

APERÇU DU DROIT DU TRAVAIL TOGO

Relations individuelles de travail

La présente fiche fait le point sur les principales dispositions légales du droit du travail togolais

Elle ne saurait être exhaustive.

À titre de rappel, et sauf exception, le travail d'un étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

Le droit du travail togolais trouve sa source dans plusieurs lois et ordonnances dont la principale est la [loi n°12 de 2021 portant Code du travail](#).

Tous les textes réglementaires et législatifs en matière de droit du travail sont disponibles sur le [site de la direction générale du travail togolaise](#).

Il est important de noter que le Code du Travail constitue une garantie minimale aux salariés. Les autres sources de droit du travail, telles que les conventions collectives, le contrat de travail et le règlement intérieur de l'entreprise ne peuvent, ainsi, que prévoir des conditions plus favorables pour les salariés, sous peine de nullité.

Un règlement intérieur d'entreprise, par lequel l'employeur fixe les règles en matière d'organisation technique du travail, de discipline ainsi que les prescriptions concernant la sécurité et la santé au travail, doit obligatoirement être établi au sein des entreprises employant plus de 10 salariés.

Les accords et conventions collectives peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, des secteurs d'activité ou au niveau national, régional, local ou limités à un ou plusieurs établissements. Ils peuvent être applicables pour une durée déterminée ou indéterminée.

En outre, la législation togolaise prévoit la possibilité pour les conventions collectives conclues à un niveau inférieur au niveau national de faire l'objet d'une procédure d'extension rendant obligatoire leur application à toutes les entreprises sur le territoire national entrant dans leurs champs d'application.

En outre, le ministre chargé du Travail peut, après avis consultatif du Conseil national du travail, prendre par voie réglementaire dans certains secteurs et branches d'activité, des dispositions relatives aux droits des salariés, notamment pour encadrer les conditions de travail, garantir les normes sociales ou environnementales, la sécurité et la protection des travailleurs, assurer l'accessibilité et l'adaptation des postes de travail, encadrer les conditions et les modalités de recours aux heures supplémentaires, ou encore prévenir les risques professionnels.

I) Le contrat de travail

a) La forme et la durée du contrat de travail

Les contrats de travail sont conclus librement et, sous réserve des dispositions du Code du travail togolais, selon la forme choisie par les parties.

Lorsqu'il est écrit, le contrat de travail est rédigé dans la langue officielle de la République togolaise, à savoir le français, et doit mentionner la convention collective sectorielle à laquelle est soumis le salarié ou, à défaut,

la convention collective interprofessionnelle. L'employeur qui refuse d'indiquer la convention applicable est passible d'une amende

En l'absence d'écrit, la preuve de l'existence du contrat peut être apportée par tous moyens.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. S'il est à durée déterminée, le terme du contrat est précisé à l'avance ou doit être déterminable au moment de sa conclusion.

b) Les types de contrat de travail

• Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Le contrat à durée indéterminée est la forme ordinaire du contrat de travail. En principe, l'employeur doit recourir au CDI, sauf s'il peut justifier d'une situation motivant le recours à un autre type de contrat.

Lorsqu'il ne satisfait pas les dispositions spécifiques appliquées aux autres types de contrat, le contrat de travail est réputé à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être conclu à plein temps ou à temps partiel.

• Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise ou de l'établissement. Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu à terme précis ou imprécis. Dans ce dernier cas, son terme survient lors de la réalisation d'un événement futur et certain, indiqué avec précision, et dont la date n'est pas exactement connue à l'avance.

Le contrat de travail à durée déterminée est constaté par écrit, sauf pour les travailleurs occasionnels engagés à l'heure ou à la journée et payés à la fin de leur journée de travail.

Il est conclu pour une durée initiale qui ne peut être supérieure à 2 ans et peut être renouvelé, à condition que sa durée totale n'excède pas 4 ans. La durée de chaque renouvellement peut être inférieure, supérieure ou égale à celle du contrat initial.

Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, notamment dans les cas ci-après :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou d'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI ;
- surcroît occasionnel de travail ou activité inhabituelle de l'entreprise ;
- emploi dans certains secteurs d'activité, définis par arrêté du ministre du Travail, pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI ;
- en application de dispositions légales ou réglementaires destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- formation-apprentissage en prélude à la conclusion d'un CDI.

