives au nombre des délégués du personnel, à l'électorat et à l'éligibilité ainsi qu'aux conditions d'exercice du mandat de délégué sont réglées conformément aux lois et arrêtés en vigueur.

### Article 14 — Activité en dehors de service

Les agents ne peuvent exercer, même en dehors des heures d'ouverture des bureaux, sans autorisation spéciale du directeur, aucune activité professionnelle ou commerciale rémunérée à l'exception des activités littéraires, artistiques ou des enseignements qu'ils peuvent être amenés à effectuer ou à donner.

Il est interdit à tout agent d'avoir, soit professionnellement, soit par personne interposée y compris épouse légitime et dans quelque entreprise que ce soit, des intérêts de nature à compromettre son indépendance professionnelle.

### Article 15 — Opérations rémunérées

Il est interdit aux agents de recevoir pour les opérations qu'ils ont à exécuter une rémunération quelconque sous peine de sanction pouvant aller jusqu'à la révocation.

### Article 16 — Secret professionnel

Il est interdit aux agents sous peine de faute grave justifiant une sanction disciplinaire, de divulguer des renseignements recueillis ou réunis dans l'exercice de la profession.

### Article 17 — Examens médicaux

Tous les agents sont tenus de se soumettre aux examens médicaux ou cliniques de toute nature prescrits par le directeur devant le médecin qui leur sera désigné.

### Article 18 — Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux agents visés par le présent statut sont :

- l'avertissement
- le blâme notifié avec inscription au dossier
- la mise à pied de 1 à 7 jours avec privation de salaire
- la rétrogradation de classe
- la rétrogradation de catégorie
- l'exclusion temporaire pour une période n'excédant pas 6 mois
- le licenciement avec ou sans préavis.

Les trois premières sanctions sont infligées par le directeur du centre sur proposition des chefs de section et après audition des délégués du personnel, à l'exception de la mise à pied de 1 à 3 jours qui est infligée sans audition des délégués du personnel.

Les autres sanctions sont prises par la même autorité, mais après avis du conseil de discipline. Le dossier complet de l'affaire lui est présenté par le directeur du centre. Le conseil désigne un rapporteur pour l'instruire. L'agent en cause doit être entendu.

### Article 19 — Conseil de discipline

Il est créé un conseil de discipline ayant voix consultative. Il comprend :

- Le directeur ou son représentant, qui le préside
- Un chef de section agissant en qualité de rapporteur
- Deux délégués du personnel
- Un agent désigné par les délégués du personnel.

L'agent désigné devra dans tous les cas, appartenir à la même catégorie que l'agent incriminé.

Cette désignation devra intervenir sous délai de huitaine à compter de la demande formulée par le directeur. Faute de désignation, la commission siègera valablement et de plein droit.

L'agent incriminé est invité à fournir des explications orales ou écrites mais la commission délibère hors de sa présence.

## Article 20 — Cas graves et urgents

Dans les cas graves et urgents, le directeur peut jusqu'à ce que le fond intervienne et avant *tout avis* du conseil de discipline, suspendre immédiatement l'agent incriminé, avec éventuellement privation partielle ou totale de son traitement, à l'exception des indemnités de caractère familial, pour une durée n'excédant pas un mois.

## Article 21 — Cas d'une décision judiciaire

Dans le cas où l'agent est frappé par une décision judiciaire, d'une peine afflictive et infamante quelle que soit la durée, le directeur, en dehors de toute procédure disciplinaire, doit prononcer le licenciement sans préavis ni indemnité.

Si le jugement de condamnation est réformé ultérieurement la sanction encourue sera réexaminée par le directeur.

## TITRE II

## Hiérarchie des salaires — Avancement

## CHAPITRE I — HIERARCHIE DES SALAIRES

## Article 22 — Hiérarchie

Les emplois, postes ou fonctions sont classés en 13 catégories hiérarchiques. A chacune d'elles correspond une définition d'emploi.

L'ensemble des catégories est réparti en 3 groupes hiérarchiques comme l'indique le tableau ci-après, comprenant :

GROUPE I — les agents d'exécution, de la 1<sup>re</sup> à la 6<sup>e</sup> catégorie

GROUPE II — les agents de maîtrise, de la 7<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> catégorie

GROUPE III — les cadres, de la 11<sup>e</sup> à la 13<sup>e</sup> catégorie.

