

**PROJETS DES TEXTES D'APPLICATION
DU CODE DU TRAVAIL DU TOGO**

Lomé, janvier 2004

Arrêté N° 00/ MFPET (article 171 du Code du Travail)

Portant classification des entreprises et fixation des moyens en personnel médical et sanitaire.

Vu

Vu

ARRETE

Article 1^{er} : Le présent arrêté porte modalités d'exécution des dispositions légales concernant les services médicaux ou sanitaires d'entreprise

Article 2 : Pour l'application du présent arrêté, les établissements du Territoire sont classés en cinq catégories, compte tenu de l'effectif des travailleurs :

- a) première catégorie : 1.000 travailleurs et plus
- b) deuxième catégorie : 500 à 999 travailleurs
- c) troisième catégorie : 250 à 499 travailleurs
- d) quatrième catégorie : 100 à 249 travailleurs
- e) cinquième catégorie : moins de 100 travailleurs

Article 3: Il est prévu au minimum :

- a) dans les établissements de première catégorie les services permanents
 - d'un médecin titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine,
 - de deux infirmiers,
 - d'un infirmier d'Etat supplémentaire par tranche de 500 travailleurs au-dessus d'un effectif de 1.000 travailleurs,
- b) dans les établissements de la deuxième catégorie, le service permanent
 - d'un médecin titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine,
 - d'un infirmier d'Etat,
 - d'un infirmier supplémentaire pour les établissements de plus de six cents travailleurs ;
- c) dans les établissements de la troisième catégorie
 - le concours périodique d'un médecin titulaire d'un doctorat d'Etat en médecine,
 - le service permanent d'un infirmier d'Etat.
- d) dans les établissements de la quatrième catégorie le concours permanent d'un infirmier d'Etat
- e) dans les établissements de la cinquième catégorie le concours périodique d'un infirmier d'Etat.

Les établissements qui assurent le logement des familles des travailleurs sont tenus de prévoir au minimum un infirmier supplémentaire pour chaque contingent supplémentaire de 250 personnes.

Les établissements employant moins de 100 travailleurs, mais qui assurent le logement des familles, sont assimilés à la quatrième catégorie si l'effectif global des travailleurs et des membres de leur famille est au minimum de 150 personnes.

Article 4 : Lorsqu'il existe, soit des conventions de soins, soit des services interentreprises prévus à l'article 174 du Code du Travail, les employeurs y adhérant peuvent être dispensés des obligations définies à l'article précédent, sous réserve que le service médical et sanitaire soit assuré dans chaque établissement selon les normes minima définies au présent arrêté.

Article 5 : Pour les établissements de la 3^{ème} catégorie, le concours périodique du médecin est apprécié en raison d'un temps minimum de service : 1 heure par mois pour 20 salariés.

Pour les établissements de la 5^{ème} catégorie, le concours périodique de l'infirmier est apprécié en raison de 1 heure par mois pour 10 salariés.

Article 6 : Par arrêté du Ministre du Travail pris sur proposition de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, après avis du comité technique consultatif, il pourra être prévu toute autre classification que celle définie à l'article 2 pour tenir compte des conditions locales et notamment de la dispersion des travailleurs, de l'éloignement, de l'exploitation de tous autres centres de formation sanitaire, des risques spéciaux que représentent pour la santé des travailleurs certains secteurs d'activité.

Ces arrêtés pourront prévoir en particulier :

- la diminution du nombre de travailleurs exigé pour chacune des catégories prévues à l'article 2 ;
- l'augmentation du nombre des infirmiers,
- l'augmentation du temps de service exigé du personnel médical et sanitaire tenu d'assurer un concours périodique,
- le renforcement du personnel médical ou sanitaire à certaines périodes de l'année pour les entreprises saisonnières,
- la classification de certains établissements déterminés à l'intérieur d'une catégorie différente de celle qui lui est normalement dévolue.

Article 7 : le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Togolaise

Arrêté N° 00/MFPET (article 171 du Code du Travail)

Portant organisation des services médicaux

Vu

Vu

ARRETE

Article 1^{er} : Des services médicaux sont organisés dans tous les établissements publics ou privés employant des travailleurs régis par le Code du Travail.

Article 2 : Pour la détermination de cette obligation, il est tenu compte non seulement du nombre des travailleurs, mais également des membres de leur famille logés par l'employeur.

Par travailleur d'un établissement, il faut entendre ceux qui y sont employés habituellement et notamment :

- le personnel permanent ;
- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs revenant dans l'établissement à des époques pour y effectuer des travaux saisonniers ;
- les travailleurs à domicile effectuant régulièrement des travaux pour le compte de l'établissement.

Par famille du travailleur, il faut entendre le ou les conjoints et ses enfants vivant avec lui, régulièrement déclarés à l'état civil et dont il a la charge effective.

Par travailleurs logés, il faut entendre ceux pour lesquels l'employeur est tenu d'assurer le logement en application des dispositions de l'article 175 du Code du Travail.

Article 3 : Les administrations publiques de l'Etat sont admises à utiliser les formations médicales relevant du ministère de la santé, pour l'exécution des obligations médicales nées de la présente partie.

Article 4 : Tout employeur est tenu de soumettre ses salariés, qu'ils soient permanents ou occasionnels, à un examen médical d'embauche et à des visites périodiques.

Article 5 : L'examen médical d'embauche doit avoir normalement lieu avant la mise au travail, et en tout état de cause, avant la fin de la période d'essai.

Sont dispensés de la visite d'embauche :

- les travailleurs ayant bénéficié d'une visite datant de moins de trois (3) mois ; le travailleur doit alors fournir au médecin de la nouvelle entreprise un extrait de son dossier antérieur ;

- les travailleurs ayant bénéficié d'une visite datant de moins de six (6) mois du service de santé au travail du ministère chargé du Travail.

Article 6 : Les examens périodiques doivent avoir lieu au moins une fois l'an. Les catégories de personnel ci-après sont soumises à des examens plus fréquents :

- les travailleurs exposés à des risques particuliers ;
- les ouvriers qui viennent de changer d'activité ou de migrer, pendant une période de dix-huit (18) mois ;
- les travailleurs handicapés, les travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans.

La fréquence minimum des examens pour ces catégories de personnel est fixée à six mois sous réserve d'une appréciation différente faite par le Médecin Inspecteur du Travail.

