

Il est rappelé que les jeunes domestiques sont rémunérés en fonction de l'emploi occupé, compte tenu des abattements suivants :

de 14 à 15 ans . . .	40%
de 15 à 16 ans . . .	30%
de 16 à 17 ans . . .	20%
de 17 à 18 ans . . .	10%

**ARRETE** No 19/MTAS-FR du 8 décembre 1958 fixant les conditions d'emploi du personnel des débits de boissons, cafés, bars, restaurants et hôtels.

Le Ministre du travail, des affaires sociales et de la fonction publique,

Vu le décret de la République française n° 56-847 du 24 août 1956, portant statut du Togo, modifié par les décrets n° 57-359 du 22 mars 1957 et 58-187 du 22 février 1958;

Vu la loi (togolaise n° 56-2 du 18 septembre 1956, modifiée par la loi n° 57-13 du 28 mars 1957, déterminant dans le cadre du décret du 24 août 1956 et des actes subséquents susvisés portant le statut du Togo, les pouvoirs du Gouvernement de la République du Togo et ceux réservés à la Chambre des Députés,

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 dite Code du Travail, spécialement en son article 78,

Vu l'avis exprimé par la commission consultative du Travail en sa séance du 17 novembre 1958;

**ARRETE** :

#### Champ d'Application

**ARTICLE PREMIER.** — Le présent arrêté, pris en application de l'article 78 code du travail, a pour objet de fixer les conditions d'emploi du personnel des débits de boissons, cafés, bars, restaurants et hôtels.

Le personnel occasionnel ou rémunéré exclusivement à la commission ou embauché pour une durée réduite ne dépassant pas 20 heures par semaine ne relève pas du présent arrêté et demeure régi par les stipulations des parties.

#### Engagement, Période d'essai, Examen médical

**ART. 2.** — Le contrat de travail est conclu dans les formes et suivant les modalités qu'il convient aux parties d'adopter. Il est toutefois recommandé aux employeurs de confirmer l'engagement par écrit.

L'engagement définitif peut être précédé d'une période d'essai d'une durée maximum de 15 jours pendant laquelle chacune des parties peut reprendre sa liberté sans autre préavis que l'achèvement de la journée en cours. La durée exacte de la période d'essai doit être précisée par écrit au moment de l'engagement.

Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

L'employeur devra faire procéder, à ses frais, à l'examen médical du travailleur.

#### Classification et indexation des emplois

**ART. 3.** — La classification des travailleurs et l'indexation de leurs salaires par rapport au S.M.I.G. de la 1<sup>re</sup> zone sont ainsi fixée :

<i>1<sup>re</sup> catégorie</i>	
Garçon de cuisine; plongeur; chasseur, coursier . . . . .	100
<i>2<sup>e</sup> catégorie</i>	
Gardien; boy-blanchisseur, jardinier lingère	110
<i>3<sup>e</sup> catégorie</i>	
Serveur — (bar, restaurant ou chambre) . . .	120
<i>4<sup>e</sup> catégorie</i>	
Personnel de la 3 <sup>e</sup> catégorie ayant plus d'un an de pratique professionnelle . . . . .	130
<i>5<sup>e</sup> catégorie</i>	
Aide-cuisinier, chef de groupe de serveurs, barman . . . . .	150
<i>6<sup>e</sup> catégorie</i>	
Cuisinier, maître d'hôtel, 1 <sup>er</sup> barman . . . . .	220
<i>hors catégorie</i>	
Chef cuisinier . . . . .	265

Les salaires mensuels ainsi déterminés sont arrondis à la centaine de francs immédiatement inférieure ou supérieure.

#### Avantages en nature

**ART. 4.** — Le logement et la nourriture constituent des avantages en nature purement facultatifs qui autorisent l'employeur à retenir à titre de remboursement :

- pour le logement, une somme par journée de travail équivalant au maximum à une demi-fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti fixé pour les entreprises agricoles de sa zone considérée ;
- pour la nourriture, une somme par journée de travail équivalant au maximum à deux fois et demie le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti fixé pour les entreprises agricoles de la zone considérée.