Il est important de noter que, dans le cadre du remplacement d'un salarié, le terme du CDD peut être fixé à la date de retour du salarié remplacé ou la rupture du contrat de travail de ce dernier.

• Le contrat saisonnier

Le contrat saisonnier est un contrat par lequel le salarié travaille dans le cadre d'une activité professionnelle à durée limitée, mais qui se répète chaque année à des dates plus ou moins fixes en fonction du rythme des saisons.

Le caractère saisonnier de l'activité dépend notamment des conditions météorologiques et/ou des flux touristiques.

Le contrat saisonnier prend fin dès la fin des activités saisonnières ou dès la fin de la campagne agricole, commerciale, industrielle, artisanale ou culturelle pour laquelle il a été conclu.

Le renouvellement successif d'un contrat saisonnier n'a pas pour effet de le transformer en un contrat à durée indéterminée.

- **Le contrat de projet**

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.

Le contrat de projet est clairement et spécifiquement stipulé comme tel par écrit et doit indiquer l'ouvrage, le chantier, le projet, la mission ou l'opération à exécuter ou à réaliser. Il peut être conclu pour une durée supérieure à la durée légale maximale du CDD.

- **Le contrat de travail à temps partiel**

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat dont le temps de travail est inférieur à la durée légale ou conventionnelle de travail. Il est constaté par écrit et contient entre autres mentions :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires dans des conditions et limites prévues par arrêté du ministre du Travail.

La rémunération du salarié à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux à temps plein, sous réserve de conditions de travail spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

II) La période d'essai

Tout contrat de travail peut comporter une période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les qualités professionnelles du salarié, 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 dans le contrat de travail ou dans les conventions et accords collectifs, la durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée ne peut excéder 1 mois non renouvelable, quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié.

En cas de contrats de travail à durée indéterminée, la période d'essai ne peut excéder :

- **8 jours**, renouvelable une fois pour les salariés payés à l'heure ;
- **1 mois**, renouvelable une fois pour les ouvriers, employés et assimilés ;
- **3 mois**, renouvelable une fois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- **6 mois**, non renouvelable pour les cadres et assimilés.

Pour 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.

Sauf clauses particulières du contrat de travail ou des conventions collectives, la période d'essai prévue au contrat peut prendre fin à tout moment par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans motif ni indemnité, sous réserve du respect d'un **délai de prévenance de 48 heures**.

Le non-respect de ce délai de prévenance ouvre droit à une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance. L'indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou faute lourde du salarié.

III) La durée du travail

Il est important de noter que **les dispositions légales en matière de durée du travail ne sont pas applicables aux cadres dirigeants d'entreprise ou d'établissement.**

Sont considérés comme cadres dirigeants, les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonomes et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

a) La durée normale et maximale de travail

La durée légale de travail est fixée à 40 heures par semaine et, en principe, 10 heures par jour.

Un décret ministériel peut accorder à certains secteurs stratégiques à fort impact économique et social, une dérogation spéciale portant la durée hebdomadaire de travail jusqu'à 48 heures.

En outre, lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des 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, les salariés affectés aux dits travaux peuvent être employés au-delà de ladite durée dans la limite journalière de 12 heures.

La durée journalière de travail peut également être prolongée jusqu'à 12 heures au maximum, lorsque l'entreprise ou l'établissement fait face à des travaux urgents qui doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour :

- prévenir des dangers imminents ;
- organiser des mesures de sauvetage ;
- réparer les conséquences d'un accident survenu soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise ; ou
- éviter le déperissement de certaines matières.

Les heures de travail effectuées conformément aux situations urgentes et exceptionnelles visées ci-dessus sont rémunérées sur la base du salaire afférent à la durée normale de travail.

b) Les heures supplémentaires

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée maximale de travail (voir ci-dessus) sont considérées comme des heures supplémentaires de travail et doivent faire l'objet d'une rémunération majorée.

Les heures supplémentaires ne peuvent excéder 20 heures par semaine.

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

c) L'aménagement du temps de travail

L'employeur peut, après consultation des représentants des salariés et, le cas échéant, des délégués syndicaux au sein de l'entreprise ou de l'établissement, mettre en place 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, **à condition que la durée du travail n'excède pas 10 heures par jour.**

Cette mesure n'entraîne aucune réduction du salaire mensuel.