Article 7 : Le temps passé aux examens médicaux est considéré comme temps de travail. Les frais des examens sont à la charge de l'employeur.

Article 8 : Des arrêtés conjoints du ministre du travail et du ministre de la santé publique, pris après avis du comité technique consultatif peuvent prescrire :

- des visites périodiques plus fréquentes ou plus spécialisées des travailleurs employés dans des établissements dangereux ou insalubres, des travailleurs de moins de dix-huit ans, des femmes enceintes, des mutilés, invalides ou diminués physiques ;
- l'examen médical des femmes et des enfants, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces ;
- l'examen médical des travailleurs dont le contrat de travail stipule une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessite leur installation hors de leur résidence habituelle ; cet examen est passé préalablement à la conclusion du contrat ;
- l'examen médical de reprise du travail des travailleurs dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie ; cet examen est obligatoire après une absence de plus d'un mois ou en cas d'absences discontinues totalisant plus de quinze jours dans le courant d'un semestre, en vue d'apprécier l'aptitude du travailleur à reprendre son ancien emploi ;
- le contenu des différents examens.

Les visites médicales prévues au présent article sont passées par le médecin d'entreprise.

Si l'entreprise n'en possède pas, elles sont confiées à un praticien libre, officiellement autorisé à exercer en clientèle privée ou, à défaut, à un médecin du service de santé.

Les dispositions du présent article sont applicables quels que soient l'importance de l'établissement et le nombre de travailleurs employés.

Article 9 : Le temps des visites médicales est pris sur le temps de travail et payé à plein salaire. Les frais des examens sont à la charge de l'employeur.

Article 10 : Les médecins permanents et les infirmiers d'entreprise doivent faire l'objet d'une décision d'agrément prise par le ministre du Travail, après avis du ministre de la santé. Cette décision peut-être annulée dans les mêmes formes. Le concours périodique d'un médecin donne lieu à l'établissement d'une convention passée entre le médecin intéressé et le chef d'entreprise, et visée par l'inspecteur du travail du ressort, qui en conserve deux exemplaires.

Article 11 : Peuvent être agréés en qualité de médecins d'entreprise, les docteurs en médecine diplômés d'Etat ou ayant reçu une formation spécialisée en médecine du travail.

Article 12 : Peuvent être agréés en qualité d'infirmiers d'entreprise les infirmiers diplômés d'Etat ayant suivi une formation en médecine du travail;

Article 13 : Chaque médecin du travail est tenu de faire enregistrer ses titres auprès de l'inspection médicale du travail compétente, dans le mois qui suit son entrée en fonction dans un service médical du travail.

Article 14 : Le médecin du travail est lié par un contrat passé avec l'employeur ou le service médical interentreprises. Il exerce ses attributions dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale. Il ne peut être licencié qu'avec l'accord de l'inspecteur du travail.

Article 15 : Le médecin d'entreprise est chargé :

- d'effectuer les visites médicales prévues par les lois et règlements en vigueur ;
- d'assurer le service de médecine préventive de l'établissement ;
- de dispenser aux travailleurs accidentés ou malades les soins immédiats dont la nécessité apparaît sur le lieu du travail et qui peuvent être assurés avec les moyens dont dispose l'établissement, tels qu'ils sont définis dans l'arrêté N°.....

Article 16 : Le médecin d'entreprise est tenu de rédiger un rapport annuel sur le fonctionnement du service médical et sanitaire des établissements de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie et d'établir les statistiques sur l'état sanitaire des entreprises de toutes catégories. Deux exemplaires de ces documents sont adressés par lui avant le 1^{er} mars de chaque année à l'inspecteur du travail, qui en transmet un exemplaire au médecin inspecteur du travail.

Article 17 : Le médecin d'entreprise ou, à défaut, l'infirmier est tenu :

- de notifier dans les vingt quatre (24) heures au médecin chef de la circonscription médicale et au médecin inspecteur du travail les cas de maladies infectieuses et contagieuses des travailleurs de l'établissement et des membres de leur famille logés ;
- de participer dans le cadre de l'entreprise à toute action sanitaire contre les grandes endémies et les fléaux sociaux ;
- de faciliter la mission de contrôle dévolu aux inspecteurs du travail et aux médecins inspecteurs du travail.

Article 18 : Le médecin de l'entreprise est chargé, dans la limite des moyens que comportent l'organisation médicale et l'équipement sanitaire de l'établissement, en application du présent arrêté :

- de dispenser au travailleur des soins préventifs en vue d'éviter toute altération de santé du fait du travail ;
- de dépister les maladies contagieuses et parer au risque de contagion ;
- de veiller à l'éducation des travailleurs en matière d'hygiène et de prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- de dispenser dans les locaux sanitaires des établissements les premiers soins à tous les travailleurs et à leurs familles;
- de dispenser aux travailleurs logés et à leur famille les soins et médicaments nécessaires au traitement de la maladie pouvant être dispensés avec les moyens techniques et thérapeutiques prévus à l'arrêté N°.....

Article 19 : Le médecin d'entreprise exerce auprès du chef d'établissement le rôle de conseil en ce qui concerne notamment :

- la surveillance de l'hygiène générale de l'établissement, en particulier au point de vue climatisation, éclairage, moyen de propreté (lavabos, cabinets, douches), eau de boisson, cantines ;
- l'hygiène des ateliers et la protection des ouvriers contre les poussières et les vapeurs dangereuses ;
- l'installation et l'utilisation des dispositifs de sécurité et l'application de toutes les mesures de prévention en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail notamment par des installations ou aménagements complémentaires, adaptation des techniques à l'homme, l'étude des conditions de l'effort et des rythmes de travail ;
- la surveillance de l'adaptation des travailleurs aux postes de travail ;
- les conditions d'hygiène de l'habitation des travailleurs logés et de leurs familles ;
- les conditions d'hygiène de la nourriture et la composition des rations alimentaires.

Le médecin d'entreprise est tenu au secret sur les procédés d'exploitation dont il pourrait avoir connaissance lors de ses visites.

