

INCIDENCES DU NOUVEAU CODE DU TRAVAIL SUR LES RELATIONS SOCIALES DANS UNE PME

TOTO A. Dzifa, inspectrice du travail/DGT/MFPTDS

PLAN

INTRODUCTION

I- LES MODIFICATIONS DU CODE DU TRAVAIL & LEUR INCIDENCE

II- LES DISPOSITIONS POUR ASSURER LE RESPECT DU CODE

CONCLUSION

INTRODUCTION

Une PME/PMI, c'est toute entité productrice de biens ou services marchands répondant à un certain nombre de critères économiques (V. Charte PME/PMI).

Les PME/PMI englobent au Togo, les nano-entreprises, les micros entreprises, les petites entreprises et les moyennes entreprises, **qui emploient au minimum, 10, 50 voire 100 salariés permanents.**

Gérer une PME-PMI est un défi quotidien en soi, auquel s'ajoutent la gestion sociale. Véritable vivier de création d'emploi au Togo, Les petites et moyennes entreprises et industries (PME/ PMI) génèrent 80 % du produit intérieur brut du Togo et une part considérable des emplois.

INTRODUCTION

Aujourd'hui plus que jamais, l'un des principaux obstacles que rencontrent les PME-PMI pour gérer « idéalement » leurs ressources humaines est une **législation en constante évolution.**

La première richesse d'une entreprise, ce sont les hommes et les femmes qui y travaillent. Mais la gestion de ce capital humain s'avère souvent délicate, dès que l'on aborde le recrutement, la formation, la paie, l'aménagement du temps de travail ou les relations professionnelles au sein de l'entreprise.

- En effet, le droit social, qui repose sur le Code du Travail et les accords collectifs et qui décrivent dans son ensemble les relations entre le salarié et son employeur, faites de droits et de devoirs respectifs, est parfois perçu par les TPE/PME comme une contrainte faisant obstacle à leur bon fonctionnement opérationnel.
- Et pourtant ... "Sans le droit social, point de salut" pourrait être la devise de ces sociétés.
- En effet, le droit social est présent à toutes les étapes de la vie de l'entreprise. C'est grâce à lui que cette dernière va se structurer autour de sa valeur première, les hommes.
- Dès qu'elle est immatriculée et que son objet social est défini, l'entreprise est confrontée au choix de son personnel, qui va être déterminée par son activité principale. Quand l'entreprise grandit, là encore, le droit social est essentiel, la croissance de la société s'accompagnant du développement de ses équipes.

- Le recrutement, la gestion des contrats de travail, la politique de rémunération et la maîtrise de la masse salariale, les négociations collectives et le dialogue social, la gestion de l'emploi et des compétences, la formation relèvent du droit du travail.
- Le non-respect du droit du travail à l'embauche et durant la relation professionnelle peut se révéler épineux pour ces sociétés dont la petite taille ne permet pas toujours d'absorber le coût engendré par le contentieux qui peut en résulter.
- L'avènement de la loi n°2021-012 du 18 juin 2021 portant code du travail requiert une mise à niveau des connaissances des acteurs du monde du travail soucieux de créer un climat social favorable à la productivité et à la recherche de l'excellence - condition incontournable de la réussite

- Dans cette optique et afin d'outiller les entrepreneurs et dirigeants de PME/PMI à administrer dans le respect des contraintes juridiques et à garantir que la gestion sociale soit conforme légalement, l'ANPGF a retenu la thématique ci-après pour ce numéro du « mercredi de l'entrepreneur » : « **Incidences du nouveau code du travail sur les relations sociales dans une PME** »

Il est concrètement question de voir ensemble:

- ❖ les modifications contenues dans le nouveau code du travail ;
- ❖ les incidences de ces modifications sur les relations sociales ;
- ❖ les dispositions à prendre pour assurer le respect efficient de ladite loi.

Après avoir évoqué les principales innovations du code du travail de 2021 et leur incidence, nous aborderons les dispositions à prendre en vue d'assurer le respect efficient de ladite loi.