Cet aménagement du temps de travail est mis en place par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur. La période de référence indiquée ci-dessus ne peut pas dépasser 1 an en cas d'accord collectif et 3 mois en cas de décision unilatérale de l'employeur.

Lorsqu'un tel aménagement du temps de travail est mis en place, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence. **Ainsi, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 40 heures calculée sur la période de référence.**

d) Le temps de pause et de repos

Le Code du travail togolais prévoit un repos hebdomadaire minimum obligatoire de 24 heures. Il a lieu, en principe, le dimanche.

Le ministre Travail peut fixer, par arrêté, les professions pouvant exceptionnellement fixer le repos hebdomadaire un autre jour de la semaine ou par roulement au sein de l'entreprise

La loi ne prévoit pas de pause obligatoire pendant la journée de travail mais cette question est souvent réglementée par les accords et conventions collectives de travail ou, à défaut, par le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

e) Le travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, le **travail effectué entre 22 heures et 5 heures**.

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

IV) Le salaire minimum

La rémunération du salarié ne doit pas être inférieure au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). Depuis le 1^{er} janvier 2023, celui-ci est fixé à 52 500 FCFA (soit environ 80,40 €) par mois pour 40 heures de travail par semaine.

Il est important de noter que les salariés à la tâche ou à la pièce ne peuvent, en aucun cas, percevoir un salaire inférieur au SMIG lorsqu'ils travaillent au moins 160 heures dans le mois.

Le paiement de la totalité du salaire en nature est interdit. Le salaire doit être payé dans la monnaie en cours dans le pays, toute stipulation contraire étant interdite. Le paiement du salaire est constaté par un bulletin de salaire ou tout autre support ou moyen vérifiable par des tiers.

En outre, le salaire est payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder :

- 15 jours pour les salariés engagés à la journée ou à la semaine ;
- 1 mois pour les salariés engagés à la quinzaine ou au mois.

Les paiements mensuels sont effectués au plus tard 8 jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

V) Les congés payés

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, le salarié ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise acquiert 2,5 jours de congés par mois de service effectif.

Pour calculer la durée du congé acquis, sont prises en compte :

- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes de repos des femmes après l'accouchement ;
- les périodes de grève ou le lock-out déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;
- les périodes d'absence du salarié autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;
- la période de mise à pied disciplinaire ou de mise à pied conservatoire du salarié ;
- la période de chômage technique ou économique ;
- les périodes d'absences pour maladie dûment constatée par un médecin agréé dans la limite de six mois.

En outre, il est important de noter que, dans la limite de 10 jours par an et en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui ont été accordées au salarié à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer.

L'employeur verse au salarié pour toute la durée du congé, une allocation qui est calculée, à l'exclusion des primes de rendement, sur la base de la moyenne des salaires et des différents éléments de rémunération reçus au cours des 12 derniers mois d'acquisition des congés payés, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail.

La jouissance effective du congé peut être reportée par accord des parties dans la limite de 2 ans. Sauf dispositions contraires des conventions ou accords collectifs de travail, toute clause prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé est nulle.

VI) Le jours fériés

Les jours fériés légaux, chômés et rémunérés, sont les suivants :

- jour de l'An : le 1^{er} janvier ;
- Vendredi saint ;
- Lundi de pâques ;
- Fête de l'indépendance : 27 avril ;
- Fête du travail : 1^{er} mai ;
- Ascension ;
- Lundi de pentecôte ;
- Fête de la Tabaski ;
- Fête des martyrs : 21 juin ;
- Assomption : 15 août ;
- Toussaint : 1^{er} novembre ;
- Noël : 25 décembre.

VII) Le télétravail

Selon l'article 184 du Code du travail togolais, constitue du télétravail ou du travail à distance, la prestation de travail effectuée en tout ou partie par le salarié hors du lieu où le travail aurait dû être exécuté, notamment au moyen des technologies de l'information et de la communication.

La législation prévoit que l'employeur peut, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, nécessitant un aménagement des postes de travail, 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.