Article 20 : L'infirmier est notamment chargé, sous le contrôle du médecin d'entreprise :

- de procéder à des visites sommaires, de triages et de dépistages ;
- de dispenser les soins élémentaires ;
- de porter les premiers secours en cas d'accident ;
- d'appliquer les consignes d'hygiène et les consignes de sécurité, de veiller à l'éducation des travailleurs en ces matières ;
- de prendre part à la formation de secouristes et à leur entraînement régulier ainsi que de veiller à l'entretien du matériel de premier secours.

Article 21 : Dans les services médicaux interentreprises, un ou une secrétaire médical doit assister chaque médecin du travail dans ses activités.

Ce secrétaire médical est recruté avec l'accord du médecin du travail.

Article 22: Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux , dans chaque chantier occupant vingt personnes au moins pendant plus de quinze jours où sont effectués des travaux dangereux , un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour apporter les premiers secours en cas d'urgence .Les salariés ainsi formés ne peuvent pas être considérés comme tenant lieu d'infirmières ou d'infirmiers d'entreprise.

Article 23 : Lorsque l'activité d'une entreprise ou d'un établissement comporte un travail de jour et de nuit et en l'absence d'infirmières ou d'infirmiers, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces dispositions sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

D – Moyens de contrôle

Article 24: Il est tenu, dans tous les établissements employant plus de 100 travailleurs, un registre dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre chargé du travail, après avis du comité technique consultatif, sur lequel est consigné le résultat de la visite journalière prévue à l'article 17 du présent arrêté.

Article 25 : Il est institué dans tous les établissements où est établi un service médical d'entreprise et dans ceux qui adhèrent à un service interentreprises un dossier médical du travail dont le modèle figure en annexe I du présent arrêté.

Des arrêtés du Ministre chargé du travail pourront prévoir les catégories auxquelles cette obligation n'est pas applicable.

Dans ce dernier cas la fiche médicale prévue au paragraphe suivant est néanmoins obligatoire.

Il est établi dans tous les établissements, à quelque catégorie à laquelle ils appartiennent une fiche médicale du travailleur dont le modèle figure en annexe n°2 du présent arrêté sur laquelle sont désignées les visites périodiques et les visites complémentaires.

Les dossiers et fiches médicales des travailleurs sont conservés par le service médical ou sanitaire dans un fichier confidentiel qui ne peut être communiqué qu'aux Inspecteurs du travail et des lois sociales, aux médecins inspecteurs du travail et le cas échéant aux médecins des services de la santé publique.

Article 26 : Il est établi dans tous les établissements pour tous les travailleurs ayant fait l'objet d'un contrôle médical d'aptitude, soit à l'embauche, soit en cours d'emploi, une fiche d'aptitude qui devra être conservée par l'employeur et présentée à l'inspecteur du travail et des lois sociales, ou au médecin inspecteur du travail. Le modèle de la fiche d'aptitude en annexe n°1 du présent arrêté.

Article 27 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Togolaise.

Arrêté N°00/ M F P E T du

Portant modalités de constitution et de fonctionnement de service médical interentreprises.

Vu

Vu

ARRETE**Section I : Dispositions générales**

Article 1 : Tout groupement d'employeurs existant, ou qui se constituerait dans ce but, peut organiser un service médical et sanitaire commun à plusieurs entreprises, selon les modalités déterminées au présent arrêté.

Le service médical et sanitaire doit grouper au moins 250 travailleurs.

Tout ou partie des obligations qu'imposent la loi et les règlements pourront être confiées soit à un service itinérant relevant du service interentreprises soit à un médecin correspondant agréé dans les conditions prévues à l'article ci-dessus soit à des centres médicaux ou des dispensaires officiels en vertu de conventions de soins passées avec le ministre de la santé publique .

Article 2: Le service médical interentreprises dispose au minimum :

- du concours permanent d'un médecin ;
- d'une infirmerie aménagée et approvisionnée selon les normes définies par l'arrêté N°.....

Le président du service médical interentreprises est responsable de la gestion du service et de la mise à la disposition des établissements adhérents des moyens d'exécution qu'imposent la loi et les règlements .

Les normes fixées à l'arrêté précédent s'appliquent au service médical interentreprises compte tenu de l'effectif global des travailleurs de l'ensemble des établissements adhérents.

Les établissements adhérant à un service médical interentreprises sont tenus de prévoir une salle d'isolement et un approvisionnement en médicaments indispensables pour les cas urgents qui ne pourra être inférieur à celui correspondant à une boîte de secours .

Section II : Constitution et fonctionnement du service médical interentreprises

Article 3 : La création d'un service médical et sanitaire interentreprises est subordonnée à un agrément du ministre du travail après avis du ministre de la santé publique.

La demande d'agrément doit préciser la compétence territoriale et professionnelle du service interentreprises et comporter en annexe un exemplaire des statuts et un récépissé de la déclaration.

Le retrait d'agrément est prononcé par le ministre chargé du travail après avis du ministre de la santé publique sur le rapport de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Sauf avis contraire de la majorité des membres du conseil de gestion un service interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'un établissement relevant de sa compétence territoriale et professionnelle.

Le service interentreprises constitué par une association déclarée conformément aux dispositions de la loisur les associations est doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Il est placé sous la responsabilité du président du groupement des employeurs intéressés ; le président est assisté d'un conseil de gestion .

Le Directeur du service interentreprises est désigné par le président ; il doit être agréé par le ministre chargé du travail.

Les frais d'organisation et de fonctionnement ainsi que la rémunération du personnel médical et sanitaire sont à la charge du service interentreprises .

Les dépenses sont réparties entre les employeurs adhérents conformément aux dispositions du règlement intérieur.

La répartition entre les entreprises des frais d'organisation et de fonctionnement du service est soumise au contrôle de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort .

Le président établit chaque année un rapport sur l'organisation et le fonctionnement ainsi que sur la gestion financière du service interentreprises. Deux exemplaires de ce rapport sont adressés à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort qui en transmet un au ministre chargé du travail.

Article 4 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Togolaise.

Arrêté N°00/MFPET

Déterminant les moyens (locaux, matériel médical et médicament) à mettre à la disposition du personnel soignant

Vu

Vu

ARRETE

Section I : infirmeries d'établissement

Article 1^{er}: Une infirmerie d'établissement est obligatoirement installée et approvisionnée en médicaments et accessoires dans chaque établissement public ou privé, exerçant une activité de quelque nature qu'elle soit et employant plus de cent travailleurs.