#### Abattements sur les salaires des jeunes travailleurs

**ART. 5.** — Les salaires minima des jeunes travailleurs, à l'exception de ceux qui sont liés à leur employeur par un contrat d'apprentissage régulièrement conclu, sont calculés en prenant pour base le taux du salaire du travailleur adulte de même classification professionnelle et en appliquant les abattements suivants :

de 14 à 15 ans . . .	40%
de 15 à 16 ans . . .	30%
de 16 à 17 ans . . .	20%
de 17 à 18 ans . . .	10%

Les jeunes travailleurs titulaires du C.A.P., du B.E.C. du B.E.I. ou d'un diplôme technique au moins équivalant ne subiront pas les abattements ci-dessus.

*Durée du travail et repos hebdomadaire*

ART. 6. — Pour l'application de la semaine de 40 heures et sauf dérogation accordée par l'inspection du travail, les employeurs, doivent choisir un des modes suivants :

- Répartition égale sur 6 jours des heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel; de manière à assurer à chaque travailleur le repos de deux journées consécutives;
- Répartition égale sur 6 jours des heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel.

Afin de tenir compte du caractère intermittent du travail du personnel des débits de boissons, cafés, bars, restaurants et hôtels, est considérée comme équivalente à 40 heures de travail effectives une durée de présence hebdomadaire de :

45 heures pour les cuisiniers

56 heures pour le reste du personnel.

La durée de présence des gardiens logés dans l'établissement est continue sous réserve d'un repos de 24 heures par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en plus du congé légal.

Sauf pour les gardiens logés dans l'établissement, toute heure de travail effectuée dans la semaine au-delà de la 45<sup>e</sup> ou de la 56<sup>e</sup> heure est supplémentaire et rémunérée comme telle selon la formule suivante :

*Salaire mensuel* + 10% de la 46<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure  
173

25 % au delà de la 48<sup>e</sup> heure,

50 % la nuit ou le dimanche ou un jour férié,

100 % la nuit d'un dimanche ou d'un jour férié.

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 22 heures et 5 heures du matin.

Pour les travailleurs de moins de 18 ans, la durée du repos entre deux journées de travail ne doit, en aucun cas, être inférieure à 11 heures.

*Prime d'ancienneté*

ART. 7. — Une prime d'ancienneté est allouée au travailleur dans les conditions suivantes :

3 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur après trois années de présence;

1 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur par année de présence, de la 4<sup>e</sup> à la 15<sup>e</sup> année incluse.

*Périodicité de la paye*

ART. 8. — Le travailleur sera payé chaque mois et à date fixe en principe le dernier jour du mois. Toutefois, à la demande du travailleur, un acompte sera payé le 15 du mois.

*Bulletin de paye*

ART. 9. — Un bulletin de paye est obligatoire. Il doit contenir les indications suivantes :

- la période de référence,
- la classification professionnelle;
- le montant du salaire de base et les primes;
- les heures supplémentaires;

- le montant des avantages en nature à déduire,
- les retenues pour cession ou saisie-arrêt,
- le salaire net à verser.

*Absence et Permissions d'absence*

ART. 10. — Le travailleur ne peut s'absenter sans autorisation ni justification. Toute absence non autorisée ni justifiée, renouvelée au cours du même mois peut être considérée comme un abandon de travail entraînant la rupture du contrat sans indemnité ni préavis.

Des permissions d'une durée de 24 heures seront accordées sans retenue de salaire et sur justification ultérieure, dans les cas suivants :

- mariage du travailleur, mariage d'un enfant,
- décès d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe,
- accouchement de la femme du travailleur.

*Gratifications et Pourboires*

ART. 11. — Dans les établissements où il est effectué une majoration pour le service sur les notes des clients les sommes ainsi acquises font l'objet d'un compte particulier tenu sur un registre spécial et ces sommes sont versées intégralement au personnel suivant les modalités prévues au règlement intérieur de l'établissement ou accord des parties.