TABLEAU DE CLASSIFICATION

Définitions techniques	Catégorie	Définitions administratives
— Manœuvres .....	Manœuvres	— Garçons de course, plantons
— Aides-ouvriers .....	1	— Employés aux écritures — gardiens
— Ouvriers .....	2	— Employés ordinaires
— Ouvriers spécialisés professionnels .....	3	— Employés qualifiés 1 <sup>er</sup> échelon
— Maîtres ouvriers — chefs ouvriers .....	4	— employés qualifiés 2 <sup>e</sup> échelon
— Chefs d'équipe .....	5	— Employés principaux
— Chefs d'équipe d'ouvriers qualifiés .....	6	— Chefs de groupe
— Contremaîtres ordinaires .....	7	— Chefs de groupe principaux
— Contremaîtres .....	8	— Sous-chefs de bureau
— Contremaîtres principaux 1 <sup>er</sup> échelon .....	9	— Chef de bureau
— Contremaîtres principaux 2 <sup>e</sup> échelon .....	10	— Adjoint au chef de section
— Ingénieur de 3 <sup>e</sup> classe ..	11	— Chef de section du 1 <sup>er</sup> degré
— Ingénieur de 2 <sup>e</sup> classe ..	12	— Chef de section du 2 <sup>e</sup> degré
— Ingénieur de 1 <sup>re</sup> classe ..	13	— Chef de section du 3 <sup>e</sup> degré

Chaque catégorie comprend les classes A, B, C et D telles qu'elles figurent au tableau ci-dessus.

## Article 23 — Mode de classement

Les agents sont classés dans les catégories qui correspondent à la définition des emplois qu'ils occupent ou vont occuper. Ce classement est effectué suivant les titres ou qualifications du candidat ou par concours

- soit directement au moment du recrutement,
- soit à la suite de l'accession à un emploi supérieur

## CHAPITRE II — AVANCEMENT

## Article 24 — Mode d'avancement

Il faut distinguer deux sortes d'avancements :

- l'avancement de classe
- l'avancement de catégorie.

## Article 25 — Avancement de classe

L'avancement de classe est le passage d'une classe à l'autre. Il est accordé par le directeur du centre lors que l'agent a atteint dans sa dernière classe une ancienneté de 18 mois au moins et a obtenu une cote au moins égale à 12/20.

Lorsqu'il n'a pas été accordé pendant au moins 3 années successives, l'agent peut saisir les délégués du personnel d'un recours au sujet du retard qu'il a subi

## Article 26 — Avancement de catégorie

L'avancement de catégorie est le passage d'une catégorie à l'autre hiérarchiquement supérieure.

L'accès aux catégories professionnelles hiérarchiquement supérieures a lieu par concours professionnel compte tenu du nombre de places vacantes dans ces catégories.

Peuvent prendre part aux concours professionnels les agents appartenant aux catégories immédiatement inférieures à celles pour lesquelles les concours sont ouverts. Toutefois, pour des agents particulièrement méritants, l'accès aux catégories supérieures peut être accordé sur proposition des chefs hiérarchiques. Dans ce cas, ils ne peuvent être classés qu'à la catégorie immédiatement supérieure à celle qui correspond à l'emploi qu'ils occupent réellement.

## Article 27 — Passage d'un groupe à l'autre

Indépendamment du recrutement direct prévu par les dispositions de l'article 23 du présent statut, le passage du groupe I au groupe II se fait par concours professionnel suivant le nombre des places vacantes dans le groupe II ou compte tenu des prévisions.

Peuvent prendre part au concours d'accès au groupe II des agents d'exécution de la 6<sup>e</sup> catégorie, classe D.

Le concours d'accès au groupe des cadres est ouvert aux agents de maîtrise comptant au moins 5 ans de service dans le groupe à la date du concours.

TITRE III  
REMUNERATIONS

CHAPITRE I — SALAIRES ET ACCESSOIRES

Article 28 — Salaires

Le salaire de début de la première catégorie classe A pour l'ensemble du territoire ne peut être inférieur au S. M. I. G.

Le tableau des salaires est annexé au présent statut. Il sera rectifié compte tenu des modifications du S. M. I. G. ou des changements qui peuvent intervenir dans les coûts par le conseil d'administration.

Article 29 — Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté calculée à raison de 1% du salaire de base de la catégorie considérée par année

de service jusqu'à concurrence de 20% est applicable à l'ensemble du personnel soumis au statut.

Article 30 — Prime de rendement

Lorsque les ressources du centre le permettent, les agents des catégories 1 à 13 soumis au présent statut bénéficient d'une prime de rendement dont le montant est égal au salaire de base du mois de décembre de l'année considérée soumis à un coefficient compris entre 0,1 et 1. Ce coefficient déterminé compte tenu de la moyenne de la cote obtenue pour l'année considérée, s'établit comme suit :

- cote comprise entre 18 et 20 = 1
  - cote comprise entre 16 et 18 mais inférieure à 18 = 0,7
  - cote comprise entre 12 et 16 mais inférieure à 16 = 0,5
  - cote comprise entre 10 et 12 mais inférieure à 12 = 0,1
- La prime de rendement est payable en fin d'année.