L'employeur peut également, en concertation avec les représentants du personnel, mettre en place le télétravail ou le travail à distance lorsque les circonstances et les moyens matériels et technologiques le permettent.

Ainsi, les conditions de mise en place du télétravail ou du travail à distance sont fixées par les conventions ou accords collectifs de travail et, à défaut, par le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement. La convention ou accord collectifs de travail, ou à défaut, le règlement intérieur fixe notamment :

- les conditions de passage en télétravail ou travail à distance et les conditions de retour à une exécution en présentiel du contrat de travail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ou du travail à distance ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ;
- les modalités d'accès des personnes handicapées au télétravail ou au travail à distance.

L'employeur met à la disposition du télétravailleur les moyens matériels, techniques et technologiques nécessaires à la réalisation de son travail à distance. À défaut, il lui verse en contrepartie une indemnité compensatrice pour l'utilisations par le salarié de son propre matériel ou de ses propres moyens.

Il est également important de noter que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le salarié qui exécute sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement. Ainsi, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de la prestation de travail est considéré un accident du travail au sens du Code de sécurité sociale.

VIII) Les dispositions en matière de santé et sécurité au travail

Toute entreprise ou établissement observe des mesures adéquates d'hygiène, de sécurité et de santé. Ces mesures comprennent notamment :

- les actions de prévention des risques professionnels ;
- les actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;
- le respect des normes sociales et environnementales établies par les services ou organismes compétents.

En outre, l'employeur a une obligation générale de formation à la sécurité de tous ses salariés.

Tous les établissements ou entreprises employant au moins 25 salariés doivent instituer un comité de sécurité et santé au travail.

Pour des informations plus détaillées sur les dispositions en matière de santé et sécurité de la législation congolaise, se reporter aux articles 212 à 222 du Code du travail.

IX) La rupture du contrat de travail

Selon l'article 75 du Code du travail, le contrat de travail peut être rompu par :

- la démission, à savoir, la rupture à l'initiative du salarié ;
- le licenciement, à savoir la rupture à l'initiative de l'employeur pour motif personnel ou économique ;
- la négociation d'une rupture conventionnelle par les parties ;
- la force majeure ;
- le décès du salarié ;
- la survenance de l'âge d'admission à la retraite.

Ainsi, outre la rupture d'un commun accord, le contrat de travail peut être rompu par la volonté de l'une ou l'autre des parties, à condition que les critères et procédures légales soient respectés :

a) La rupture à l'initiative du salarié

• La démission

Selon l'article 76 du Code du travail togolais, toute rupture du contrat à l'initiative du salarié constitue une démission et doit être notifiée par écrit à l'employeur. Le salarié devra respecter un délai de préavis légal (voir ci-dessous).

• La démission abusive

Il est important de noter que la rupture du contrat de travail par le salarié peut être considérée abusive et, dans ce cas, donner lieu au paiement de dommages et intérêts à l'employeur. La juridiction compétente doit constater l'abus après enquête sur les causes et circonstances de la démission.

Le montant des dommages et intérêts dus à l'employeur est fixé par la même juridiction selon l'étendue du préjudice subi par l'employeur. Il ne peut, toutefois, excéder 3 mois de salaire brut.

Lorsqu'un salarié ayant rompu de façon injustifiée son contrat de travail s'engage par un autre contrat de travail à l'égard d'un nouvel employeur, celui-ci est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

- s'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture ;
- s'il avait connaissance, au moment de l'engagement, que le salarié était lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Si le nouvel employeur est solidairement responsable du paiement des dommages et intérêts à l'employeur précédent, leur montant ne peut excéder 12 mois de salaire brut que le salarié aurait perçu auprès de l'ancien employeur.

b) La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est encadrée par le Code du travail. Ainsi, le licenciement du salarié n'est possible qu'en raison d'un motif liée à sa personne ou à son comportement ou pour un motif économique.

1. Le licenciement pour motif personnel

1.1 La motivation du licenciement

Selon l'article 77 du Code du travail, constitue un licenciement pour motif personnel, toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour l'un des motifs suivants :

- **Le licenciement pour faute simple**

Est considéré un licenciement pour faute celui motivé par un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié et qui constituent une violation de ses obligations professionnelles résultant notamment de son contrat de travail ou de la convention collective que lui est applicable.

