

Résumé des points essentiels

Le code est organisé en **15 titres et 378 articles** résumés comme suit.

1. Contrat, recrutement et salaire

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.

Les contrats sont soumis au code du travail et aucun salarié ne peut être licencié sans motif valable. Néanmoins les contrats peuvent être résiliés dans certains cas (force majeure, faute grave, etc.). Les contrats conclus pour être exécutés au Togo et rédigés dans une langue étrangère doivent être traduits dans la langue officielle du Togo.

- Le travailleur ne peut engager ses services que suivant les règles et les modalités définies par le présent code

- Tout contrat de travail peut comporter une période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les qualités professionnelles du travailleur, ou à ce dernier d'apprécier les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité et santé au travail, ainsi que le climat social de l'entreprise ou de l'établissement.

- Sous réserve de stipulations contraires plus favorables prévues au contrat de travail ou dans les conventions et accords collectifs de travail, la durée de la période d'essai du CDD ne peut excéder un (01) mois non renouvelable quelle que soit la catégorie professionnelle du travailleur. Et dans le cas d'un CDI : la période d'essai est fixée à :

a) huit (08) jours renouvelable une fois pour les travailleurs payés à l'heure ;

b) un (01) mois renouvelable une fois pour les ouvriers, employés et assimilés ;

c) trois (03) mois renouvelable une fois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

d) six (06) mois non renouvelable pour les cadres et assimilés.

De plus, les frais de voyage aller et retour du travailleur à l'essai, déplacé de sa résidence habituelle pour les besoins de l'employeur sont, dans tous les cas, à la charge de ce dernier. La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée par le contrat de travail et conforme aux classifications professionnelles de la convention collective ou accord collectif en tenant lieu. 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.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné pour avoir refusé de subir les agissements de violence ou de harcèlement d'un employeur, de son représentant.

Les types de contrat

- Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme ordinaire et générale du contrat entre l'employeur et le travailleur. Le CDI peut être conclu à plein temps ou à temps partiel.
- Le contrat à durée déterminée (CDD) est celui dont le terme est fixé. Le terme du contrat doit être précisé à l'avance ou déterminable au moment de sa conclusion. Il est conclu pour une durée initiale qui ne peut être supérieure à deux (02) ans. Le CDD peut être renouvelé sans que la durée totale du contrat, renouvellement compris, ne puisse excéder **quatre (04) ans**.
- Le contrat saisonnier est un contrat par lequel le travailleur engage ses services pour une activité professionnelle d'une durée limitée mais qui se répète chaque année à des dates plus ou moins fixes en fonction du rythme des saisons.
- Le contrat de projet, de mission ou d'opération est un contrat de travail à durée déterminée, conclu par écrit pour l'exécution ou la réalisation d'un ouvrage déterminé, d'un projet, d'un chantier, d'une mission ou d'une opération dont la durée peut ne pas être préalablement évaluée ou connue avec précision au moment de sa conclusion.

Lorsqu'à l'issue d'une période de quatre (04) ans consécutifs d'un CDD les relations de travail ne se poursuivent pas par un CDI, le travailleur bénéficie d'une indemnité de fin de contrat égal à un (01) mois de salaire équivalent au dernier salaire brut. L'indemnité de fin de contrat est payée lors du règlement du dernier salaire et n'est pas due dans certaines conditions.

Recrutement - Licenciement - Salaire

- 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. 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. Si le visa est refusé ou n'a pas été demandé, le contrat est caduc de plein droit.

- Tout licenciement doit être confirmé par écrit au travailleur dans les huit (08) jours qui suivent le licenciement. Une copie sera adressée à l'inspection du travail et des lois sociales et au service de l'emploi.
- Les salaires minima interprofessionnels garantis ([SMIG](#)) sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil National du Travail.
- Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail, et le salaire est payé en monnaie ayant cours légal au Togo.
- Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé.
- 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.



2. Sécurité, santé au travail - conditions du travail – placement de travailleurs

- 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.

- Constitue un télétravail ou un travail à distance, la prestation de travail effectuée en tout ou partie par le travailleur, notamment au moyen des technologies de l'information et de la communication, hors du lieu où le travail aurait dû être exécuté. L'employeur peut, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, mettre en place le télétravail ou le travail à distance pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et le maintien de l'emploi.
- Les heures effectuées au-delà de cette durée de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire.
- L'employeur peut, après consultation des représentants des travailleurs et, le cas échéant, des délégués syndicaux au sein de l'entreprise, mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail en répartissant la durée du travail sur une période de référence en fonction des besoins de l'entreprise à condition que la durée du travail n'excède pas dix (10) heures par jour. La période de référence sus-indiquée ne peut dépasser un **(01) an** en cas d'accord collectif et trois (03) mois en cas de décision unilatérale de l'employeur.
- 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. 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.
- 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.
- L'employé a droit à un repos hebdomadaire obligatoire de 24h consécutives en principe le dimanche.

Il a aussi droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi par mois de service effectif. Droit acquis après service effectif d'un an.

Avant le départ en congé, l'employeur doit verser au travailleur pour toute la durée du congé, une allocation. L'allocation de congé est égale au douzième de la rémunération sauf dispositions plus favorables.

- Toute entreprise ou établissement, de quelque nature que ce soit, doit assurer un service de sécurité et santé à ses travailleurs avec un ou plusieurs médecins, infirmiers et autres spécialistes en sécurité et santé au travail
- Le service public du placement de travailleurs est assuré par l'Agence Nationale pour l'Emploi ([ANPE](#)). Les opérations de placement peuvent être également assurées par des entreprises ou établissements de placement payant de travailleurs.



3. Différends et dispositions pénales

- 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. En l'absence ou en cas d'échec de règlement amiable, l'action est introduite auprès du tribunal du travail.
- Les travailleurs salariés ont le droit de recourir à la grève pour défendre leurs intérêts professionnels. 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.
- Les forfaitures sont punies d'amendes allant de dix milles à deux millions et de peines d'emprisonnement de 10 jours à 2 ans en fonction de leur nature et gravité.