*Congé Payé*

ART. 12. — Le congé est acquis après une durée de service d'une année, conformément aux dispositions du décret n° 57-86 du 26 juillet 1957, soit notamment sur la base d'un jour et demi ouvrable par 24 jours de travail.

D'accord partie, il peut se cumuler sur deux années. Le salaire de congé est ainsi calculé :

*Salaire mensuel* × X =  
24

X représentant le nombre de jours de congé arrondi au chiffre supérieur auxquels peut prétendre le travailleur.

*Préavis*

ART. 13. — La durée minimum du préavis est fixée comme suit :

- personnel classé en 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> catég. 8 j. ouvrables
- après 5 ans . . . . . 15 j. ouvrables
- personnel classé en 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et hors catégorie 15 j. ouvrables
- après 5 ans . . . . . 1 mo

Deux heures par jour pendant les heures de travail à l'exclusion des heures de repas, doivent être accordées durant cette période au travailleur pour lui permettre de rechercher un autre emploi. Ces deux heures qui n'entraînent aucune diminution des appointements se font prises alternativement, un jour au choix du travailleur, un jour au choix de l'employeur à défaut d'accord entre les intéressés.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture devra verser à l'autre partie

une indemnité égale au montant des appointements en espèce et en nature correspondant à la durée de ce préavis.

La faute lourde entraîne déchéance du droit au préavis sous réserve de l'appréciation de la gravité de la faute par le tribunal du travail.

#### Indemnité de licenciement — Réembauchage

ART. 14. — En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant au moins un an de présence a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence continue dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire mensuel moyen des 12 mois d'activité qui ont précédé le licenciement.

Ce pourcentage est fixé à :

- 20 % pour les 5 premières années,
- 25 % pour la période comprise entre la 6<sup>e</sup> et la 10<sup>e</sup> année;
- 30 % pour la période au-delà de la 10<sup>e</sup> année.

Dans le décompte ainsi effectué il doit être tenu compte des fractions d'année.

Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute lourde.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve, pendant un an, une priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

#### Accidents de travail

ART. 15. — Tout accident de travail doit être déclaré par l'employeur dans les 48 heures de l'accident à l'inspecteur du travail du lieu d'emploi ou à son suppléant légal.

#### Salaire de maladie

ART. 16. — L'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite de la durée du préavis, son salaire normal pendant la durée de l'absence pour maladie médicalement constatée.

#### Prestations familiales

ART. 17. — Tout employeur doit être immatriculé à la caisse de compensation des prestations familiales

#### Jurisdiction compétente

ART. 18. — Le tribunal du travail de Lomé connaîtra tous les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail.

#### Sanctions

ART. 19. — Les infractions au présent arrêté seront punies conformément aux dispositions de l'article 226 du code du travail.

ART. 20. — L'inspecteur du travail est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au J.O.R.T. et communiqué partout où besoin sera.

Lomé, le 8 décembre 1958.

**P. AKOUÉRI.**

## AVIS

### de l'Inspection du Travail

Conformément aux dispositions de l'arrêté n° 19/MTAS-FP du 8 décembre 1958, les salaires minima mensuels du personnel des débits de boissons, cafés, bars, restaurants et hôtels du Togo sont fixés comme suit :

CATÉGORIES	SALAIRES MINIMA MENSUELS
1 <sup>re</sup> catégorie — Garçon de cuisine, plongeur, chasseur, coursier	4.335 (S.M.I.G.)
2 <sup>e</sup> catégorie — Gardien, boy-blanchisseur, jardinier, lingère	4.800
3 <sup>e</sup> catégorie — Serveur (bar, restaurant ou chambre)	5.200
4 <sup>e</sup> catégorie — Personnel de la 3 <sup>e</sup> catégorie ayant plus d'un an de pratique professionnelle	5.600
5 <sup>e</sup> catégorie — Aide-cuisinier, chef de groupe de serveurs, barman.	6.500
6 <sup>e</sup> catégorie — Cuisinier, maître d'hôtel, premier barman	9.500
Hors catégorie — Chef cuisinier	11.500