La faute simple peut, ainsi, lorsqu'elle est réelle et sérieuse, justifier le licenciement du salarié. Toutefois, elle ne prive pas celui-ci du paiement de l'indemnité de licenciement, ni de l'indemnité compensatrice de préavis (voir ci-dessous), ni de l'indemnité compensatrice de congés payés.

- **Le licenciement pour faute grave**

Est considérée comme une faute grave, la faute commise par le salarié (telle que définie ci-dessus) ayant une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de la relation de travail. La faute grave prive le salarié du paiement de l'indemnité de licenciement ainsi que de l'indemnité compensatrice de préavis.

- **Le licenciement pour faute lourde**

Est considérée comme une faute lourde celle qui, telle que définie ci-dessus, est commise dans l'intention de nuire à l'employeur.

La commission d'une faute lourde prive le salarié du paiement de son indemnité de licenciement et de son indemnité compensatrice de préavis, sans préjudice d'éventuelles poursuites judiciaires.

- **Le licenciement pour insuffisance professionnelle**

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est lié aux compétences du salarié et à son aptitude à exécuter son travail et à atteindre les résultats et objectifs raisonnablement attendus et préalablement fixés.

- **Le licenciement pour absences prolongées**

L'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié en cas absence prolongée de ce dernier en raison d'une maladie non-professionnelle. Pour que le licenciement soit justifié, le salarié doit avoir été absent de son travail pendant 6 mois consécutifs ou de manière répétée pour une durée totale excédant 6 mois sur une période de douze mois à compter du premier arrêt.

1.2 La procédure de licenciement

Sous réserve des règles applicables aux procédures disciplinaires prévues par les conventions collectives de travail ou le règlement intérieur de l'entreprise, l'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, préalablement :

- le convoquer, par lettre recommandée ou remise en mains propres avec accusé de réception ou par tout autre moyen vérifiable, à un entretien visant à recueillir les explications du salarié. La convocation doit parvenir au salarié au moins 48 heures avant la tenue de l'entretien ;
- au cours de l'entretien, l'employeur expose les motifs susceptibles de justifier le licenciement et recueille les observations du salarié ;

- si, à la suite de cet entretien, l'employeur décide de licencier le salarié, il devra lui notifier sa décision par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception au plus tôt 24 heures et au plus tard 15 jours suivant l'entretien.

Il est important de noter qu'en cas de faute grave ou lourde, une mise à pied conservatoire du salarié, d'un mois au plus, est possible en attendant l'issue de la procédure de licenciement.

En cas de litige, si la juridiction compétente en matière de droit du travail estime que la gravité de la faute ne justifiait pas la mise à pied conservatoire, elle en prononce l'annulation et l'employeur est tenu de rémunérer les journées de mise à pied.

L'inobservation de la procédure de licenciement par l'employeur entraîne le versement au salarié de dommages et intérêts dont le montant ne peut excéder 3 mois de salaire brut.

2. Le licenciement pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive notamment à :

- des difficultés économiques ;
- des mutations technologiques ;
- la réorganisation de l'entreprise ou de l'établissement nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
ou
- la cessation définitive de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Le licenciement pour motif économique s'applique à tous les types de contrat de travail prévus par le droit togolais et doit respecter la procédure prévue à cet effet. En outre, tout licenciement pour motif économique est notifié à l'inspecteur du travail du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

Le droit togolais ne fait pas de différenciation entre le licenciement pour motif économique individuel et collectif. Toutes les ruptures de contrat de travail pour des raisons économiques doivent, ainsi, suivre une procédure de consultation et de négociation avec les représentants du personnel. Ces procédures ne sont pas développés ici. Pour plus de détails à ce sujet, il convient de se reporter aux articles 90 à 95 du Code du travail togolais.

3. L'indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat à durée indéterminée et ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise a droit, lors de son licenciement, à une indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire moyen perçu par le salarié pendant les 12 mois d'activité qui ont précédé la rupture du contrat de travail.

Sauf disposition plus favorable des conventions ou accords collectifs de travail, les taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés comme suit :

- 35 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté pour les cinq premières années ;
- 40 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté de la sixième à la dixième année incluse ;
- 45 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté au-delà de la dixième année.

c) La rupture conventionnelle du contrat de travail

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. L'employeur et le salarié peuvent convenir librement par écrit des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie.

