

ARRETE N°..... en application de l'article 135 du code du travail relatif à la saisie et cession de rémunération dues par un employeur.

Article 1^{er}.- Tout créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible peut faire procéder à la saisie des rémunérations dues par l'employeur à son débiteur.

Article 2.- Sous réserve des dispositions relatives aux créances d'aliments, les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables et cessibles que dans les portions fixées à l'article 3 du présent décret.

Pour la détermination de la fraction saisissable, il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que le cas échéant, de la valeur des avantages en nature, après déduction des cotisations obligatoires.

Sont exceptées, les indemnités insaisissables, les sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et les allocations ou indemnités pour charge de famille.

Article 3.- Les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles sont saisissables ou cessibles sont fixées comme suit :

- au vingtième sur la tranche inférieures ou égale au salaire annuel minimum de la branche d'activité ou à défaut au salaire minimum annuel interprofessionnel garanti ;
- au dixième sur la tranche supérieure au salaire minimum de référence, inférieure, ou égale à deux fois ledit salaire ;
- au cinquième, sur la tranche suivante inférieure ou égale à deux fois le salaire de référence ;
- au quart, sur la tranche inférieure ou égale à trois fois le salaire de référence ;
- au tiers, sur la tranche supérieure à trois fois le salaire minimum mensuel de la branche d'activité ou salaire minimum interprofessionnel garanti et inférieure ou égale à quatre fois ledit salaire ;

- demi sur la tranche suivante, inférieure ou égale à cinq fois le salaire de référence ;
- au cinquième sur la tranche supérieure à deux fois le salaire minimum de références, inférieure ou égale à trois fois le salaire minimum de référence, inférieure à quatre fois ledit salaire ;
- au tiers, sur la tranche supérieure à quatre fois le salaire minimum de référence, inférieure ou égale à quatre fois ledit salaire ;
- au tiers sur la tranche supérieure à quatre fois le salaire minimum de référence inférieure ou égale à six fois ledit salaire ;
- demi sur la tranche supérieure à six fois le salaire minimum de référence, inférieure ou égale à dix fois ledit salaire ;

Sans limitation sur la tranche supérieure à dix fois le salaire minimum de la branche d'activité ou à défaut du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Article 4.- la retenue opérée mensuellement est égale au douzième de la retenue annuelle calculée par application des barèmes ci-dessus.

Article 5.- Les dispositions de l'article 3 ne sont pas applicables aux créances de l'Etat ou des collectivités territoriales. Ces créances sont recouvrées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6.- En cas de cessions ou de saisies arrêts faites pour le paiement des dettes alimentaires prévues par le code civil, le terme mensuel courant de la pension alimentaire est, chaque mois, prélevé intégralement sur la portion insaisissable des traitements ou salaires.

La portion saisissable des rémunérations ou salaires, peut le cas échéant, être retenue en sus soit pour sûreté des termes arriérés de la pension alimentaire et des frais soit au profit des créanciers ordinaires opposants ou cessionnaires.

Article 7.- Il est interdit à un employeur d'avancer à un de ses travailleurs une somme d'un montant supérieur à six mois de salaire lorsque le travailleur gagne moins de deux fois le salaire minimum de la branche d'activité ou le salaire minimum de la branche d'activité ou le salaire minimum interprofessionnel garanti, et à un an de salaire dans les autres cas./.-

ARRETE N°..... fixant les conditions d'emploi du personnel domestique en l'absence de la Convention Collective en application de l'article 107 du code du travail.

DEFINITIONS

ARTICLE PREMIER.- L'employé est tenu d'accomplir tous les travaux exigés dans l'intérêt de la famille au service de laquelle il s'est engagé suivant les termes généraux du contrat de travail et les usages du lieu sous le bénéfice des dispositions du présent arrêté.

Est réputé employé de maison, tout salarié attaché au service du foyer, quels que soient le mode et la périodicité de la rétribution, et occupé aux travaux de la maison d'une façon habituelle par un ou plusieurs employeurs ne poursuivant pas au moyen de ces travaux des fins lucratives.

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2.- Conformément aux dispositions du dernier paragraphe de l'article premier, les boys, les bonnes et les cuisiniers des hôtels, restaurants, établissements commerciaux poursuivant des fins lucratives ne relèvent pas du présent arrêté.

Il en va de même des blanchisseurs qui ne sont pas exclusivement au service d'un seul patron mais ont une clientèle et doivent être considérées comme artisans.