Les salaires des jeunes travailleurs sont proportionnellement aux taux ci-dessus, en application de l'article 5 de l'arrêté n° 19/MTAS-FP,

- de 14 à 15 ans abattement de 40%
- de 15 à 16 ans abattement de 30%
- de 16 à 17 ans abattement de 20%
- de 17 à 18 ans abattement de 10%

**ARRETE** N° 22/MTAS-FP du 18 décembre 1958 modifiant l'arrêté n° 242/ITLS du 15 mars 1956 instituant un régime de prestations familiales au profit des travailleurs salariés du Togo.

Le Ministre du travail, des affaires sociales et de la fonction publique;

Vu le décret de la République française n° 56-847 du 24 août 1956, portant statut du Togo, modifié par les décrets n° 57-359 du 22 mars 1957 et 58-187 du 22 février 1958;

Vu la loi togolaise n° 56-2 du 18 septembre 1956, modifiée par la loi n° 57-13 du 28 mars 1957, déterminant dans le cadre du décret du 24 août 1956 et des actes subséquents susvisés portant statut du Togo, les pouvoirs du Gouvernement de la République du Togo et ceux réservés à la Chambre des Députés;

Vu la loi n° 52-1.322 du 15 décembre 1952 dite code du travail;

Vu l'arrêté n° 242/ITLS du 15 mars 1956 portant institution d'un régime des prestations familiales au profit des travailleurs salariés du Togo spécialement en ses articles 7 et 10;

Vu l'avis exprimé par la commission consultative du travail en date du 17 novembre 1958;

**ARRETE :**

**ARTICLE PREMIER.** — Les allocations familiales prévues à l'article 10 de l'arrêté susvisé du 15 mars 1956 sont désormais acquises aux travailleurs dès la naissance de l'enfant à charge; elles se substituent ainsi à l'allocation de maternité prévue par l'article 7 du même texte.

**ART. 2.** — Le présent arrêté qui prendra effet du 1<sup>er</sup> janvier 1959, sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Lomé, le 18 décembre 1958.

P. AKOUÉTÉ.

**Nominations-Affectations**

Par arrêtés et décisions du Ministre du travail, des affaires sociales et de la fonction publique :

N° 20/MTAS-FP du :

10 décembre 1958. — Sont désignés pour remplir les fonctions d'assesseurs au tribunal du travail pendant l'année civile 1959 :

BRANCHE D'ACTIVITÉ	ASSESEURS EMPLOYEURS		ASSESEURS SALARÉS	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Services publics.	MM. Goupil Tollié	Daurel Malécamp	Goeh Victor Lawson Salomon	Koffi Adolphe Do Régo Blaise
Commerce, professions libérales; banques; transports.	MM. Schneider Landret-Julien	Borde Vigneau	Wilson Godwin Johnson Oscar	Barben Alphonse Dorkénoo Francis
Agriculture; industrie; travaux publics.	Barriera Piquelin	Walter Hamon	Sossah Emmanuel Amouzou Robert	Sodji Emmanuel Lawson Marcus
Personnel domestique	Deux assesseurs ci-dessus désignés à tour de rôle.		Adson Joseph Assigblé Samuel	Kponoumé François Napô Martin

**N° 21/MTAS-FP** du :

11 décembre 1958. — M. René Havez est nommé membre du conseil d'administration, de la caisse de compensation des prestations familiales au titre du Scimpex et en remplacement de M. Lahétjuzan.

**N° 171/MER** du :

11 décembre 1958. — Mlle Adjamah Immaculée titulaire du BEPC, est recrutée en qualité d'institutrice adjointe stagiaire et affectée à l'école mixte de Mango, en remplacement numérique de M. Dagbivie Paul muté dans l'enseignement secondaire.