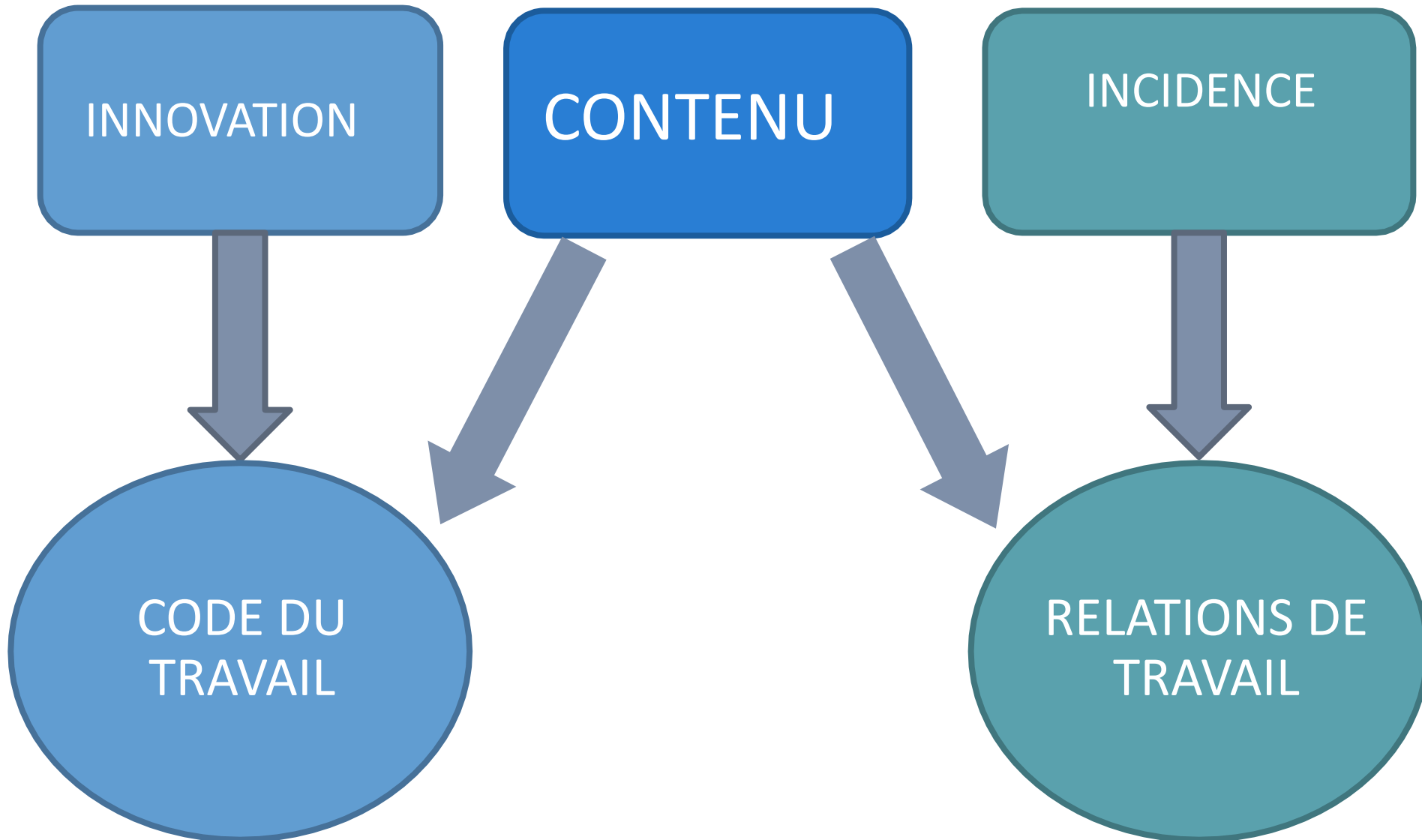
LES MODIFICATIONS DU CODE DU TRAVAIL DE 2021 (1/2)

- ❑ Champ d'application
- ❑ Principes et droits fondamentaux
- ❑ Les mesures incitatives
- ❑ Création, gestion et représentativité des syndicats professionnels

LES MODIFICATIONS DU CODE DU TRAVAIL DE 2021 (2/2)

- ❑ Les contrats de travail: conclusion, suspension rupture
- ❑ Sanctions disciplinaires
- ❑ Conditions de travail
- ❑ Protection sociale
- ❑ Dialogue social
- ❑ Règlement des conflits
- ❑ Dispositions pénales

I- LES INNOVATIONS DU CODE DU TRAVAIL ET LEUR INCIDENCE



A- DISPOSITIONS GENERALES

1- Champ d'application

2- Protection des droits et libertés

A- DISPOSITIONS GENERALES

1- Champ d'application

(art. 1 al. 2)

Etendu aux relations entre les employeurs et les stagiaires ou les apprentis placés sous leur autorité.

Egal traitement des liens de travail en République Togolaise

A- DISPOSITIONS GENERALES

1- Champ d'application

(art. 1 al. 3)

Etendu aux relations de travail entre un travailleur et un employeur bénéficiant d'une immunité diplomatique ou consulaire.

Egal traitement
des liens de
travail en
République
Togolaise

-liste des motifs de discriminations complétée

avec l'âge, les mœurs, les activités syndicales ou mutualistes la situation de famille, l'état de grossesse, ou la perte d'autonomie ;

- définition de l'emploi et la profession:

l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions et les conditions d'emploi

Promotion de l'égalité en matière d'emploi et de profession

Interdiction de la discrimination en matière d'emploi

2- Protection des droits et libertés

(art. 4, 5, 8)

Cas de non discrimination: différences de traitement

dues à une exigence professionnelle essentielle et déterminante (condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée; **mesures visant favorisant l'insertion professionnelle** des jeunes, des femmes, des personnes handicapées, des personnes jugées vulnérables ou résidant dans certaines zones géographiques;

- Prohibe le marchandage/l'exploitation de la main-d'œuvre et **le prêt de main-d'œuvre** (disposition qui ne s'applique pas aux **opérations des agences de placement** ou les entreprises d'intérim ou les agences de mannequins et les clubs sportifs nantis d'agréments

2- Protection des droits et libertés
(art. 4, 5, 8)

Renforcer la protection et l'égalité des travailleurs en matière d'emploi

3- Les mesures incitatives

(art. 5 al. 3, 6 et 180 al. 5)

- le ministre chargé du travail peut, par voie réglementaire (arrêté), **interdire/limiter certains embauches** (pour cause d'hygiène ou de santé publique) **et prendre dans certains secteurs et branches d'activités, les dispositions adaptées relatives aux droits des travailleurs** (tels que les conditions de travail, les normes sociales ou environnementales, la sécurité et la protection des travailleurs, etc.)