À ce titre, chaque partie dispose d'un **délai de 7 jours calendaires à compter de la signature pour se rétracter**. Passé le délai, la convention de rupture est notifiée pour homologation à l'inspecteur du travail compétent, lequel dispose d'un délai de 7 jours calendaires, à compter de la réception de la convention, pour s'assurer du respect des conditions prévues légalement.

Afin d'être considérée valide, la convention de rupture doit notamment :

- prévoir le paiement d'une indemnité de rupture au salarié au moins égale à l'indemnité de licenciement qui lui serait due en cas de rupture à l'initiative de l'employeur (voir ci-dessus) ;

- prévoir une date de rupture du contrat de travail postérieure à la validation et à l'homologation de la convention par l'inspection du travail.

À défaut d'opposition expresse de l'inspecteur du travail dans le délai qui lui est imparti, l'homologation est réputée acquise.

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.

d) La rupture du contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée prend fin à la survenance du terme prévu. Il ne peut être rompu avant l'échéance du terme que dans les cas suivants :

- force majeure ;
- consentement mutuel des parties, à condition que celui-ci soit constaté par écrit ;
- embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée ;
- faute grave ou lourde du salarié ;
- inaptitude du salarié, constatée par le médecin-inspecteur du travail ;
- insuffisance professionnelle ;
- résiliation judiciaire.

Toute rupture abusive d'un CDD donne droit à des dommages et intérêts. Que cette rupture soit le fait de l'une ou l'autre partie, ces dommages et intérêts correspondent aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme du contrat.

Il est important de noter que, lorsque le CDD s'est poursuivi pendant 4 ans consécutifs et que la relation de travail ne continue pas en CDI, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de contrat. Le montant de celle-ci est égal à un mois de salaire équivalant au dernier salaire brut. Elle est payée lors du règlement du dernier salaire.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- lorsque le salarié est embauché en CDI au terme de son contrat à durée déterminée ;
- lorsque le salarié refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire comportant une rémunération au moins équivalente ;
- lorsque la relation de travail prend fin pour motif économique.

e) La rupture du contrat de projet

Le contrat de projet peut être rompu :

- par consentement mutuel des parties à condition que celui-ci soit constaté par écrit ;
- à l'initiative du salarié selon les règles de la démission (voir ci-dessus) ;
- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du licenciement (voir ci-dessus) ;
- lorsque le projet ne peut pas se réaliser pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur ;
- à l'arrivée à terme du chantier, ou réalisation de l'opération, de la mission ou du projet ;

Toute rupture du contrat de projet à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure de licenciement pour motif personnel. À la fin du contrat de projet dont la durée totale est d'au moins de 4 ans consécutifs, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de contrat, dont le montant est égal à un mois de salaire brut.

f) Le préavis

Lors de la rupture du contrat de travail, un délai de préavis devra, en principe, être respecté (sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde), quelle que soit la partie ayant pris l'initiative de rompre le contrat de travail.

Sauf dispositions plus favorables des conventions ou accords collectifs de travail, la durée minimum du préavis est égale à :

- 15 jours pour les salariés payés à l'heure ;
- 1 mois pour les ouvriers, employés et assimilés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le salarié sont tenus au respect de toutes les obligations qui leur incombent respectivement.

En cas de licenciement, le salarié bénéficie pendant la durée du préavis d'un jour d'absence par semaine, pris selon son choix, en vue de rechercher un emploi. Cette journée d'absence peut être prise entièrement ou par heures étalées sur différents jours de la semaine. Elle est considérée comme du temps de travail effectif.

Toute rupture de contrat de travail sans respect, en tout ou partie, du délai de préavis, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toutes natures dont aurait bénéficié le salarié durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

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

L'employeur peut dispenser le salarié de tout ou partie du préavis. Dans ce cas, la dispense s'impose au salarié, qui ne peut pas s'y opposer. En contrepartie, il perçoit une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée.

En outre, le salarié peut demander à ne pas exécuter tout ou partie de son préavis, mais son employeur n'est pas obligé d'accepter. S'il accepte, le contrat prend fin à la date convenue par le salarié et l'employeur. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée.