

Togo

Syndicats professionnels et droit de grève

Décret n°022/PR du 23 février 2022

[NB - Décret n°022/PR du 23 février 2022 relatif à la représentativité des syndicats professionnels et à l'exercice du droit de grève en République togolaise]

Chapitre 1 - Dispositions générales

Art.1.- Le présent décret fixe les conditions de représentativité des syndicats professionnels ainsi que les conditions et les modalités d'exercice du droit de grève sur le territoire de la République togolaise.

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux personnels et agents de l'Etat et des collectivités territoriales ainsi qu'aux personnels des entreprises et établissements publics, parapublics et privés à l'exception de ceux à qui la loi interdit expressément l'exercice du droit de grève.

Chapitre 2 - Des syndicats professionnels

Section 1 - Des syndicats professionnels et de leurs dirigeants

Art.2.- Les syndicats professionnels sont des organisations à caractère professionnel dont les membres sont des personnes physiques exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale.

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels, sociaux et moraux d'ordre professionnel, tant collectifs qu'individuels des salariés et des professions visés par leurs statuts.

Toute autre activité en dehors de l'objet visé à l'alinéa précédent entraîne pour les dirigeants du syndicat, les sanctions prévues par les lois et règlements en vigueur.

Art.3.- L'administration ou la direction d'un syndicat professionnel de travailleurs est assurée par des agents ou travailleurs de nationalité togolaise ou des travailleurs migrants régulièrement établis sur le territoire national, en activité au sein de l'entreprise ou de l'établissement visé ou dans la branche ou le secteur d'activité concerné.

Ne peuvent être chargées de l'administration ou de la direction d'un syndicat, les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation comportant la perte des droits civiques ou une condamnation à une peine correctionnelle à l'exception toutefois :

- des condamnations pour délit d'imprudence hors le cas de délit de fuite concomitant ;
- des condamnations prononcées pour infractions dont la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende, hormis les infractions qualifiées de délits aux lois sur les sociétés.

Art.4.- Les fonctions d'administration ou de direction d'un syndicat professionnel, d'une union ou d'un groupement de syndicats ou d'une centrale syndicale cessent de plein droit avec la perte de la qualité de salarié ou de travailleur au sein du service, de l'entreprise ou de l'établissement pour quelque cause que ce soit, sans préjudice des autres motifs prévus par la réglementation en vigueur.

Art.5.- Les fonctions de délégués syndicaux et de délégués du personnel cessent de plein droit avec la perte de la qualité de salarié ou de travailleur au sein de l'entreprise ou de l'établissement pour quelque cause que ce soit, sans préjudice des autres motifs prévus par les lois et règlements en vigueur.

Section 2 - Des critères de représentativité syndicale

Art.6.- La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- a) le respect de la législation ou réglementation en vigueur ;
- b) l'indépendance eu égard entre autres au but et aux objectifs poursuivis ainsi qu'aux sources de financement ;
- c) la jouissance d'un an au moins d'existence à compter de la date à laquelle la reconnaissance de l'existence légale du syndicat est acquise
- d) la transparence financière ;
- e) l'effectif des adhérents à jour des cotisations statutaires ;
- f) la possession d'un siège physiquement identifiable ainsi que d'une adresse, communiqués au ministère chargé du travail
- g) l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité ;
- h) l'audience aux élections syndicales de représentativité, conformément aux conditions et modalités fixées par arrêté du Ministre chargé du travail et de la fonction publique.

L'organisation syndicale concernée fournit, le cas échéant, les éléments en sa possession susceptibles de motiver l'appréciation de sa représentativité.

Art.7.- Un arrêté du Ministre chargé du travail et de la fonction publique, pris après avis consultatif du Conseil national du travail, détermine les conditions et les modalités des élections syndicales de représentativité.

Chapitre 3 - De l'exercice du droit de grève

Art.8.- L'Etat prend les dispositions nécessaires pour assurer l'exercice du droit de grève à tout travailleur, qui peut défendre, dans les conditions prévues par les lois et règlements, ses droits et ses intérêts professionnels soit individuellement, soit collectivement ou par l'action syndicale.

Art.9.- Le droit de grève s'exerce dans le respect des droits et des libertés du personnel non-gréviste et des lois et règlements en vigueur, en particulier dans les conditions prévues par le présent décret.

Section 1 - De la procédure et des interdictions

Art.10.- Tout conflit collectif du travail fait l'objet de négociations préalables entre les parties.

Lorsque le conflit de travail concerne les agents de l'Etat et les agents des collectivités territoriales, les négociations sont engagées soit avec le Ministre chargé de la fonction publique ou son représentant en cas de conflit d'envergure nationale, soit avec le Ministre de tutelle, le président du conseil régional, le préfet, le maire ou leurs représentants en cas de conflit sectoriel ou local.

Dans les cas de conflit de travail sectoriel ou local, le Ministre de tutelle, le président du conseil régional, le préfet, le maire ou leurs représentants agissent de concert avec le Ministre chargé du travail ou ses services compétents.