L'approvisionnement minimum en médicaments et objets de pansements des infirmiers d'établissement doit être conforme à la liste donnée en annexe II du présent arrêté.

Cette liste peut être modifiée par arrêté du ministre du travail après avis du ministre de la santé publique.

Article 2 : Les locaux d'infirmeries d'établissement comprendront :

- une salle d'attente ;
- un bureau de médecin servant de salle de visite ;
- une salle de pansements ;
- une salle d'injection avec deux boîtes fermés (hommes et dames) ;
- une salle d'isolement pour les cas urgents, lorsque l'effectif de l'établissement sera supérieur à 500 travailleurs.

L'équipement de ces infirmeries comprendra au minimum :

- un lit et deux couvertures ;
- un lit supplémentaire par tranche de 300 personnes ;
- un lit de consultation ou de repos installé dans la salle de pansements ;
- un matériel permettant la stérilisation de l'eau et des instruments.

Section II Salle de pansements

Article 3 : Une salle de pansements est obligatoirement installée et approvisionnée en médicaments et accessoires dans chaque établissement, public ou privé, exerçant une activité de quelque nature qu'elle soit et employant entre vingt et cent travailleurs.

L'approvisionnement minimum en médicaments et objets de pansements des salles de pansements doit être conforme à la liste donnée en annexe I au présent arrêté. Cette liste peut être modifiée par arrêté du ministre chargé du travail après avis du ministre de la santé publique.

Section III Boîte de secours

Article 4 : Une boîte de secours est obligatoirement approvisionnée en médicaments et objets de pansements conforme à la liste donnée en annexe II du présent arrêté dans chaque établissement, public ou privé, exerçant une activité de quelque nature qu'elle soit et employant moins de vingt travailleurs. La liste susvisée peut être modifiée par arrêté du ministre du travail après avis du ministre de la santé publique.

Article 5 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Togolaise.

Arrêté N°00/MFPET

Portant dérogation à l'application de l'article 147 du code du travail relatif à l'âge d'admission à l'emploi

Article 1^{er} : L'emploi des enfants âgés de moins de quinze (15) ans est interdit même comme apprentis.

Toutefois, ces enfants peuvent, en dehors des heures de fréquentation scolaire, être occupés à des travaux légers domestiques, sous réserve que ces travaux :

- ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée ;
- n'excèdent pas deux (2) heures par jour aussi bien les jours de classe que les jours de repos; le nombre total quotidien des heures consacrées à l'école et aux travaux légers ne devant en aucun cas dépasser sept (7) ;
- n'excèdent pas quatre heures et demi (4,5) par jour en dehors des périodes de fréquentation scolaire.

Par travaux légers domestiques correspondent les emplois de marmiton, aide-cuisinier, petit boy ou petite bonne, gardien ou gardienne d'enfants, les travaux de cueillette, de ramassage, de triage exécutés dans les exploitations agricoles, les travaux légers à caractère autre qu'industriel sous réserve de l'autorisation spéciale préalable et écrite de l'inspecteur du travail.

Tous travaux, même légers, sont interdits aux enfants de moins de quinze (15) ans les dimanches et jours de fêtes légales ainsi que pendant la nuit entendue comme un intervalle d'au moins douze (12) heures consécutives comprenant la période située entre huit (8) heures du soir et huit (8) heures du matin.

Article 2: Dans l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement, l'inspecteur du travail peut accorder des autorisations individuelles en dérogation aux dispositions de l'article précédent afin de permettre à des enfants âgés de moins de quinze (15) ans de paraître dans des spectacles publics ainsi que de participer comme acteurs ou figurants dans les prises de vue cinématographiques.

Les dérogations sont accordées après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées; elles précisent le nombre d'heures de travail autorisées ainsi que les conditions de travail.

Aucune dérogation ne peut être accordée dans le cas d'un emploi qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est exécuté, est dangereux pour la vie, la santé ou la moralité des enfants âgés de moins de quinze (15) ans, notamment pour des spectacles de cirque, variétés et cabaret.

En aucun cas, les enfants autorisés à travailler dans les conditions prévues au présent article ne doivent être occupés après minuit.

Article 3 : Dans les mines, minières et carrières, les enfants ne peuvent être employés qu'à partir de seize (16) ans pour des travaux non souterrains et légers, tels que le triage et le chargement du minerai, la manœuvre et le roulage des wagonnets, dans les limites de poids déterminées au présent arrêté, à la garde ou à la manœuvre des postes d'aération. Il est toutefois interdit d'employer ces enfants, même pour rangement d'atelier, les jours de fêtes légales.

Article 4 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Togolaise.

Décret N°.....

Portant conditions d'ouverture et de fonctionnement de bureau de placements payants.

Vu

Vu

DECRETE

Article 1^{ER} : Au sens du présent décret, est dénommé « Bureau de placement payant à fin lucrative », toute personne physique ou morale , indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail;

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que le bureau de placement privé ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale désignée comme entreprise utilisatrice, qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;

Article 2 : Sont exclus du champ d'application du présent décret :

- a) les activités des bureaux de placement payants à fin non lucrative et les entreprises de travail temporaire ou intermédiaire
- b) les activités de recrutement et de placement des gens de mer;
- c) les journaux ou autres publications dont l'objet exclusif ou principal est d'agir comme intermédiaire entre employeurs et travailleurs.

Article 3 : Sont interdites, les opérations de placement effectuées par les tenanciers de débit de boissons ou d'hôteliers, fripiers, prêteurs sur gages et changeurs.

Sont également interdites, les opérations de placement effectuées dans les locaux, dépendances ou annexes occupés pour activités des personnes citées ci-dessus.

Article 4 : Toute personne physique ou morale qui souhaite procéder à l'ouverture d'un bureau de placement payant à fin lucrative, doit remplir les conditions visées ci-dessous, et déposer auprès du Ministre chargé du Travail un dossier d'autorisation :

- a) Conditions à remplir :
 - être majeur et jouir de ses droits civils et civiques,
 - n'avoir pas été l'objet d'une condamnation définitive à une peine d'emprisonnement ou d'amende pour crime ou délit contre l'honneur ou la probité, ou pour tentative ou complicité de ces mêmes infractions,

- ne pas occuper un emploi rémunéré dans une administration ou un établissement public.