ANNEXE

Groupes	Catégories	CLASSES			
		A	B	C	D
EXECUTION	Manceuvres	6.176	6.794	7.400	8.102
	1	9.017	9.468	9.920	10.371
	2	10.574	11.072	11.666	12.248
	3	12.795	13.341	13.923	14.494
	4	14.802	15.230	15.943	16.656
	5	16.930	18.177	20.267	22.370
MAITRISE	6	22.643	24.009	26.077	28.820
	7	29.221	31.446	33.690	35.938
	8	38.184	40.432	42.679	44.926
	9	47.170	51.661	56.154	60.647
CADRE	10	65.139	69.631	74.125	78.628
	11	53.909	58.400	62.892	67.386
	12	78.616	85.354	92.093	98.832
	13	105.570	112.309	119.047	125.786

Taux des salaires applicables pour compter du 1er janvier 1971

Article 31 — Indemnités diverses

Le directeur du centre et les chefs de section perçoivent des indemnités de fonction. Ils disposent en outre de véhicule de fonction, ou le cas échéant, d'indemnités compensatrices pour l'utilisation de leur véhicule personnel pour les besoins du service.

Le caissier perçoit une indemnité de responsabilité.

Le directeur est logé par les soins du centre.

Les chefs de section sont logés par le centre lorsque celui-ci dispose de logement.

Le taux des indemnités est fixé par le conseil d'administration.

Article 32 — Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale de travail.

Elles seront majorées dans les conditions définies ci-après :

Heures supplémentaires de jour :

— 10 % du salaire horaire normal pour les heures effectuées de la 40<sup>e</sup> exclusivement à la 48<sup>e</sup> inclusivement ;

— 35 % au-delà de la 48<sup>e</sup> heure ;

— 50 % pour les heures effectuées les dimanches et les jours fériés.

Heures supplémentaires de nuit :

— 50 % du salaire horaire normal les heures de nuit effectuées pendant les jours de travail ;

— 100 % pour les heures de nuit effectuées les dimanches et les jours fériés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de travail par les ouvriers des services continus en général quelles que soient les conditions de leur service sont considérées comme heures supplémentaires, mais ne sont majorées forfaitairement que de 50 %.

Les heures supplémentaires commencent à courir pour chaque agent dès le dépassement de son horaire habituel de travail, c'est-à-dire à partir de la 41<sup>e</sup> heure inclusivement.

Les heures supplémentaires sont considérées de nuit lorsqu'elles sont accomplies entre vingt-deux heures et cinq heures.

#### Art. 33 — Indemnités de déplacement

Il est dû une indemnité de déplacement lorsqu'un agent effectue une tournée d'une durée au moins égale à 24 heures ou qui nécessite au moins un découcher.

Les indemnités pour frais de déplacement allouées aux agents soumis au présent statut sont fixées selon les tarifs indiqués au tableau ci-dessous :

Catégories	Déplacement de plus de 7 h mais de moins de 12 heures	Déplacement de plus de 12 h mais de moins de 24 heures	Déplacement de plus de 24 h
	Taux	Taux	Taux
Mancœuvre	50	100	100
1 à 3 inclus	70	140	200
4 à 6 inclus	90	180	250
7	140	280	400
8 et 9	175	350	500
10 à 12 inclus	215	430	600
13	250	500	700

Lorsque la durée de la tournée excède 11 jours les indemnités deviennent forfaitaires. Leurs montants sont fixés comme suit :

Catégories	Taux
Mancœuvre .....	1.250
1 à 3 inclus .....	2.240
4 à 6 inclus .....	2.880
7 .....	4.480
8 et 9 .....	5.480
10 et 12 inclus .....	6.500
13 .....	7.600

La tournée commence à l'heure du départ du lieu de résidence et finit à l'heure du retour au lieu de résidence.

## CHAPITRE II — DROIT A LA REMUNERATION

Article 34 — Entrée en jouissance de la rémunération

Le droit à la rémunération commence :

1<sup>e</sup> — pour les agents nouvellement nommés à un emploi du présent règlement ou réintégrés à l'expiration de la période passée sous les drapeaux ;

— le jour fixé sur la lettre de recrutement ou d'affectation, ou à défaut le jour de leur prise de service ;

2<sup>e</sup> — dans tous les autres cas (avancement ou promotion) à compter du jour où l'intéressé prend rang, conformément aux dispositions de la décision modifiant sa situation.

