TOGO

ELISE PANIER COMPTRASEC UMR 5114 CNRS - Université Montesquieu-Bordeaux IV

Pour la première fois depuis l'avènement du pluralisme syndical au Togo en 1991, une convention collective est signée par les six centrales syndicales. La nouvelle Convention Collective Interprofessionnelle du Togo (CCIT) vient abroger l'ancienne convention adoptée en 1978, en période de syndicat unique. Si la convention paraît globalement reconduire les dispositions anciennes (I), elle contient certaines nouveautés et originalités (II).

I – Les dispositions reconduites en 2011, quelques exemples

Les dispositions concernant l'évolution professionnelle et la garantie d'emploi du travailleur ont peu changé. Il s'agit notamment de l'article 8 qui prescrit de tenir le personnel « informé par voie d'affichage, des emplois vacants, des conditions à remplir pour les occuper, et des catégories professionnelles dans lesquels ils sont classés » et de l'article 26 qui dispose que les employeurs, en cas de vacances ou de création de postes, feront appel « de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise et présentant la qualification professionnelle requise ou ayant une pratique professionnelle équivalente ». L'article 12 qui institue notamment la consultation des délégués du personnel en cas de rétrogradation définitive et la limitation de la durée de l'« intérim » d'un emploi supérieur sans élévation du salaire reste aussi inchangé. Le droit à la prise en charge du transport quotidien des articles 51 à 53 est reconduit. En matière de représentation collective, l'extension de la protection du délégué du personnel aux candidats et anciens élus pendant une durée de six mois, la prévention du risque de « clientélisation »[1] et de discrimination ainsi que la disposition générale sur la nullité du licenciement en méconnaissance de la procédure d'autorisation « même dans le cas de fermeture de l'établissement ou de licenciement collectif »[2] sont identiques.

À côté de la reprise de ces dispositions, on note des contradictions non résorbées en 2011. Par exemple, la disposition organisant le départ en congé selon laquelle d'une part, la date de départ est déterminée « d'accord-parties », et d'autre part, l'ordre des départs est « fixé par l'employeur en tenant compte si possible du désir du travailleur (...) », est reprise mot pour mot. Or, il y a contradiction entre un pouvoir unilatéral de l'employeur et un principe d'accord entre les parties. La nouvelle CCIT n'apporte pas de précisions juridiques sur les différents « statuts de travailleurs ». À l'instar de la CCIT de 1978, le « permanent », le « saisonnier » et le « temporaire ou occasionnel » sont définis, en parallèle de l'affirmation selon laquelle « les travailleurs peuvent être recrutés à titre permanent ou à durée déterminée (...) » et de dispositions sur la rupture du contrat applicables « à tous les travailleurs permanents, saisonniers ou temporaires ». Il est par ailleurs curieux que sous l'intitulé « clause de non-concurrence » soit recopiée la formulation conventionnelle restrictive de l'interdiction de concurrence du salarié[3].

Enfin, faut-il regretter la reprise du rappel des « fondamentaux » sur l'hygiène et la sécurité ? Si les « considérations générales » des articles 46 et 47 de la CCIT insistent sur l'importance de ce thème et sont complétées par des dispositions relatives aux soins médicaux s'inscrivant dans une perspective transitoire, « en attendant la mise en place d'une institution d'assurance santé », il est peut-être à regretter un manque de prise en compte de la difficulté de compilation des normes relatives à la santé et à la sécurité dans l'entreprise.

1 Article 52.

2 Article 51.

3 Article 57.

II – Quelques illustrations de dispositions nouvelles et originales

Les taux d'indemnisation du travailleur malade et les majorations d'heures supplémentaires ont été revus à la hausse[4], à la différence du taux de l'indemnité de licenciement du travailleur comptant dix ans d'ancienneté[5]. La notion de formation professionnelle est consacrée en 2011, c'est une innovation malgré la formule selon laquelle elle est assurée « dans toute la mesure du possible ». Le « dédit de formation » et l'avancement sont par ailleurs créés. La version de 2011 de l'article 6, relatif à l'obligation de mettre un panneau d'affichage à disposition des syndicats et des délégués du personnel, comporte la saisine de l'inspecteur du travail en cas de « désaccord sur le caractère professionnel ou de polémique du document à afficher ».

L'enjeu de la consécration de pratiques semble plus ambivalent. C'est le cas de la prévision d'une « mise à pied aggravée » de 15 jours en matière disciplinaire issue des critiques patronales nombreuses de l'ancien dispositif prévoyant une durée maximale de 8 jours. S'agissant du rappel pendant les congés « pour raison de service » de l'article 44, on peut être déçu que cette prévision ne soit pas accompagnée de garanties procédurales et substantielles. Enfin, la suppression de la disposition qui prévoyait, dans le silence de la loi, que « toute modification du règlement intérieur donnera lieu à consultation préalable des délégués du personnel et sera transmise à l'inspection du travail du ressort » prend-elle acte de la rareté des procédures de réactualisation des normes d'entreprises ?

Certaines nouveautés sont sous-tendues par un souci de cohérence entre sources de droit du travail. Les partenaires sociaux ont modifié la définition du licenciement pour motif économique afin de se conformer à la définition légale. Néanmoins, les partenaires sociaux ont maintenu la durée de deux ans pour la priorité de réembauchage malgré la prévision légale de six mois. Les partenaires sociaux ont également pris soin d'ajouter l'intérêt du travailleur dans la définition de la période d'essai. La réécriture de la disposition sur la modification du contrat de travail génère pour sa part de nouvelles contradictions.

Enfin, les dispositions originales sont celles qui révèlent une prise en compte singulière de la hiérarchie des sources de droit du travail, au regard notamment de l'ordre public de droit du travail. La CCIT comporte désormais une classification professionnelle et une grille de salaires qui « réforme » le SMIG officiel issu d'un décret de 2008. Ce décret est de fait abrogé puisque la CCIT prévoit un salaire minimum de 35 000 FCFA contre 28 000 FCFA en 2008. Une originalité conventionnelle réside par ailleurs dans la prévision d'interventions de l'inspection du travail relevant en principe de ce que l'on dénomme l'ordre public absolu. Jusqu'en 2011, ces interventions ne concernaient que des notifications informatives en matière disciplinaire et de licenciement économique. L'article 60 de la nouvelle CCIT établit une compétence de décision : il est interdit de procéder à des « recrutements de travailleurs occasionnels pour suppléer le personnel régulièrement en grève (...) sans l'accord préalable de l'inspecteur du travail ».

4 Articles 14 et 32.

5 Article 22.