Au cas où il s'agit d'une personne morale, les conditions précitées doivent être remplies par la ou les personnes ayant qualité pour la représenter.

b) Composition du dossier :

- Pour les personnes physiques :
 - demande d'ouverture d'un bureau de placement ;
 - extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif ;
 - casier judiciaire datant de moins de trois mois ;
 - extrait de registre de commerce de moins de trois mois ;
 - déclaration d'existence.

- Pour les personnes morales :
 - demande d'ouverture d'un bureau de placement ;
 - statuts de la société ;
 - certificat de position fiscale.

Article 5 : Le Ministre chargé de l'emploi ou du travail dispose d'un délai de 60 jours francs pour compter de la date de dépôt du dossier complet d'autorisation pour notifier sa décision au requérant.

Passé ce délai, l'autorisation est réputée acquise et le requérant devra déposer une déclaration d'existence auprès du Ministère chargé de l'emploi ou du travail.

En cas de refus, le requérant pourra, s'il le juge nécessaire, user des voies de recours en vigueur.

Article 6 : Le placement ou le recrutement de travailleurs à l'étranger obéit aux dispositions de l'article 45 du code du travail.

Article 7 : Les bureaux de placement payant à fin lucrative ne sont pas habilités à conclure le contrat de travail, en lieu et place de l'employeur et du travailleur.

Article 9 : La rémunération du bureau de placement payant à fin lucrative, pour ses prestations est due par l'employeur. En aucun cas, les bureaux de placement ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.

Article 10 : Le bureau de placement visé par le présent décret doit tenir à jour un registre des offres d'emploi et un registre des demandes d'emploi, côtés,

paraphés et visés sans frais par le Président du Tribunal de première instance ou le Juge de section du lieu où la personne physique ou morale est installée.
Ces registres ne doivent comporter ni blanc, ni rature, ni surcharge, ni apostille.

Article 11 : Les bureaux de placement payant à fin lucrative sont tenus de communiquer, à la fin de chaque trimestre à la Direction Nationale pour l'Emploi des statistiques des offres et des demandes d'emploi reçues et des placements effectués.

Article 12 : Sur l'état des offres d'emploi, il est fait mention des éléments ci-après :

- les noms et prénoms ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur ;
- la référence et la date de réception de l'offre ;
- les caractéristiques du poste de travail à pourvoir ;
- la qualification et les connaissances professionnelles requises.

Article 13 : L'état des demandes d'emploi devra indiquer pour chaque demandeur les renseignements ci-dessous :

- les nom, prénoms, et date de naissance ;
- la nationalité ;
- la situation de famille et l'adresse ;
- la profession, la qualification et la catégorie professionnelle ;
- le numéro d'affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, le cas échéant.

Article 14 : Les Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales peuvent requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par le présent décret et par les textes pris pour son application.

Article 15 : Quiconque exerce une activité de placement de travailleurs sans autorisation ou qui donne des indications fausses pour obtenir ou tenter d'obtenir cette autorisation sera puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 50.000 francs à 2.000.000 de francs ou de l'une de ces peines seulement.

Article 16 : Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

Article 17 : Le Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République.

Décret N°

Déterminant les conditions de travail des personnes handicapées.

Vu

Vu

DECRETE

Article 1^{er} :

Est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses facultés (capacités) physiques ou mentales.

Article 2 :

L'état d'une personne handicapée est constaté par une commission placée sous l'autorité des ministres chargés de la santé publique et des affaires sociales.

Toute personne handicapée doit être détentrice d'une carte délivrée par la commission et lui conférant cette qualité. Les attributions, compositions et règles de fonctionnement de la commission sont définies par arrêté conjoint du ministre du travail et de la santé.

Article 3 :

Le présent décret a pour objet de faciliter l'embauche des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Les différentes mesures prises en leur faveur doivent favoriser l'insertion et la réinsertion des personnes handicapées dans le monde du travail.

Article 4 :

Il est formellement interdit de prendre des mesures discriminatoires à l'égard des personnes handicapées en matière de travail et de profession.

Article 5 :

Tout employeur, utilisant des personnes handicapées, bénéficie, par personne employée :

- d'une exonération de l'impôt progressive pendant six (6) mois ;
- d'une réduction de 50% des charges fiscales pendant six (6) mois ;
- de l'abattement maximum autorisé de 50% du salaire.

Article 6 : Des arrêtés conjoints du Ministre chargé du Travail et du Ministre de l'Economie et des Finances déterminent les modalités d'application de l'article précédent.

Article 7 : Le Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République.

ARRETE N° _____/MFPTE Relatif à la durée légale de travail, aux modalités d'application de la durée du travail et la durée maximale des heures supplémentaires, pris en application de l'article 140 du code du travail en ce qui concerne des entreprises agricoles et non agricoles.

A/- ENTREPRISES AGRICOLES

ARTICLE 1er.- Le présent arrêté est applicable aux entreprises et établissements agricoles.

ARTICLE 2.- Sont considérés comme entreprises et établissements agricoles, les exploitations où sont pratiqués :

a) - les travaux pour l'exploitation des ressources végétales, soit par prélèvement direct, en particulier les exploitations de bois, les travaux d'abattage, d'ébranchage, de transport en forêt, et lorsqu'ils sont exécutés sur le parterre de la coupe, les travaux de débit, façonnage, sciage, empilage, écorçage et carbonisation, soit par culture, que ces cultures soient vivrières, industrielles ou commerciales.

b) - les travaux pour l'exploitation des ressources animales, soit par prélèvement direct, en particulier les travaux de pêche, soit par culture, l'élevage en général et en particulier le dressage et l'entraînement des chevaux, l'aviculture ou la pisciculture.

c) - les bureaux, dépôts et magasins de vente qui se rattachent à des exploitations agricoles, lorsque l'exploitation agricole constitue le principal établissement.

d) - les coopératives agricoles de culture et de stockage en commun ou de motoculture.

Ne sont pas rattachés aux établissements agricoles:

a)- les établissements traitant et transformant les produits agricoles, lorsque ces opérations ne sont pas nécessaires pour tirer parti de la récolte.

b)- les ateliers annexés à une exploitation agricole qui ne fonctionnent pas uniquement pour la réparation et l'entretien du matériel nécessaire à l'exploitation agricole.

Article 3.- Dans les exploitations ou parties d'exploitations visées à l'article 140, la moyenne horaire journalière du travail est fixée comme suit, dans la limite de deux mille quatre cents (2400) heures par an :

1.- exploitations agricoles proprement dites, à l'exclusion des cultures maraîchères et horticoles :

° Sept (7) heures par jour durant les mois de novembre, décembre, janvier, février, mars et avril ;

° Neuf (9) heures par jour durant les mois de mai, juin, juillet, août, septembre et octobre ;

2.- Cultures maraîchères et horticoles :

° Huit (8) heures de travail par jour pendant toute l'année.

Le temps de travail est compris comme celui pendant lequel les travailleurs sont à la disposition de l'employeur. Il commence et finit en général au siège de l'exploitation.

L'organisation du travail par relais ou par roulement est interdite, sauf autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, le travail de chaque équipe est continu, sauf l'interruption pour les repos.

En aucun cas, sous réserve des dispositions de l'article 4 du présent arrêté, l'organisation du travail adoptée ne doit, pour un travailleur déterminé, porter à plus de douze (12) heures par jour l'amplitude de la journée du travail ou de présence, ni réduire à moins de dix (10) heures la durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail.

Toutefois, l'amplitude peut être portée à quatorze (14) heures lorsque le repas du soir est pris dans l'exploitation.

ARTICLE 4.- Pour les personnels visés ci-dessous, et conformément aux indications données, la durée du travail effectif journalier peut être prolongée au delà des limites fixées en application de l'article précédent;

1°) pour les charretiers, bouviers, conducteurs de tracteurs, la durée du travail peut être majorée d'une (1) heure par jour, soit trois cents (300) heures par an, pour les travaux effectués avant le départ et après le retour à l'exploitation (entretien et préparation du matériel, soins à donner aux animaux, nourriture, passage et graissage) ; ces heures doivent être comprises dans le calcul des salaires de ces catégories de travailleurs et payées au tarif normal ; au-delà d'une (1) heure par jour, le temps ainsi payé est compté comme heures supplémentaires;

2°) pour les gardiens logés dans l'exploitation dont ils ont la surveillance, la durée de présence peut être continue sous réserve d'un repos de vingt-quatre heures par semaine et d'un mois de congés payés par an.

3°) - pour les chefs d'équipe ou les ouvriers spécialisés dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent, la durée de travail peut être majorée d'une (1) heure par jour au maximum;

4°) - pour le personnel de maîtrise appelé à la préparation de travaux exécutés par les travailleurs de l'exploitation, la durée de travail peut être majorée d'une (1) heure par jour au maximum ;

5°) - pour les conducteurs d'automobiles, pointeurs de personnel, la durée de travail peut être majorée d'une (1) heure par jour au maximum ;

6°) - pour les préposés au service médical créé en faveur des travailleurs de l'exploitation et de leurs familles, la durée du travail peut être majorée d'une (1) heure par jour au maximum ;

7°) - pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance, services d'incendie, la durée de travail peut être majorée de quatre (4) heures au maximum sans que la durée hebdomadaire du travail puisse excéder soixante-douze (72) heures équivalant à quarante-huit (48) heures de travail effectif.

Les dérogations énumérées dans le présent article sont applicables exclusivement aux travailleurs adultes. Elles sont acquises de plein droit au chef d'exploitation sous réserve de l'observation des formalités prévues à l'article 5.

ARTICLE 5.- Dans chaque exploitation ou partie d'exploitation, les travailleurs ne peuvent être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition de travail et consignées

un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspecteur du travail.

ARTICLE 6.- La durée du travail effectif peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées aux articles 3 et 4 dans les conditions suivantes ;

1.- récupération des heures de travail perdues, en cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure et lorsqu'il s'agit d'éviter que soit perturbée sérieusement la marche normale de l'établissement sous réserves ci – après :

- les récupérations sont autorisées dans la limite de trente (30) jours par an et doivent être effectuées dans un délai maximum de cinquante (50) jours à dater de la reprise du travail ;

- la prolongation de la durée journalière du travail ne peut dépasser une (1) heure,

- la durée journalière du travail ne peut dépasser dix (10) heures ; les heures ainsi récupérées sont payées au tarif normal;

2.- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'exploitation, sauver d'une perte inévitable des récoltes ou des denrées essentiellement périssables : faculté illimitée pendant un (1) jour au choix du chef d'entreprise, deux (2) heures les jours suivants. Le bénéfice de cette dérogation est acquis de plein droit au chef d'entreprise sous réserve de l'accomplissement des formalités relatives à l'affichage des horaires et des listes nominatives des équipes. Les heures ainsi accomplies sont payées au tarif normal;

3.- travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît extraordinaire du travail : cent cinquante (150) heures par an sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de plus de deux heures supplémentaires et majorées.

Tout employeur qui veut user de la faculté prévue ci-dessus est tenu de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail. La demande datée doit spécifier le motif de la dérogation, le nombre de travailleurs pour lesquels la durée du travail sera prolongée, les jours où il sera fait usage de ladite faculté, les heures de travail et de repos prévues pour ces travailleurs ainsi

que la justification qu'il ne lui est pas possible de faire face au surcroît extraordinaire de travail par d'autres moyens, tels que l'embauchage d'un personnel supplémentaire.

ARTICLE 7.- Les heures de travail effectuées au – delà de la durée légale ou de la durée équivalente sont considérées comme heures supplémentaires sauf exceptions prévues à l'article 4 et à l'article 6, 1er et 2ème alinéa.

Toutefois, dans les entreprises qui ont à fonctionner sans interruption jour et nuit, y compris dimanche et jours fériés, les heures de travail assurées par roulement en service de quart de jour et de nuit, dimanche compris, sont rétribuées au tarif horaire normal dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente calculée sur une période de quatre (4) semaines ou un mois. Cependant si ces heures sont effectuées un jour férié, chômé, et payé, elles sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires.

ARTICLE 8.- Les heures supplémentaires effectuées dans les entreprises agricoles et assimilées donnent lieu aux majorations minima suivantes de :

- 15 % pour les heures supplémentaires de jour ;
- 50 % pour les heures supplémentaires de nuit ;

Les heures supplémentaires de travail effectuées pendant les jours du repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés donnent lieu à une majoration minimum de 25% pour les heures de jour et une majoration de 100% pour les heures de nuit./-

Article 9 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal Officiel de la République Togolaise.