Article 35 — Cessation des droits à la rémunération

Les droits à la rémunération cessent :

1<sup>e</sup> — dans le cas de cessation définitive des fonctions :

a) — pour les agents démissionnaires à la date fixée par le directeur pour accepter la démission ;

b) — pour les agents licenciés par mesure disciplinaire ou pour tout autre motif, le lendemain du jour où ils reçoivent notification de la décision prononçant leur licenciement, sous réserve des droits au préavis et au congé ;

c) — pour les agents atteints par la limite d'âge, le lendemain du jour où ils atteignent cette limite ;

2<sup>e</sup> — dans le cas de mise en position d'absence pour fonctions politiques ou syndicales, sous les drapeaux, le jour fixé par la décision prononçant la cessation des fonctions ;

3<sup>e</sup> — en cas de décès de l'agent, le premier jour du mois suivant le décès ;

4<sup>e</sup> — pour les agents mis par le C. C. L. à la disposition de l'Etat, le jour de la prise en charge de l'agent par le budget de l'Etat.

Article 36 — Privation de solde

Tout agent non présent à son poste et qui ne se trouve en position ni de congé, ni de permission, ni d'autorisation d'absence, ni à l'hôpital et qui n'a pas obtenu de repos prescrit par l'autorité médicale agréée, est pendant toute la durée de cette absence, sans préjudice des peines disciplinaires qu'il peut encourir, placé dans la position d'absence et n'a droit à aucune solde.

Sont dans la position d'absence :

1<sup>e</sup> — les agents ayant quitté leur poste sans motif plausible et sans avoir avisé préalablement leur chef, même lorsqu'ils auraient pu prétendre à une permission, à un congé avec solde ou à une autorisation d'absence ;

2<sup>e</sup> — les agents absents, en principe pendant plus de quatre (4) jours même pour cause de maladie dûment constatée, s'ils ne sont pas hospitalisés dans les conditions prévues par le présent titre et ont épuisé tous droits à permission ou congé.

Le directeur peut toutefois prolonger ce délai sur justification précise (absence de formation sanitaire dans la résidence considérée, accident du travail, etc...) ;

3<sup>e</sup> — les agents qui n'ont pas rejoint leur poste dans les délais fixés par leur « ordre de mise en route » ou à l'expiration de leur congé, de leur permission, de leur autorisation d'absence ou de leur hospitalisation, sauf dans les cas d'empêchement légitime dûment constaté.

La même disposition est applicable aux agents en mission qui dépassent sans motif valable, le temps fixé pour la durée de leur mission.

L'absence est constatée par le chef de section qui en rend compte au directeur. Elle fait l'objet d'une mention spéciale sur la fiche de solde des intéressés sans préjudice des peines disciplinaires qui peuvent être prononcées.

L'agent appelé à se déplacer à la suite d'une mutation ou à l'expiration d'un congé qui sans autorisation retarde son départ ou interrompt son voyage pour convenances personnelles, perd ses droits à la rémunération pendant la période comprise entre la date à laquelle il aurait dû normalement arriver à son poste et celle à laquelle il l'a effectivement rejoint.

#### Article 37 — Sortie d'hôpital

L'agent qui ne rejoint pas son poste immédiatement après sa sortie de l'hôpital n'a droit à aucune solde pour le temps qui s'est écoulé depuis sa sortie de l'hôpital jusqu'au jour de sa reprise de service si, pendant cet intervalle, il n'est pas dans une position régulière de repos médical, de congé ou d'autorisation d'absence.

### CHAPITRE III — CONSTATATION DES DROITS

#### Article 38 — Dispositions générales

Les soldes ou indemnités ne peuvent être attribuées que pour l'objet auquel les rémunérations sont régulièrement destinées. Elles sont payées seulement après constatation du service fait.

En conséquence, les agents ne peuvent prétendre au paiement des émoluments repris au présent titre que s'ils se trouvent dans l'une des positions limitativement prévues à ce même titre.

La solde et les accessoires de solde se décomposent par mois à raison de la trentième partie de la fixation mensuelle.

#### Article 39 — Epoque de paiement

La solde des agents présents à leur poste se paie par mois et à terme échu.

#### Article 40 — Paiement de la solde dans certains cas particuliers

Les agents en congé ou en traitement dans les hôpitaux reçoivent la solde à laquelle ils peuvent prétendre à l'expiration de chaque mois.

Le directeur du C. C. L. autorise le paiement aux ayants droit de la solde des agents qui, pour raison de force majeure ou toute autre cause légitime ne seraient pas en état de la percevoir.

### CHAPITRE IV — RETENUES — DELEGATIONS — AVANCES

#### Article 41 — Retenues

Les retenues opérées sur la solde des agents du C. C. L. peuvent l'être soit au profit de l'Etat, soit au profit du C. C. L., soit au profit de particuliers, soit au profit d'une caisse de retraite conformément aux dispositions en vigueur (décrets nos 55-972 du 16 juillet 1955 et 61-85 du 6 octobre 1961).