A l'issue des négociations, les parties établissent un procès-verbal constatant l'accord total ou partiel, ou le désaccord.

Le procès-verbal est signé par les parties ayant pris part aux négociations dans un délai de quarante-huit heures à compter de la fin ou de la rupture des négociations.

La cessation de travail ne peut intervenir qu'à la suite de l'échec total ou partiel des négociations.

Art.11.- Pour être légale, la grève doit faire l'objet de négociations préalables entre les parties et être précédée d'un préavis de dix jours ouvrés notifié à l'employeur et à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort par une ou des organisations syndicales régulièrement constituées et reconnues représentatives conformément aux lois et règlements en vigueur.

Le préavis indique, sous peine de nullité, les nom et prénoms, la qualité ou les fonctions au sein de l'entreprise ou de l'établissement, la profession et l'adresse de trois membres de la direction ou de l'administration de l'organisation syndicale et précise 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.

Le préavis indique également si le conflit a déjà fait l'objet de procédure conventionnelle de négociation.

Art.12.- Le préavis est transmis par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remis en main propre contre décharge.

L'organisation syndicale ou les auteurs du préavis prennent, d'accord parties avec l'autorité compétente ou l'employeur, toutes les dispositions pour assurer la sécurité des biens et des personnes au sein du service, de l'établissement ou de l'organisme.

Les parties sont tenues de se rencontrer pendant la durée du préavis pour poursuivre les négociations.

Art.13.- Est nul et de nul effet, tout préavis initié par une organisation syndicale dont l'existence légale ou la représentativité ne sont pas établies, ou sans que l'une des conditions relatives aux fonctions de direction ou d'administration de syndicats ne soient respectées.

Art.14.- Le préavis prend fin, soit à l'expiration du délai prévu à l'article 11 du présent décret, soit avec la suspension définitive ou provisoire du préavis, soit avec la cessation partielle ou totale de travail au terme de la période visée.

Dans les cas prévus à l'alinéa précédent, toute nouvelle cessation de travail à l'initiative de la même organisation syndicale et pour les mêmes motifs est subordonnée à un nouveau préavis déposé dans les conditions prévues aux articles 10 et 11 du présent décret.

Lorsque le préavis n'a pas été suivi d'une cessation de travail pour quel que motif que ce soit, toute nouvelle grève à l'initiative de la même organisation syndicale et pour le même objet est conditionnée à un nouveau préavis.

Art.15.- A l'expiration du préavis et en cas d'échec des négociations, le personnel peut cesser le travail sous réserve :

- d'organiser en concertation avec l'employeur, un service minimum obligatoire dans l'entreprise ou l'établissement afin d'éviter des accidents et d'assurer la sécurité et la protection des installations et des équipements ainsi que la continuité de l'activité ;
- de respecter la liberté de travail des autres salariés ou agents ;
- de s'abstenir de la dégradation des biens, de porter des coups volontaires, de séquestrer l'employeur, ses préposés ou l'autorité administrative.

Toute organisation syndicale à l'origine du préavis de grève est tenue de collaborer avec l'employeur en vue d'assurer le service minimum obligatoire.

En cas de désaccord entre les parties, l'employeur peut, après avis de l'inspecteur du travail et des lois sociales, procéder à l'organisation du service minimum.

Toute contestation relative à l'organisation du service minimum est soumise à la juridiction compétente qui statue en référé.

L'employeur assure la sécurité du personnel retenu pour le service minimum et met à leur disposition les moyens nécessaires pour l'accomplissement de la mission.

Tout travailleur retenu pour assurer un service minimum conformément au présent décret et qui ne se présente pas à son poste de travail ou n'accomplit pas les tâches ou la mission à lui confiées, commet une faute lourde passible des sanctions disciplinaires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Art.16.- En cas de cessation concertée du travail, les dates, l'heure de cessation et celles de reprise du travail sont identiques pour tous les travailleurs grévistes.

Art.17.- Est interdite :

- toute grève à caractère général ou à durée illimitée ;
- toute grève déclenchée en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire ;
- toute grève qui s'exerce sur les lieux de travail, à leurs périmètres ou abords immédiats ;
- toute grève accompagnée de menaces ou d'actes de violence, d'intimidation ou d'occupation violente des lieux de travail ou de leurs abords immédiats.

Art.18.- Les menaces, les actes d'intimidation, de coercition ou de violence contre les personnes et les biens commis pendant la grève sont poursuivis et punis conformément aux textes en vigueur.

En cas d'actes abusifs, notamment la dégradation des locaux et du matériel de travail, les organisateurs de la grève répondent solidairement des dommages causés à l'entreprise et aux autres salariés.

Art.19.- Lorsque les procédures sont respectées, le droit de grève s'exerce dans des conditions de durée et des modalités compatibles avec la nature intrinsèque des activités de l'entreprise ou de l'établissement.