-flexibilité du droit et adaptabilité aux circonstances et à l'évolution du monde du travail

3- Les mesures incitatives

(art. 5 al. 3, 6 et 180 al. 5)

Possibilité pour le gouvernement de prendre, dans les secteurs stratégiques à fort impact économique et social, **par voie réglementaire** (décret en conseil des ministres et pour une durée limitée), des mesures particulières visant à favoriser la création d'emplois pérennes, soutenir le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée ou promouvoir la formation et le développement des compétences locales, **à la demande de l'employeur**, ou d'accorder une dérogation spéciale à la

- Possibilité pour le gouvernement de légiférer par voie réglementaire

- Promouvoir la création d'emplois pérennes et de qualité.

B- LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

- 1- Les conditions de création des syndicats professionnels
- 2- Représentativité des syndicats professionnels

1- Les conditions de création des syndicats professionnels

(articles 9, 13, 14)

- Les dispositions relatives aux syndicats professionnelles sont applicables aux **employeurs de droit privé** ainsi qu'aux salariés de tous secteurs d'activités y compris les personnels relevant **des statuts de la fonction publique**
- Précision quant aux formalités de **création** et de **déclaration** des syndicats professionnels;

Promouvoir un syndicalisme plus responsable soucieux de la préservation des emplois et de l'activité économique

1- Les conditions de création des syndicats professionnels

(articles 9, 13, 14)

-obligation faite aux fondateurs de communiquer à l'administration les documents relatifs aux statuts, au rapport de l'assemblée générale constitutive, la liste comportant les noms et prénoms, la date et le lieu de naissance, la nationalité, le domicile, la qualité, la profession et le casier judiciaire des dirigeants

- Modalités de délivrance de l' attestation de

Promouvoir un syndicalisme plus responsable soucieux de la préservation des emplois et de l'activité économique

1- Les conditions de création des syndicats professionnels

(articles 9, 13, 14)

- Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel sont des **travailleurs en activité** et le renouvellement des organes de direction (1 fois tous les 5 ans)

- Les mécanismes de vérification de la transparence financière des syndicats dont les responsables sont tenus de communiquer à l'administration, un rapport annuel d'activités ;

- L'obligation pour l'administration de délivrer une attestation reconnaissant l'existence légale du syndicat ; Les conditions d'accès aux fonctions d'administration et de direction de syndicat pour tout ressortissant étranger

Exercice de la démocratie à la base

2-
**Représentativité
des syndicats
professionnels**
(article 28)

Éléments cumulatifs à prendre en compte pour la détermination de la représentativité: le respect de la réglementation/législation, l'ancienneté (au moins 1 an), l'indépendance, la transparence financière, l'effectif des adhérents, les cotisations et l'audience aux élections sociales.)

Promouvoir un syndicalisme avec une légitimité accrue.

C- LE CONTRAT DE TRAVAIL

- 1- Dispositions communes
- 2- conclusion et exécution du contrat
- 3- période d'essai
- 4- Recrutement de travailleurs expatriés
- 5- Le contrat de projet
- 6- Le contrat saisonnier, le contrat à temps partiel et le travail intérimaire
- 7- Autres types de contrat: apprentissage, stage, tâcheronnat

-Traduction des contrats conclus pour être exécutés sur le territoire de la République togolaise et rédigés dans une langue étrangère dans la langue officielle de la République togolaise ;

- Le contrat de travail mentionne **la convention collective sectorielle à laquelle il est soumis ou à défaut, la convention collective interprofessionnelle** sous peine d'amende (code pénal)

- Procédure de recrutement exempte de discrimination (**sauf pour inaptitude constatée par le médecin inspecteur du travail, en raison de son état de santé**) & obligation pour l'employeur de **prévenir** tout acte de discrimination, de violence ou de harcèlement sur le lieu

Permettre au travailleur de mieux comprendre le contenu du contrat

- Contraindre l'employeur à lutter contre la discrimination, la violence et le harcèlement sur les lieux de travail

1-
DISPOSITIONS
COMMUNES
(article 37, 38 et 42)

**2-
CONCLUSION
ET EXECUTION
DU
CONTRAT: Le
contrat à
durée
indéterminée
(article 47) :**

forme ordinaire et générale du
contrat conclu à plein temps ou à
temps partiel auquel a recourt
l'employeur sauf à justifier du
recours à un autre type de contrat

- Contrat de droit
commun conclu à
plein temps ou à
temps partiel auquel
l'employeur doit
recourir sauf à
justifier d'une
situation qui motive
le recours à un autre
type de contrat.

-

2-

CONCLUSION ET EXECUTION DU

**CONTRAT: Le
contrat à durée
déterminée**

(articles 48 à 55) :

-les cas de recours et le contenu du contrat sont précisés ; exigence de l' écrit, sauf pour les travailleurs occasionnels engagés à l'heure ou à la journée et payés à la fin de la journée;

-la durée initiale du contrat est limitée à deux (2) ans et durée de chaque renouvellement peut être inférieure, supérieure ou égale à celle du contrat initial;

-l'allocation d'une indemnité de fin de contrat égal à 01 mois de salaire (dernier salaire brut) - à l'issue d'une période de 4 ans consécutifs de CDD ne se poursuivant pas par un CDI :

- Contrat de droit commun conclu à plein temps ou à temps partiel auquel l'employeur doit recourir sauf à justifier d'une situation qui motive le recours à un autre type de contrat.