#### Article 42 — Retenues au profit du centre

Des retenues peuvent être opérées au profit du C. C. L. à des titres divers :

— retenues effectuées au titre de participation personnelle à certains avantages sociaux : hospitalisation et autres frais médicaux

— retenues en vertu de cessions, oppositions ou saisies-arrêts

— retenues destinées à amortir les avances consenties aux agents par le C. C. L.

#### Article 43 — Retenues au profit de particuliers

Les retenues au profit de particuliers résultent des décisions de justice pour constitution d'aliment.

### TITRE IV CONGES

#### CHAPITRE I — GENERALITES

#### Article 44 — Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail est celle prévue par la législation en vigueur pour les établissements industriels.

L'horaire de travail est arrêté par le directeur du centre.

#### Article 45 — Repos hebdomadaire

A l'exception du personnel affecté à un service continu, le repos hebdomadaire est accordé à tous les agents conformément à la législation en vigueur.

#### Article 46 — Jours fériés

Les jours fériés considérés comme jours de congés payés sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier
- 13 janvier
- 27 avril
- Lundi de Pâques
- 1<sup>er</sup> mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 15 août - Assomption
- Toussaint
- Noël

— Les fêtes légales non énumérées ci-dessus, mais déclarées comme telles par le Gouvernement.

Les agents qui ne pourraient, du fait du service, bénéficier de l'un ou de l'autre de ces congés, auraient droit soit à être payés au tarif des heures supplémentaires du dimanche ou jour férié de jour ou de nuit soit à l'obtention à un moment de leur choix, d'un repos compensateur, lui-même majoré dans les mêmes proportions que les heures supplémentaires; soit à joindre ce repos et sa majoration au temps de leur congé annuel.

Cette disposition s'applique sans restriction aux agents des services continus.

Ces agents désignés pour travailler un jour férié doivent (sauf cas d'accident ou de besoins imprévus et imprévisibles), être avisés quarante huit heures à l'avance et choisis, le cas échéant, à tour de rôle.

#### Article 47 — Définition du congé

Le congé est une autorisation d'absence à laquelle un agent peut normalement prétendre dans les conditions définies au présent titre.

Le congé constitue un droit pour l'agent soumis au présent règlement.

L'exercice du droit au congé est subordonné aux exigences du service. Un roulement est établi entre les agents concourants à la réalisation du même service.

Si les besoins du service l'exigent, le directeur peut reporter à une date ultérieure la date de départ en congé sans toutefois retarder celle-ci de plus de trois mois.

#### Article 48 — Nature des congés

Les différentes sortes de congés, auxquels les agents soumis au présent règlement peuvent prétendre, sont :

- les congés annuels
- les congés de maladie
- les congés de maternité.

### CHAPITRE II — CONGES ANNUELS

#### Article 49 — Durée

Les agents soumis au présent statut bénéficieront d'un congé annuel calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif soit 30 jours au maximum pour 12 mois de travail effectif.

La durée de ce congé est majorée de 2 jours ouvrables après 20 ans de service, 4 jours ouvrables après 25 ans de service, 6 jours ouvrables après 30 ans de service, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal ne puisse porter la durée totale du congé à plus de 24 jours ouvrables pour 12 mois de service.

Les mères de famille bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par année et pour chaque enfant n'ayant pas atteint l'âge de 15 ans enregistré à l'état-civil.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront déduite du temps à considérer, les absences pour accidents de travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couches, ni dans une limite de 6 mois les absences pour maladies dûment constatées par le médecin du centre.

#### Article 50 — Modalités de concession

Le congé est accordé par le directeur sur demande écrite de l'intéressé. L'agent peut dans la limite de deux ans, demander le cumul de congés.

Le directeur du centre juge de la nécessité du cumul des congés.

Les congés annuels peuvent être fractionnés au gré de l'intéressé dans toute la mesure où l'organisation du service le permet, en particulier une fraction du congé annuel pourrait être jointe à un congé spécial lorsqu'un agent en formulera la demande.

Le tableau des jours de congé devra être porté, dès arrêté, à la connaissance de tous les agents par voie d'affichage dans les services.

### CHAPITRE III — CONGES DE MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

#### Article 51 — Congés de maladie

Lorsque l'agent est victime d'une maladie non professionnelle ou d'un accident non couvert par la législation sur les accidents du travail qui le mettent dans l'incapacité d'assurer son service, il perçoit une

allocation dans les conditions prévues à l'article 52 ci-après.

Dans la limite de 6 mois, le contrat de travail est seulement suspendu. Si ses fonctions nécessitent un remplaçant, ce dernier doit être avisé par écrit lors de son engagement du caractère provisoire de son utilisation par le centre.

Pendant ce temps les frais d'hospitalisation seront couverts, jusqu'à concurrence de 50% par le C. C. L.

Le contrat de travail est rompu après 6 mois d'absence. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement de l'agent.

#### Article 52 — Allocation

L'allocation visée au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article ci-dessus est attribuée dans les conditions suivantes :

a) pendant la 1<sup>ère</sup> année de présence :

— plein salaire pendant un mois

b) de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année :

— plein salaire pendant un mois

— demi-salaire pendant deux mois

c) de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année :

— plein salaire pendant deux mois

— demi-salaire pendant trois mois.

d) après 10 ans :

— plein salaire pendant trois mois

— demi-salaire pendant trois mois.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, l'agent intéressé devra faire constater son état par le service médical du C. C. L. dans un délai de 48 heures.

#### Article 53 — Accident de travail

Les victimes des accidents de travail ou de maladies professionnelles sont régies par les réglementations de la caisse des accidents de travail du Togo.

Au cas où après consolidation de la blessure ou après guérison l'agent ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, le directeur du centre doit rechercher avec les délégués du personnel les possibilités de reclassement de l'agent.

### CHAPITRE IV — CONGE DE MATERNITE

#### Article 54 — Congé de maternité

Le personnel féminin en service au C. C. L. bénéficie de congés de maternité dans les conditions ci-après :

— 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 6 semaines après celle-ci.

Pendant ces congés, l'employée percevra la moitié de sa solde ; l'autre moitié lui sera versée par la caisse nationale de sécurité sociale.

Le congé de maternité peut être prolongé d'une durée de un mois au maximum si le médecin le juge nécessaire. L'employée aura droit dans ce cas à l'allocation prévue à l'article 52 ci-dessus.

## CHAPITRE V — CONGES SANS SOLDE

## Article 55 — Congé pour convenances personnelles

A titre exceptionnel, il pourra être accordé dans le cas de nécessité absolue ou de force majeure et pour une durée déterminée ne pouvant dépasser trois mois renouvelable une fois pour la même durée, un congé sans solde aux agents qui en feront la demande.

Ces congés ne portent pas interruption à l'avancement ou à la retraite, à condition que l'agent continue à verser ses cotisations à la caisse de retraite. Le montant de ces cotisations lui sera notifié par le centre.

Dans le cas où ce congé est détourné de son but principal, l'agent en cause est passible de sanction disciplinaire prévue dans le présent statut.

Pour ces congés, la réintégration de l'agent est automatique.

## Article 56 — Disponibilité sans solde

Il pourra également être accordé des disponibilités sans solde dépassant 6 mois de durée et dans la limite de deux ans. Pendant cette disponibilité les droits à l'avancement et à la retraite sont supprimés et ne reprennent effet qu'à la date de réadmission au centre.

Pour leur réintégration, les intéressés devront introduire une demande au moins 3 mois à l'avance et attendre qu'une vacance se produise dans leur catégorie d'appartenance.

Si dans le délai de deux ans, le bénéficiaire n'a pas formulé de demande de réintégration, il sera automatiquement rayé des cadres.

## Article 57 — Congés sans soldes pour fonctions politiques ou syndicales

L'agent appelé à une fonction politique ou syndicale sera sur sa demande mis en congé sans solde.

Il sera réintégré sans délai sur sa demande à l'expiration de son mandat avec les avantages qui lui étaient appliqués avant sa mise en congé.

Il conservera pendant la durée de son congé ses droits à l'avancement et à la retraite, sous réserve qu'il effectue le paiement des cotisations à la caisse des retraites dans les conditions où il devrait les effectuer s'il était en service. Le montant des versements lui sera notifié par le centre.

L'intéressé reste électeur et éligible à toute fonction interne représentative du personnel au centre.

## CHAPITRE VI — PERMISSIONS

## Article 58 — Permissions exceptionnelles d'absence

Des permissions exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux agents sur leur demande. Elles ne peuvent excéder 15 jours par an et sont déductibles du congé annuel.

## Article 59 — Permissions pour événements familiaux

Des permissions pour événements familiaux sont accordées dans les conditions suivantes, à l'occasion de certains événements importants de la vie :

— mariage du travailleur :	— 3 jours
— mariage d'un de ses enfants, frères ou sœur :	— 1 jour
— décès d'un conjoint, d'un descendant direct ou d'un ascendant en ligne direct :	— 4 jours
— décès d'un beau-père, d'une belle-mère :	— 3 jours
— naissance d'un enfant :	— 2 jours
— baptême d'un enfant :	— 1 jour

En cas de décès les délais de route s'ajoutent à la durée de la permission lorsque l'agent doit se déplacer.

Les permissions pour événements familiaux doivent être justifiées. Elles ne sont pas déductibles du congé annuel.