Section 2 - De la réquisition

Art.20.- Lorsque la grève affecte un service essentiel, l'autorité administrative compétente peut, à tout moment, le cas échéant sur saisine du chef d'entreprise ou d'établissement, procéder à la réquisition de ceux des travailleurs grévistes qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, ou à la satisfaction des besoins essentiels de la nation.

Art.21.- Sont considérés comme essentiels, les services dont l'interruption partielle ou totale est de nature à porter de graves préjudices à la paix, à la sécurité, à l'ordre public ou aux finances publiques ou à mettre en danger la vie et la santé des personnes dans tout ou partie de la population.

Revêtent notamment un caractère essentiel, les services relevant de la sécurité, de la santé, de l'éducation, de la justice, de l'administration pénitentiaire, de l'énergie, de l'eau, des régies financières de l'Etat, des banques et établissements financiers, des transports, des télécommunications, exception faite des radios et des télévisions privées. Sont également considérés comme essentiels, tous autres services qualifiés comme tels par arrêté du Ministre chargé du travail, en raison des circonstances.

Art.22.- Le nombre de travailleurs réquisitionnés tient compte des effectifs nécessaires au bon fonctionnement du service ainsi qu'au maintien de sa qualité et de sa continuité.

Aucun responsable syndical ne peut être réquisitionné, sauf s'il est membre de l'équipe de direction, s'il est le seul spécialiste de son domaine ou s'il assume des tâches jugées indispensables pour la continuité du service.

Art.23.- Les réquisitions sont prises, après avis du Ministre chargé du travail, par :

- les Ministres intéressés ;
- les présidents des conseils régionaux, les préfets ou les maires lorsqu'il s'agit des agents des collectivités territoriales.

Art.24.- Les réquisitions sont notifiées par tout moyen reconnu aux intéressés en personne, à leur domicile ou au siège de leur organisation syndicale le cas échéant.

Lorsque les circonstances l'exigent, la notification de la réquisition peut être faite par voie de publication au journal officiel, de diffusion sur les médias reconnus ou d'affichage sur les lieux du travail.

Les réquisitions notifiées au siège d'une organisation syndicale y sont également affichées par les personnes chargées de l'administration ou de la direction de l'organisation syndicale.

Art.25.- En cas de réquisition, l'autorité administrative compétente ou le chef d'entreprise ou d'établissement assure la sécurité des personnes réquisitionnées et met à leur disposition, les moyens nécessaires pour l'accomplissement de la mission.

Art.26.- Toute contestation relative à la réquisition est soumise à la juridiction compétente qui statue en référé.

Section 3 - Des effets et autres sanctions

Art.27.- Toute grève entraîne une réduction proportionnelle du traitement ou salaire et des accessoires à l'exception des allocations familiales.

Art.28.- Tout agent ou travailleur réquisitionné ou retenu pour assurer le service minimum et qui ne se présente pas à son poste de travail commet une faute lourde passible des sanctions disciplinaires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Art.29.- Toute grève initiée par une organisation syndicale dont l'existence légale ou la représentativité ne sont pas établies, ou sans que l'une des conditions relatives aux fonctions de direction ou d'administration ne soient respectées, constitue pour les travailleurs ou agents signataires du préavis, une faute lourde passible des sanctions disciplinaires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'organisation syndicale initiatrice d'un mouvement de grève illicite s'expose aux sanctions prévues par les lois et règlements en vigueur pouvant aller jusqu'à sa dissolution par les autorités compétentes.

Toute cessation de travail consécutive à une grève déclarée illicite ou irrégulière, ou initiée dans les conditions visées à l'alinéa premier du présent article constitue, pour les travailleurs ou agents grévistes, une faute grave passible des sanctions disciplinaires prévues par les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur.

L'organisation syndicale et ses dirigeants sont, le cas échéant, solidairement responsables des dommages causés à l'entreprise, au service ou au tiers du fait de la grève initiée dans les conditions visées aux précédents alinéas du présent article.

Les dirigeants et les membres de l'organisation syndicale initiateurs d'un mouvement de grève illicite s'exposent en outre aux sanctions prévues par les lois et règlements en vigueur.

Art.30.- L'absence de service fait donne lieu, sans autre formalité, à une réduction proportionnelle du traitement ou salaire et des accessoires à l'exception des allocations familiales.

Un service est considéré comme non fait lorsque :

- l'agent ou le travailleur gréviste s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ;
- l'agent ou le travailleur, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction.

Art.31.- Quelle qu'en soit la durée, la cessation du travail au cours d'une journée est considérée comme un jour entier de grève et entraîne une réduction proportionnée du traitement ou salaire et des accessoires à l'exception des allocations familiales.

Chapitre 4 - Dispositions transitoires et finales

Art.32.- Dès l'entrée en vigueur du présent décret, les dirigeants de toute union ou de tout groupement de syndicats ou de toute centrale syndicale disposent d'un délai d'un an pour se conformer aux dispositions de l'article 4 du présent décret.

Art.33.- Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

Art.34.- Le Ministre de la fonction publique, du travail et du dialogue social est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République togolaise.