ARRETE N° /MFPTE du ..pris pour l'application de l'article 121 du Code du travail relatif aux critères de détermination des salaires minima interprofessionnels garantis.

ARTICLE 1^{er}.- Les salaires minima interprofessionnels garantis sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil National du Travail et des Lois Sociales.

ARTICLE 2.- Dans la détermination du taux des salaires minima interprofessionnels garantis, il doit être tenu compte notamment des besoins des travailleurs et de leur famille, du niveau général des salaires dans le pays, du coût de la vie et ses fluctuations, des prestations de sécurité sociale, des facteurs d'ordre économique, des exigences du développement économique, de la productivité et du niveau de l'emploi.

ARTICLE 3.- Le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera./.-

**Arrêté No _____/MFPTE portant
organisation et fonctionnement des
CSST**

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE
L'EMPLOI

Vu.....

Vu.....

ARRETE

Section 1 Dispositions Générales

Article 1^{er} : Les comités de sécurité et santé au travail sont obligatoires dans tous les établissements occupant habituellement au moins trente (30) salariés, temporaires et occasionnels compris.

L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut, en fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, imposer à l'employeur, la création d'un comité de sécurité et santé au travail dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu ci-dessus.

Cette décision est susceptible de recours devant le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales dans les quinze (15) jours suivant la mise en demeure de l'inspecteur du travail.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 30 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité de sécurité et santé au travail.

Les entreprises ou établissements de moins de trente salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité de sécurité et santé au travail.

La durée du mandat des membres du comité de sécurité et santé au travail est de deux (02) ans renouvelables. Un membre qui cesse ses fonctions au sein du comité est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir dans les mêmes conditions de désignation que celles prévue à l'article 4 ci-dessous.

Section II ATTRIBUTIONS DU COMITE

Article 2 : Le comité de sécurité et santé au travail est chargé de :

- étudier les conditions de sécurité et santé au travail ;
- veiller à l'observation des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant la sécurité et santé au travail ;
- procéder aux enquêtes en cas d'accidents du travail graves et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier ;
- établir et exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise ;
- établir les statistiques d'accidents de travail et de maladies professionnelles ;
- diffuser auprès de tous les travailleurs les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail ;
- susciter, entretenir et développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs ;
- entreprendre toute action en vue de la promotion des méthodes et de procédés de travail plus surs ;
- assurer l'éducation des travailleurs dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail ;
- s'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes d'incendie et de sauvetage et veiller à ce que les exercices de sauvetage et de lutte contre l'incendie soient régulièrement effectués ;
- participer à l'identification des facteurs de nuisance et à l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence .

Article 3 : Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité, notamment la transformation importante du poste de travail et le changement d'outillage.

Il donne son avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels qui lui est soumis par le chef d'établissement et examine ses conditions de réalisation.

Il est consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission notamment les règlements et les consignes d'hygiène et de sécurité, lesquels documents sont également communiqués à l'Inspecteur du travail et des Lois Sociales du ressort et à la Caisse nationale de Sécurité Sociale.

Il participe au choix des équipements de protection individuelle et collective.

COMPOSITION DU COMITE

Article 4 : Le comité de la sécurité et de la santé au travail comprend :

a) pour les établissements :

- le chef d'établissement ou d'entreprise ou son représentant, président;
- le responsable à la sécurité ou un chef d'atelier ;
- deux délégués du personnel. Ce nombre est porté à trois dans les entreprises employant plus de deux cent cinquante (250) salariés et à cinq (05) lorsque l'effectif dépasse cinq cents salariés ;
- le médecin ou l'infirmier d'entreprise ;
- le responsable de la formation.

b) Pour les chantiers :

Le comité de sécurité et santé au travail interentreprises est présidé par l'un des chefs d'entreprises concourant aux activités du chantier. Il comprend en outre :

- le responsable de chaque entreprise ;
- le médecin ou un infirmier assurant la surveillance médicale du chantier ;
- deux représentant des travailleurs.

Le secrétariat du comité de la sécurité et santé au travail est tenu par deux secrétaires dont l'un est désigné parmi les représentants du personnel. Le comité peut faire appel à toute personne qui lui paraîtra qualifiée pour l'assister.

La liste nominative des membres du comité de la sécurité et santé au travail doit être affichée dans les ateliers et communiquée à l'inspecteur du travail territorialement compétent.

FONCTIONNEMENT

Article 5 : Le comité de la sécurité et santé au travail se réunit :

- au moins une fois par trimestre ;
- à la suite de chaque accident de travail ou de maladie professionnelle grave révélateur d'un danger pour le personnel ou les usagers.

Article 6 : Peuvent également assister aux réunions du comité et ce, à titre consultatif :

- l'Inspecteur du Travail et des lois Sociales ;
- le médecin inspecteur du travail ;
- le technicien de la prévention de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- ou toute autre personne qualifiée.

Article 7 : L'ordre du jour des réunions ordinaires établi par le Président est communiqué aux membres du comité quinze (15) jours au moins avant la date fixée pour chaque réunion.

L'inspecteur du Travail et des lois Sociales, le médecin inspecteur du travail et le technicien de la prévention de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale sont informés au moins quinze (15) jours avant la tenue des réunions du comité de sécurité et santé au travail.

Article 8 : Les réunions du comité de la sécurité et santé au travail font l'objet d'un procès-verbal dont une copie est adressée à l'inspecteur du travail et des lois sociales dans un délai d'un mois suivant la réunion.

Article 9 : Pour l'accomplissement de leurs missions, les membres du comité de sécurité et santé au travail disposent d'un crédit annuel de quinze heures payées comme temps de travail. Le temps de réunions est également payé comme temps de travail et n'est pas imputable au crédit d'heures.

Article 11 : Les membres du comité de sécurité et santé au travail sont tenus à l'obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère confidentiel ou données comme telles par le chef d'établissement.

Ils sont également tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Article 12 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publiée au Journal officiel de la République Togolaise.

Arrêté n° _____ déterminant le régime de
Dérogations à la durée légale de travail
De 40 heures par semaine prévue à l'article 140
Du code du travail.