## CHAPITRE VII — DISPOSITIONS DIVERSES

## Article 60 — Interdiction d'activités rémunérées au cours des congés

Il est interdit à tout agent de se livrer, au cours du congé dont il est titulaire, à une activité privée lucrative, à l'exception d'une part, de la production d'œuvres scientifiques, littéraires, d'autre part, des expertises, consultations et enseignements, qu'il peut être autorisé par le directeur à effectuer ou à donner et, enfin, dans le cas des congés de maladie, des activités qui pourraient être ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Le C. C. L. peut s'assurer du respect de cette interdiction. S'il s'avère que cette dernière a été enfreinte, le C. C. L. sans préjudice de l'application des sanctions disciplinaires réglementaires prévues, provoque la suspension immédiate du traitement de l'agent en cause et, le cas échéant, le remboursement du traitement perçu depuis la date à laquelle l'intéressé a exercé son activité lucrative.

Le traitement sera rétabli le jour où l'intéressé aura cessé tout travail retribué dans la période du congé en cours.

Le temps pendant lequel le traitement aura été suspendu comptera toutefois dans la période du congé en cours.

## Article 61 — Renonciation au congé

L'agent qui désirerait reprendre son service avant l'expiration de son congé doit adresser une demande au directeur qui seul juge de l'opportunité de donner une suite favorable à cette demande.

## Article 62 — Lieu de jouissance des congés

Réserve faite des cas où le lieu de jouissance du congé a été fixé par l'autorité médicale agréée, l'agent est libre du choix de ce lieu ; il lui est possible de prendre son congé éventuellement, en dehors du territoire de la République sans que cela puisse engager la responsabilité du centre.

Tout congé, permission ou autorisation d'absence court du jour où le bénéficiaire ne se présente pas à son service jusqu'au jour exclu où il y revient.

Article 63 — Agent en position de congé annuel et permission

L'agent titulaire d'un congé annuel, d'une permission ou d'une autorisation d'absence dans les conditions fixées par le présent statut, a droit, pendant la durée de ce congé, de cette permission ou de cette autorisation d'absence à la solde entière d'activité, c'est-à-dire à la totalité du traitement qu'il recevait au moment où il a commencé à jouir de son congé, de sa permission ou de son autorisation d'absence sauf les exceptions prévues en ce qui concerne d'une part, les autorisations d'absence pour fonctions politiques ou syndicales.

TITRE V

CESSATION DEFINITIVE DES FONCTIONS

CHAPITRE I — DEMISSION — LICENCIEMENT — RETRAITE

Article 64 — Offre de démission

La démission résulte d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de quitter le C. C. L. Cette demande, datée et signée, est adressée au directeur, sous couvert du chef de section. Récapitulé peut en être délivré par le directeur si l'intéressé le désire.

Cette démission est subordonnée à un préavis dont la durée est déterminée par l'article 65 ci-dessous.

Article 65 — Préavis

L'agent qui désire offrir sa démission au centre doit respecter le délai de préavis ci-après :

- 1 mois pour les agents des catégories 1 à 6 ayant plus de 6 mois au centre ;
- 2 mois pour les agents des catégories 7 à 10 ayant plus de 6 mois au centre ;
- 3 mois pour les agents des catégories 11 à 13 ayant plus de 6 mois au centre ;

Article 66 — Licenciement pour insuffisance professionnelle

L'agent qui fait preuve d'insuffisance professionnelle notoire et qui ne satisfait pas aux conditions requises pour être admis à la retraite est, s'il ne peut être reclassé dans un autre emploi, licencié.

L'agent est, au préalable, prévenu de cette éventualité par lettre du directeur. Si dans un délai de trois (3) mois, il n'a pas amélioré sa façon de servir, son licenciement est prononcé.

La décision définitive du directeur doit respecter la durée du préavis réglementaire, ou prévoir le versement de l'indemnité correspondante.

Article 67 — Licenciement pour inaptitude physique

L'agent qui, à l'expiration de son congé de maladie, ne peut reprendre son service est licencié dans les conditions prévues à l'article 51 du présent règlement.

Article 68 — Licenciement par mesure disciplinaire

Le licenciement par mesure disciplinaire résulte des sanctions prévues aux articles 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 et 21 du présent règlement.

Conformément à la législation en vigueur, tout licenciement est subordonné à un préavis dont la durée est déterminée à l'article 65 ci-dessus.

Article 69 — Licenciements collectifs

Si, en raison d'une diminution d'activités de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établira l'ordre des licenciements en tenant compte, des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

Seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge, aux termes de la réglementation sur les allocations familiales.

Il consulte, à ce sujet, les délégués du personnel.

Les travailleurs ainsi licenciés bénéficieront d'une priorité de réengagement.

Article 70 — Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à la période de référence ouvrant le droit de jouissance au congé, telle qu'elle est fixée par la réglementation en vigueur, aura droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Il peut bénéficier de cette indemnité même lorsqu'il a atteint la durée prévue ci-dessus à la suite de plusieurs embauches dans l'entreprise et à condition que les départs précédents aient été provoqués par une compression d'effectifs ou suspension d'emploi. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais, telles que indemnité de déplacement, prime de rendement, etc...

Le pourcentage est fixé à :

- 20% pour les 5 premières années ;
- 25% pour la période comprise entre la 6<sup>e</sup> et la 10<sup>e</sup> année ;
- 30% pour la période s'étendant au-delà de la 10<sup>e</sup> année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années, à raison de 1/12 par mois entier d'ancienneté.

En cas de licenciement prévu à l'article 21 du présent statut ou pour faute lourde, le travailleur n'aura pas droit à l'indemnité de licenciement.

## Article 71 — Admission à la retraite

Les agents régis par le présent statut sont obligatoirement affiliés au régime de retraite de la caisse nationale de sécurité sociale à l'exception des fonctionnaires en service détaché au CCL.

Il est expressément convenu que les présentes dispositions prendront effet du jour indiqué par la caisse nationale de sécurité sociale.

## Art. 72 — Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le travailleur cesse son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite prévue par le présent statut.

Toutefois, il lui sera versé, dans ce cas, une allocation spéciale dite « indemnité de départ à la retraite ».

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

Le montant en est fixé en pourcentage de l'indemnité de licenciement variant en fonction de l'âge de la retraite et de l'ancienneté dans l'établissement, suivant le barème ci-dessous :

Années	ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT			
	1 à 15 ans	Plus de 15 ans et jusqu'à 20 ans	Plus de 20 ans et jusqu'à 30 ans	Plus de 30 ans
50 ans	65	70	75	80
51 ans	57,5	62,5	67,5	72,5
52 ans	50	55	60	65
53 ans	42,5	47,5	52,5	57,5
54 ans	37,5	42,5	47,5	52,5
55 ans	30	35	40	45

## TITRE VI

## DISPOSITIONS DIVERSES

## CHAPITRE I — VOYAGES ET TRANSPORTS

## Article 73 — Voyage et transports

Sont à la charge du centre, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

- 1) du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ;
- 2) du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle ;

— en cas de licenciement dû à un cas de force majeure.

Le directeur du centre choisit la voie et les moyens de transport. En cas de maladie, le médecin peut choisir la voie. La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés de la manière suivante :

— Pour les catégories de 1 à 6, 3<sup>e</sup> classe — 100 kg de bagage pour le travailleur, 50 kg pour le conjoint et chacun des enfants mineurs accompagnant l'agent ;

— Pour les catégories 7 à 10, 2<sup>e</sup> classe — 100 kg de bagage pour l'agent et 50 kg pour le conjoint et chacun des enfants mineurs l'accompagnant ;

— Pour les catégories 11 à 13, 1<sup>ère</sup> classe — 100 kg de bagage pour l'agent et 50 kg pour le conjoint et chacun des enfants mineurs l'accompagnant.

Si l'agent use d'une voie et de moyens de transports plus coûteux que ceux choisis par le directeur, il ne pourra prétendre qu'au remboursement des sommes qu'il aurait dépensées s'il avait utilisé les voies et les moyens choisis.

S'il use d'une voie et de moyens moins coûteux, il ne lui sera remboursé que les frais réellement engagés.

## Article 74 — Changement de résidence

1 — Il ne sera prononcé de changement de résidence que dans l'intérêt du service ;

2 — Un changement de résidence ne peut avoir pour conséquence une diminution de gain annuel ni une perte d'ancienneté ni une suppression ni même une réduction d'avantage acquis.

## CHAPITRE II — AVANTAGES FAMILIAUX

## Article 75 — Avantages familiaux

1 — A titre d'avantages familiaux, les agents soumis au présent statut bénéficient des allocations de la caisse de sécurité sociale du Togo ;

2 — En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droit ;

3 — Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit, une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en application des dispositions de l'article 70 du présent statut.

Ne prétendront à cette indemnité que les ayants droit en ligne directe du travailleur, qui étaient effectivement à sa charge ;

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

## CHAPITRE III — REPRESENTATION DU PERSONNEL

## Article 76 — Représentation du personnel

Le personnel est représenté :

1 — Sur le plan syndical : par les organisations syndicales les plus représentatives ;

2 — Sur le plan administratif par : les délégués du personnel élus conformément aux clauses de la convention collective des industries du Togo.

## Article 77 — Exercice du droit syndical

Les agents sont libres d'adhérer à toute organisation syndicale légalement constituée ayant leur préférence.