-

3- PERIODE D'ESSAI

(articles 44 à 46)

❖ **Tout contrat de travail peut comporter une période d'essai;**

- la détermination de la durée effective de l'essai, il n'est pas tenu compte des périodes de suspension, quelle qu'en soit la cause

-elle est stipulée **par écrit** au contrat et **renouvelée pour une période identique ou inférieure**

- **la durée de la période d'essai du CDD ne peut excéder un (01) mois non renouvelable, quelle que soit la catégorie professionnelle**

-**Précision de la durée de la période d'essai du CDI par le code**

Sauvegarder
la liberté
contractuelle

Recrutement de travailleurs expatriés

(articles 52 et 53)

-lors de l'embauchage d'un travailleur de nationalité étrangère, l'employeur prend les mesures nécessaires en vue de la formation et du développement des compétences des salariés locaux;

-la demande de prorogation de la durée du visa est conditionnée par la production par l'employeur d'un plan de formation et de promotion des travailleurs nationaux

- obligation pour l'employeur, en cas de rupture avant terme du contrat, d'aviser, dans les 48 H suivant la rupture, les autorités qui ont accordé l'autorisation d'embauchage et le visa

promotion
et
protection
de la main-
d'œuvre
locale

Le contrat de projet

(article 57 et 101)

Définition du contrat de projet: le contrat de projet, de mission ou d'opération est **CDD** conclu pour l'exécution ou la réalisation d'un ouvrage déterminé, d'un projet ou d'un chantier ; contrat écrit avec précision de l'ouvrage/chantier/projet/mission/opération à exécuter ou à réaliser

- **durée supérieure à 4 ans** et pas nécessairement liée à la durée d'exécution ou de réalisation de l'ouvrage, du projet, du chantier, de la mission ou de l'opération.
- Modalités de rupture précisée et une indemnité de fin de contrat lorsque la durée totale du contrat est d'au moins de quatre (4) ans consécutifs

Encadrer le contrat de projet pour répondre aux besoins des projets et missions dont la durée peut être supérieure à la durée légale du CDD ;

- Mieux protéger le travailleur sous contrat de projet en lui allouant une indemnité de fin de contrat.

**Le contrat
saisonnier,
le contrat à
temps
partiel et le
travail
intérimaire**

**(articles 56, 58 à
63)**

- Définition du contrat saisonnier, conditions de son caractère saisonnier, la fin du contrat saisonnier, le renouvellement successif ne le transforme pas en CDI

- Définition et mentions contenues dans un contrat à temps partiel, possibilité d'accomplir des heures complémentaires, rémunération proportionnelle au temps de travail, bénéficie des mêmes droits que les travailleurs à temps

Plein

- Définition du contrat intérimaire et de l'entrepreneur d'intérim, les responsabilités du travailleur intérimaire, de l'entreprise d'intérim et utilisatrice

Mieux encadrer le contrat saisonnier, le contrat à temps partiel et le travail intérimaire pour en éviter un recours abusif

Le contrat d'apprentissage

(articles 122)

- Définition du contrat d'apprentissage, sa durée, l'âge d'admission à l'apprentissage,
- renvoie la détermination des conditions relatives à la conclusion et d'exécution à la législation en la matière

Mieux encadrer l'apprentissage pour en éviter un recours abusif

Le contrat de stage

(articles 124 à 130)

-Précision de l'objet des conventions de stage;

- le code prévoit deux types de convention de stage:
stage-étude, stage de qualification professionnelle

-Le **stage-étude** qui concerne les élèves et étudiants en
quête de formation pratique en entreprise;

-- durée maxi 12 mois, renouvellement compris;

- le stage-étude pas obligatoirement rémunéré avec
possibilité pour l'entreprise d'allouer une indemnité dont le
montant est librement déterminé;

- le stagiaire-étudiant n'est pas soumis aux **cotisations
sociales et à l'assurance maladie** mais au règlement
intérieur de l'entreprise;

-délivrance d'une attestation indiquant l'objet du stage et

Mieux encadrer le
stage pour en
éviter un recours
abusif

Le contrat de stage

(articles 124 à 130)

**-Le stage de qualification ou d'expérience
professionnelle** pour les demandeurs d'emploi;

- exigence de convention de stage à défaut de laquelle le stagiaire est qualifié de travailleur sous CDI;

- durée maxi 12 mois, renouvellement compris;

- versement d'une indemnité forfaitaire non en deçà de 80% du SMIG.

Favoriser
l'insertion
professionnelle
des jeunes
diplômés

Le tâcheronnat

(articles 104 à 113)

- Définition du tâcheron;
- obligation d'immatriculation au RCCM
- conclusion du contrat de tâcheronnat l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail;
- interdiction au tâcheron de faire du marchandage de sous-traiter en tout ou partie ses contrats de tâcheronnat et aux entreprises ou aux établissements de placement de racheter ou transférer un contrat de travail déjà en cours d'exécution à une autre entreprise ou établissement de placement;
- obligations du tâcheron et sanctions en cas de non-respect de la législation précisées

Mieux encadrer le tâcheronnat pour éviter les abus

D- SUSPENSION & MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1- Suspension du contrat de travail

2- Modification du contrat de travail

Suspension du contrat de travail

(articles 65 à 67)

- Ajout d' absences répétées d'une durée totale excédant six (6) mois dans une période de douze (12) mois à compter du premier Arrêt au cas de suspension pour absence du travailleur pour raison de maladie non professionnelle
- Précision des situations entraînant la force majeure
- La procédure de mise en chômage technique des travailleurs sont mieux précisées ;
- La durée du chômage technique ne peut excéder trois (3) mois sauf autorisation préalable du ministre chargé du travail
- précision des mesures de sauvegarde de l'activité économique et de l'emploi: réduction du temps de travail, réduction des activités, réorganisation du travail, travail par roulement ou à temps partiel, chômage technique, la formation ou le redéploiement, octroi des congés non jouis ou anticipés, chômage temporaire de tout ou partie du personnel, réduction des primes, des indemnités

Sauvegarder
l'activité
économique
et l'emploi en
période de
difficultés
économiques
graves

**Modification
du contrat
de travail**
(article 71)

-Licenciement économique/personnel du fait de l'employeur en cas de modification apportée par l'employeur à un élément essentiel du contrat et refusée par le travailleur

- Précision des **éléments essentiels du contrat de travail**: la rémunération, la qualification, le temps de travail ou la durée du travail, le lieu de travail, tous avantages accordés au travailleur lors de la conclusion du contrat ou lors de son renouvellement et tout autre élément considéré comme tel dans les

Précision de l'appellation du licenciement en cas de modification unilatérale

Clarification des éléments essentiels du contrat de travail

E- RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1- RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI

2- RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

- Démission
- licenciement (motif personnel; motif économique)
- rupture conventionnelle

3- Rupture du contrat à durée déterminée

- ❖ Rupture du contrat de projet

**RUPTURE DE
LA PERIODE
D'ESSAI** (*article
73*)

-Respect d'un délai de prévenance de 48 heures

-Paiement d'une indemnité en cas de non-respect de ce délai de prévenance **sauf** en cas de faute grave ou faute lourde du travailleur

Permettre à l'autre partie de prendre ses dispositions

**RUPTURE DU
CONTRAT A
DUREE
INDETERMINEE**

(article 75)

- ❖ Rappel de la durée de préavis
- ❖ Précision des cas de rupture de CDI :
 - démission;
 - licenciement;
 - rupture conventionnelle;
 - Autres cas: cas de force majeure, décès du travailleur, survenance de l'âge d'admission à la retraite

Assurer la flexibilité
dans la rupture

LA

DEMISSION

(article 76)

-Notification écrite de la décision de démission à l'employeur

-Toute rupture abusive donne lieu à des dommages et intérêts ne pouvant excéder trois (3) mois de salaire brut

Droit réservé au travailleur de prendre l'initiative de la rupture

**Le
licenciement
pour motif
personnel
(Articles 77 à 87)**

-Définition du licenciement pour motif personnel;

-Précision des motifs de licenciement pour motif personnel:

- licenciement disciplinaire pour faute simple, faute grave, faute lourde
- licenciement pour insuffisance professionnelle
- licenciement pour absences prolongées ou répétées (V; art. 65)
- licenciement pour inaptitude constatée par un médecin inspecteur du travail

Clarifier et mieux encadrer les conditions, les modalités et les effets de la rupture des relations de travail

-Clarification de la procédure de licenciement:

- convoquer le travailleur à licencier à un entretien visant à recueillir les explications requises (48 h au moins) par lettre (date, heure, lieu de l'entretien, motifs justifiant le licenciement, la possibilité pour le travailleur de se faire assister);

- dresser PV de l'entretien séance tenante et signé par toutes les parties;

- procéder au licenciement lorsque le travailleur ne se présente pas à l'entretien sans motif raisonnable;

-Lettre de licenciement remise en 24h ou 15 jours suivant l'entretien

- Prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire ne pouvant excéder un (01) mois en cas de faute grave/lourde en attendant l'issue de la procédure;

- Paiement de DI d'un montant excédant pas 3 mois de salaire brut au travailleur en cas d' inobservation de la procédure;

Le licenciement pour motif personnel

(Articles 77 à 87)

V.
Supra
(diapo
41

Le licenciement pour motif personnel

(Articles 77 à 87)

- le travailleur bénéficie durant le préavis d'un (01) **jour de liberté**/semaine, pris à son choix (obligation de notifier par écrit à l'employeur les jours et heures retenus);
- Possibilité pour l'employeur de dispenser le travailleur (qui ne peut s'y opposer) de tout ou partie du préavis; et, pour le travailleur de demander à ne pas exécuter tout ou partie de son préavis, mais employeur peut ne pas accepter (non versement de l'indemnité compensatrice de préavis pour la période non effectuée).
- Versement de DI pour licenciement abusif (pas moins de 3 mois et pas plus de 24 mois de salaire brut; cas du nombre d'années restant pour l'admission à la retraite est ≤ 5 ans) ;
- Prescription de toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail

V.
Supra
(diapo
41

Licenciement pour motif économique

(articles 90 à 95)

- précision apportée à la définition du licenciement pour motif économique

-licenciement pour motif économique s'applique à tous les contrats prévus par le code

-clarification de la procédure de licenciement pour motif économique

- **Recherche de solution pour le maintien d'emploi en cas de LME envisagé:** réduction du temps de travail, réduction des activités, réorganisation du travail, travail par roulement ou à temps partiel, chômage technique, la formation ou le redéploiement, octroi des congés non jouis ou anticipés, chômage temporaire de tout ou partie du personnel, réduction des primes, des indemnités et avantages de toute nature voire des salaires

Clarifier la
procédure de
licenciement pour
motif
économique

**Licenciement
pour motif
économique**
(articles 90 à 95)

- Faire des négociations internes ne dépassant pas 8 jours
- Communication des informations et documents utiles aux négociations aux représentants du personnel (pour les entreprises ou établissements de plus de dix (10) travailleurs et directement aux travailleurs (pour les moins de dix (10) travailleurs)

- signature par les parties d'un **protocole d'accord** -précisant les mesures retenues et la durée de leur validité(en cas d'accord à l'issue des négoces) – porté à la connaissance des travailleurs par tous moyens

- Transmission du protocole à l'inspecteur du travail du ressort pour information

- Possibilité pour le travailleur de refuser les mesures retenues → son LME

Promouvoir le
dialogue
bipartite en
entreprise

**Licenciement
pour motif
économique**
(articles 90 à 95)

Précision de la procédure en cas de licenciement inévitable malgré les négociations:

- l'ordre des licenciements tient compte de : l'aptitude professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, les charges de famille des travailleurs, le statut du travailleur handicapé;

- Délai de 8 jours accordé aux représentants du personnel/travailleurs pour faire connaître leurs observations sur la liste des travailleurs visés par le projet de LME;

- décision définitive de l'employeur 21 jours après communication des informations à l'inspecteur;

- DI (au plus 6 mois de salaire brut, pour chaque travailleur concerné) en cas de non respect de la procédure

- **mesure d'accompagnement**, d'au moins un (01) mois de salaire brut versée aux licenciés pour motif économique

encadrer les conditions, les modalités et les effets de la rupture des relations de travail pour cause économique dans l'optique de la sauvegarde de l'activité économique et de l'emploi

La rupture conventionnelle (article 102 et 103)

-possibilité d'une rupture conventionnelle du contrat de travail

-la convention de rupture indique:

- le montant de l'indemnité de rupture (pas < à l'indemnité de licenciement);

- la date de rupture du contrat de travail (pas avant l'expiration du délai d'homologation de l'inspecteur)

-chaque partie dispose d'un **délai de sept (7) jours calendaires** à compter de la signature de la convention de rupture pour se rétracter

Permettre aux parties de régler leurs différends autrement que par la voie judiciaire
garantit la liberté du consentement des parties

**La rupture
conventionnelle
(article 102 et
103)**

- convention de rupture notifiée pour homologation à l'inspecteur du travail du ressort qui a **7 jours calendaires**, à compter de la réception de la convention, pour les vérifications nécessaires

-La rupture conventionnelle emporte rupture d'un commun accord à la date convenue entre les parties et renonciation de chaque partie à contester le bien-fondé de la rupture du contrat de travail

Permettre aux parties de régler leurs différends autrement que par la voie judiciaire

garantit la liberté du consentement des parties

**RUPTURE DU
CONTRAT A
DUREE
DETERMINEE**

*(articles 98 à
100)*

-Rupture à la survenance du terme prévu

-**Rupture avant terme**: force majeure, consentement mutuel des parties, travailleur embauché sous CDI, faute grave ou lourde du travailleur, inaptitude du travailleur, constatée par le médecin inspecteur du travail, insuffisance de performance, résiliation judiciaire

- **paiement de DI** correspondent aux salaires et avantages de toute nature dont le travailleur aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme du contrat en cas de rupture abusive

Eviter la précarité

**RUPTURE DU
CONTRAT DE
PROJET** (*article
101*)

-Rupture par consentement mutuel, démission, licenciement (projet non réaliser indépendamment de l'employeur, chantier/mission/projet arrivé à terme, rupture conventionnelle, etc.)

-Toute rupture du contrat de projet par l'employeur est soumise à la procédure de licenciement pour motif personnel

-versement d'une indemnité de fin de contrat lorsque la durée totale du contrat est d'au moins de 4 ans consécutifs

Sauvegarde de la liberté contractuelle

**Les effets de
la rupture du
contrat de
travail**

*(articles, 84, 88,
94, 95, 97 et 100)*

Le code précise et plafonne
les dommages et intérêts en
cas de licenciement abusif

Prémunir les
entreprises de
dommages et
intérêts dont les
montants parfois
exorbitants peuvent
compromettre
l'activité
économique et les
emplois

F- CONDITIONS DE TRAVAIL

1- Dispositions générales

2- DUREE DU TRAVAIL

3- L'aménagement du temps de travail

Dispositions générales

(article 179)

-cadres dirigeants d'entreprises ou d'établissements non soumis aux dispositions en matière **d'aménagement du temps de travail**

-critères de reconnaissance d'un cadre dirigeant:
cadre d'une grande responsabilité avec une indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, large autonomie dans les prises de décisions, rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés

Respect de l'équité en matière de conditions de travail

DUREE DU TRAVAIL

(articles 180 et 181)

-Possibilité de **dérogation spéciale accordée par voie réglementaire** à certains secteurs stratégiques à fort impact économique et social , une portant la durée hebdomadaire de travail jusqu'à quarante-huit (48)

- heures supplémentaires ne peuvent excéder 20 H/semaine

-Possibilité de **proroger la durée journalière de travail à 12 h au maximum** mais rémunérer sur la base du salaire afférent à la durée normale de travail dans deux cas:

- emploi des travailleurs affectés aux travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale de l'entreprise ou de l'établissement et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée journalière normale du travail

- en cas de travaux urgents pour prévenir des dangers imminents,

Adaptation du temps de travail aux exigences et évolutions du travail

L'aménagement du temps de travail

(article 183)

- introduction d'aménagement du temps de travail par **accord collectif** ou par **décision unilatérale de l'employeur**

- Possibilité pour l'employeur de mettre en place - après consultation des représentants des travailleurs et, le cas échéant, des délégués syndicaux au sein de l'entreprise ou de l'établissement - un dispositif d'aménagement du temps de travail en répartissant la durée du travail sur une **période de référence supérieure à la semaine** en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'établissement (n'excédant pas 10 h/j et n'entraînant aucune réduction du salaire mensuel)

- Précision de la **période de référence** qui ne peut dépasser un (01) an en cas d'accord collectif et trois (3) mois en cas de décision unilatérale de l'employeur

Adapter le
temps de travail
au rythme des
activités de
l'entreprise

Télétravail ou du travail à distance

(articles 184 et 185)

- Définition du télétravail ou du travail à distance
- Précision des conditions et modalités de recours au télétravail et des droits et obligations des parties
- Fixation des conditions de mise en place du télétravail ou du travail à distance par accords collectifs de travail et, à défaut, par le règlement intérieur ou de commun accord entre l'employeur et les travailleurs ou leurs représentants
- Le télétravailleur bénéficie des **mêmes droits** que le travailleur qui exécute sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement
- L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de la prestation de travail du télétravailleur est **un accident du travail** au sens du code de sécurité sociale

Tenir compte de l'effectivité du travail en cas de difficulté des travailleurs à être sur le lieu du travail (cas de la crise sanitaire liée à la COVID-19 par exemple)

G- SANCTIONS DISCIPLINAIRES & REGLEMENT DES CONFLITS

1- Les sanctions disciplinaires applicables

2- Règlement des conflits

Les conflits impliquant les missions diplomatiques

Conflits collectifs et de l'exercice du Droit de grève

Les sanctions disciplinaires applicables

(articles 118 à 121)

- Définit la sanction disciplinaire
- Précise les différentes sanctions disciplinaires: ajoute le blâme, la mutation d'office et la rétrogradation;
- Proscrit les sanctions pécuniaires et la double sanction pour un même fait fautif;
- Prévoit un délai de prescription aux poursuites disciplinaires

Assurer la discipline au sein de l'entreprise et mieux protéger les travailleurs

**Les conflits
impliquant les
missions
diplomatiques**

(article 308)

Le code prévoit la création d'un comité de conciliation pour régler les conflits impliquant les missions diplomatiques

Faciliter le règlement des conflits opposant un travailleur à un employeur bénéficiant de l'immunité diplomatique ou consulaire

**CONFLITS
COLLECTIFS
ET DE
L'EXERCICE
DU
DROIT DE
GREVE**

**(articles 322 à
339)**

- Négociations préalables entre les parties au conflit collectif assorties de PV

- préavis de grève (porté à 10 jours ouvrés) notifié à l'employeur et à l'inspecteur du travail du ressort, en cas d'échec de la négoce;

-Clarification de la procédure de règlement du conflit collectif

L'arbitrage (articles 313 et 314): Le code reconnaît aux parties la liberté de désigner l'arbitre unique ou les membres du conseil d'arbitrage pour régler leurs différends en cas d'échec de la conciliation

❖ institution de la **gratuité** de la conciliation et de l'arbitrage, hormis les frais occasionnés par la procédure (à

Encourager le
dialogue
Social en
entreprise

**CONFLITS
COLLECTIFS
ET DE
L'EXERCICE
DU
DROIT DE
GREVE**

**(articles 322 à
339)**

❖ **La grève**

- cause de suspension du contrat pour tout le temps qu'elle dure

-Interdiction des grèves illicites et sanctions encourues précisées

- Le contenu du **préavis** précisé: noms et prénoms, qualité, profession et adresse de trois membres de direction ou d'administration de l'organisation syndicale, les motifs du recours à la grève, le site concerné, la date et l'heure du début ainsi que la durée de la grève envisagée

-Obligation faite aux parties de poursuivre les négociations

Encourager le dialogue Social en entreprise

**CONFLITS
COLLECTIFS
ET DE
L'EXERCICE
DU
DROIT DE
GREVE**

**(articles 322 à
339)**

- Obligation d'instaurer un service minimum obligatoire en cas d'effectivité de la grève

- Obligation faite aux organisations syndicales à l'origine du préavis de grève de collaborer avec l'employeur en vue d'assurer le service minimum obligatoire; à défaut, l'employeur organise le service minimum, après avis de l'inspecteur du travail

-et la possibilité pour l'Etat de réquisitionner les travailleurs relevant des entreprises ou établissements assurant un service essentiel; identifie les services considérés comme essentiels;

-Conditions de réquisition de responsable syndical précisées

- mentionne les conséquences de la grèves et les grèves

Encourager le
dialogue
Social en
entreprise

H- LA PROTECTION SOCIALE

1- L'immatriculation des travailleurs

2- l'accessibilité au travail

3- Sécurité et santé au travail

4- L'assurance maladie

L'immatriculation des travailleurs

(articles 210 et 357)