DETERMINATION PRECISE DES CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 3. Bien qu'en cas d'engagement à durée indéterminée, un contrat écrit ne soit pas nécessaire, il importe que les conditions d'emploi soient toujours précisées sans équivoque ; heures de travail, congé hebdomadaire, nature du travail demandé, etc, et ceci dès l'engagement.

PERIODE D'ESSAI

ARTICLE 4.- Un engagement à l'essai de 15 jours précédera l'engagement définitif. Durant cette période, chacune des deux parties pourra reprendre sa liberté sans indemnité ni préavis.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PREAVIS

ARTICLE 5. Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis de huit jours. Deux heures par jour pendant les heures de travail doivent être accordées durant cette période pour la recherche d'un emploi sans diminution des appointements.

Les deux heures seront prises alternativement un jour au choix de l'employé, un jour au choix de l'employeur, et ne devront pas cependant empêcher l'employé d'effectuer l'essentiel de ses obligations.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture devra verser à l'autre la durée du préavis. Si la rupture émane de l'employeur, aux salaires en espèce s'ajoutera la valeur des avantages en natures.

L'indemnité de préavis ne sera pas due dans le cas de faute lourde.

FRAIS DE TRANSPORT A L'OCCASION DE L'EMBAUCHAGE ET DU LICENCIEMENT

ARTICLE 6. L'employeur ayant recruté du personnel hors de la localité o* il réside ou s'étant déplacé lui-même d'une localité où il avait engagé du personnel est tenu de payer :

1. Les transports permettent à l'intéressé, à sa femme et aux enfants à charge l'ayant accompagné soit de gagner le lieu de l'emploi, soit de regagner le lieu de recrutement ;
2. Le salaire en numéraire et éventuellement en nature des journées normales de déplacement.

DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 7. La durée de travail pour les gens de maison est de 56 heures par semaine.

En raison de la nature des travaux effectués l'horaire ne peut être rigide comme dans toute autre profession.

CLASSIFICATION ET REMUNERATION

ARTICLE 8. La classification des boys, bonnes et cuisiniers ayant trois catégories dans chaque spécialités basée sur l'importance du travail demandé.

1^{ère} catégorie : servant 1 ou 2 personnes ;

2^e catégorie : servant 3 à 4 personnes ;

3^e catégorie : servant plus de 5 personnes ;

Les enfants sont compris dans le nombre de personnes sauf le cas des enfants à bas âge dont les parents ou un domestique spécial s'occupent d'une manière presque exclusive.

Les salaires minima des gens de maison sont fixés par arrêté pris après avis d Conseil National du Travail et des Lois Sociales. Des abattements sont prévus en faveur des domestiques.

CUMUL DES EMPLOIS

ARTICLE 9. Tout cuisinier, appelé en l'absence de boy ou bonne à exercer accessoirement des fonctions réservées à un boy, une bonne sera classé dans la catégorie supérieure à celle à laquelle il appartiendrait en vertu des dispositions de l'article 8.

REPOS HEBDOMADAIRE

ARTICLE 10. Tout employé de maison a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures. Le repos doit être donné en principe la journée du Dimanche.

Il peut toutefois être pris en deux demies journées au cours de la semaine.

En cette matière, les accords indispensables entre les parties doivent être pris lors de l'engagement et les empêchements qui pourraient s'opposer à l'octroi d'un repos ou cours d'une semaine déterminée doivent faire l'objet de compensations fixées d'accord partie.

MALADIE

ARTICLE 11. Les obligations de l'employeur sont celles prévues par la réglementation en vigueur.

CONGE – PAYE

ARTICLE 12. Le congé des gens de maison est calculé à raison de 1,5 par jour par mois de service.

Il est normalement donné tous les ans, mais d'accord-parties.

A l'occasion de toute résiliation de contrat, même en cas de faute lourde de l'employé, une indemnité compensatrice de congé doit être donnée à l'employé licencié, proportionnellement au temps de service effectué conformément aux prescriptions du code du travail.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT EN CAS DE RESILIATION DE CONTRAT DU FAIT DE L'EMPLOYEUR

ARTICLE 13. Si le cuisinier, le boy, la bonne compte un an au service du même employeur, ce dernier est tenu, sauf le cas de faute lourde de l'intéressé de lui verser une indemnité du licenciement égale à 30 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de service.

REGLEMENT DES LITIGES

ARTICLE 14. Les litiges soulevés par l'application du présent arrêté relèvent de la procédure de règlement de conflit de travail en vigueur.

ARTICLE 15. Le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Lomé, le

2003