-Obligation faite à tout employeur de déclarer ses travailleurs à la CNSS

-Sanction pénale (amende) pour inobservation des prescriptions du code de sécurité sociale et de ses textes d'application

Assurer une
meilleure
protection du
travailleur

**L'ACCESSIBILITE
AU TRAVAIL**

(article 211)

Obligation faite à tout employeur est tenu de prendre des mesures nécessaires pour favoriser l'accès des personnes handicapées à leur lieu de travail

Favoriser l'accès des personnes handicapées à leur lieu de travail

Sécurité et santé au travail

(articles 212 et 222)

-Responsabilité de l'employeur en matière d'application des disposition relatives à la SST

- Précision des mesures adéquates d'hygiène, de sécurité et de santé à **observer par toute entreprise ou établissement:** prévention, information et formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés et respect des normes sociales et environnementales

Assurer une meilleure protection du travailleur

Sécurité et santé au travail (articles 212 et 222)

- Obligation de formation à la sécurité de tous ses travailleurs **à la charge de l'employeur**

-Obligation faite au **travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité** ainsi que celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail

reconnaissance au travailleur du **droit d'alerte** (danger grave et imminent, risque grave sur la santé publique ou l'environnement) **et de retrait** en cas de danger grave et imminent qui menace sa vie ou sa santé ou celle des autres travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement

-désignation d'un délégué à la sécurité parmi les travailleurs pour les entreprises de moins de 25 travailleurs

Assurer une meilleure protection du travailleur

L'assurance maladie

(articles 230 à 232)

-Obligation faite à tout employeur de **souscrire une assurance maladie** au profit des travailleurs de l'entreprise pour couvrir les risques liés à la maladie et aux accidents non professionnels

-Les cotisations dues au titre de l'assurance maladie sont à la charge conjointe de l'employeur et du travailleur

-le travailleur ne peut s'opposer au prélèvement de sa quote-part

- la part contributive de chacune des parties est fixée par voie réglementaire.

-**l'employeur est débiteur vis-à-vis de l'organisme** de prévoyance santé de l'ensemble des cotisations dues

- **délai moratoire de 12 mois** accorder aux employeur, à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, pour satisfaire à l'obligation de souscription à une assurance maladie au profit de leurs travailleurs

Effectivité du socle de protection et de l'assurance maladie universelle

**Les
dispositions
pénales**

*(articles 340 à
372*

-harmonisation des dispositions pénales
du code du travail avec le code pénal ;

- création de nouvelles infractions
spécifiques aux innovations et
modifications

Prémunir les entreprises
de dommages et
intérêts dont les
montants parfois
exorbitants peuvent
compromettre
l'activité économique
et les emplois
Faciliter le règlement
des conflits collectifs
Adapter le code du
travail à la
réglementation en
vigueur

I- DIALOGUE SOCIAL

1- Les délégués du personnel

2- l'accessibilité au travail

**Les
délégués
du
personnel**

*(articles 262 à
269)*

-Encadrement de la durée de leur mandat: deux (2) ans renouvelable deux fois

- précision de la procédure de licenciement du DP

Animer le dialogue social en entreprise

promouvoir une culture de prévention des conflits de travail

Meilleur apprentissage de la démocratie à la base.

Les délégués syndicaux

(articles 271 à 274)

- **Interdiction du cumul du mandant** du délégué syndical avec celui du délégué du personnel
- modalités d'organisation et de fonctionnement de la représentation syndicale dans l'entreprise ou l'établissement à fixer par **voie règlementaire**

Eviter le cumul des mandats car les missions ne sont pas les mêmes

Promotion du dialogue social

III- Recommandations pour assurer le respect du code

- ❑ Le respect scrupuleux des dispositions du nouveau code du travail (de ses textes d'application et accords collectifs)
- ❑ Demander des avis/aller aux informations, chaque fois que nécessaire, avant toute prise de décision
- ❑ Recourir aux conseils des inspecteurs



Appliquer la disposition en question. Et, lorsqu'elle suscite des interprétations, recourez aux avis des techniciens, demandez conseils, c'est gratuit

Conclusion

- ❑ Les ressources humaines constituent le moteur de la performance des PME-PMI. **SAINT-EXUPERY** :« Il n'est qu'un luxe véritable et c'est celui des relations humaines ».
- ❑ Les PME, comme le secteur privé en général, jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre du Plan National de Développement (PND) et de la feuille de route gouvernementale 2020-2025 qui visent à transformer structurellement l'économie togolaise, pour une croissance forte, durable, résiliente, inclusive, créatrice d'emplois décents et induisant l'amélioration du bien-être social.
- ❑ Pour les autorités togolaises, les PME/PMI constituent la base du tissu économique du pays et participent de manière significative à la croissance économique, à la création d'emplois, à la valorisation de l'innovation, au développement régional et local et au renforcement de la cohésion sociale.
- ❑ Si le droit social structure le quotidien des PME/PMI, il offre aussi une palette très diversifiée d'outils et peut se révéler un allié précieux aux étapes clés de sa croissance: Il permet de concilier les intérêts de l'investisseur potentiel et du fondateur, en protégeant les intérêts légitimes de l'entreprise tout en associant ses hommes clés à son succès, d'où il s'avère impérieux de maîtriser les dispositions pertinentes du code du travail en vue de prendre des décisions idoines relativement à la ressource humaine en toute légalité.

**Fin de la
présentation**



**Merci pour
votre attention**