Article 1^{er}.- En exécution des prescriptions de l'article 140 du code du travail, la durée légale du travail au Togo est fixée à 40 heures maximum par semaine pour les entreprises non agricoles.

Article 2.- Pour l'application de l'article précédent, ces entreprises doivent répartir les heures de travail sur cinq ou six jours, d'une manière égale ou inégale, à la condition de ne pas dépasser 8 heures par jour et de sauvegarder les dispositions relatives au repos hebdomadaire.

Article 3.- En raison du caractère intermittent du travail dans certaines professions, il est admis qu'une durée de présence supérieure à la durée légale du travail est considérée comme équivalente à 40 heures de travail effectif.

Cette durée équivalente est fixée à :

◆ 45 heures de travail par semaine pour :

- personnel des établissements hospitalier;
- personnel affecté à la vente des denrée alimentaires;
- personnel employé dans les pharmacies vendant au détail;
- employés des salons de coiffure,
- cuisiniers des hôtels et restaurants.

◆ 48 heures de travail par semaine pour :

- les chauffeurs affectés exclusivement au transport du personnel d'une entreprise ;
- le personnel bagagiste, manutentionnaire, d'escale, d'accueil dans le transport aérien ;
- les chauffeurs de cars de tourisme.

- ◆ 52 heures de travail par semaine pour les chauffeurs de taxis.
- ◆ 56 heures de travail par semaine pour :
 - le personnel domestique ;
 - le personnel des hôtels et restaurants à l'exception des cuisiniers ;
 - les gardiens de jour non logés et plus particulièrement le personnel affecté aux opérations de gardiennage et de surveillance.
- ◆ 72 heures de travail par semaine pour, les gardiens de nuit.

De nouvelles équivalences pourront être déterminées par arrêté après avis du Conseil National du Travail et des Lois Sociales si elles se révélaient opportunes.

Article 4.- La durée du travail effectif journalier peut, pour les travaux désignés aux paragraphes ci-dessous être prolongée au-delà de la durée légale.

1°) Travail des ouvriers spécialement employés à la conduite de fours, fourneaux, étuves, sécheries ou chaudières, autres que les générateurs pour machines motrices ainsi qu'au chauffage des cuves et bacs, à la surveillance et au fonctionnement des autoclaves et appareils frigorifiques, sous la condition que ce travail ait un caractère préparatoire ou complémentaire et ne constitue pas le travail fondamental de l'établissement : travail des mécaniciens, électriciens, chauffeurs employés au service de la force motrice : 1 heure au maximum par jour.

2°) Travaux exécutés pour assurer dans les délais de rigueur le chargement ou le déchargement des wagons, bateaux, avions ou camions dans le cas où la dérogation serait nécessaire pour permettre d'achever lesdits travaux dans ledit délai : 2 heures au maximum au-delà de la limite journalière.

3°) Travail des ouvriers employés pendant l'arrêt de la production, à l'entretien et au nettoyage des machines et autres appareils : 1 heure par jour au maximum. Ces ouvriers pourront être employés, dans la limite d'une durée journalière de 8 heures, les jours de chômage normal de l'établissement, à la condition qu'un repos compensateur d'égale durée leur soit accordé.

4°) Travail des surveillants, des chefs d'équipes ou des ouvriers spécialistes dont la présence est indispensable à la marche d'un atelier, ou

au fonctionnement d'une équipe, dans le cas d'absence de son remplaçant : durée de l'absence du remplaçant.

5°) Travail d'un surveillant, d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent : une demi-heure au maximum par jour.

6°) La durée de présence des gardiens logés dans l'établissement dont ils ont la surveillance (ou à proximité de cet établissement) sera continue, sous réserve d'un repos de 24 heures par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal.

7°) Travail des ouvriers spécialement employés à des opérations qui, techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté lorsqu'elles n'ont pu être terminées dans les délais réglementaires, en raison de leur nature ou par suite de circonstances exceptionnelles : 2 heures au maximum par jour.

8°) Travail du personnel de maîtrise et des chefs d'équipe pour la préparation de travaux exécutés par l'établissement : 1 heure au maximum par jour.

9°) Travail du personnel de maîtrise, des chefs d'équipes et des ouvriers affectés spécialement aux études de montage, aux essais et à la réception de tous appareils : 2 heures au maximum par jour.

10°) Dans l'industrie de la soudure autogène, travail des ouvriers préposés au service des appareils à acétylène : 1 heure au maximum par jour.

Les heures accomplies au titre des dérogations permanentes, ci-dessus énumérées sont rémunérées au tarif horaire normale.

Le bénéfice des dérogations sus – visées est acquis de plein droit au chef d'entreprise sous réserve de l'accomplissement des formalités prévues à l'article 9 du présent arrêté.

Article 5 Les prolongations permanentes ci-après sont autorisées pour les travaux désignés aux paragraphes ci-dessous et conformément à ces indications :

1°) Travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage et de surveillance, service incendie : 4 heures au maximum par jour sans que la durée hebdomadaire du travail puisse être supérieure à 56 heures par semaine

2°) Travail des conducteurs de véhicules automobiles, de livreurs magasiniers, basculeurs, préposés au passage des camions : 1 heure au maximum par jour ; cette durée peut être augmentée d'une heure et demi lorsque la durée des repos est comprise dans le temps de service.

3°) Pointeurs, garçons de bureau, agents similaires, préposés de service médical, salle d'allaitement et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles : 1 heure au maximum par jour.

Le salaire dû pour les heures de présence ainsi admises est celui qui correspond à 40 heures de travail effectif.

Le bénéfice de ces prolongations permanentes est acquis de plein droit au chef de l'établissement sous réserve de l'accomplissement de formalité concernant l'horaire.

Article 6 La durée du travail effectif peut, à titre temporaire, être prolongée au-delà de la durée légale dans les conditions suivantes :

1°) Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'entreprise ; faculté illimitée pendant un jour au choix du chef d'entreprise, 2 heures les jours suivants.

Les heures de travail accomplies à ce titre sont rémunérées au tarif normal.

2°) Travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté et de la défense du territoire ou dans l'intérêt d'un service public, sur un ordre du gouvernement constatant la nécessité de la dérogation : limite à fixer dans chaque cas par l'autorité compétente.

3°) Travaux urgents exceptionnels ou saisonniers ou justifiés soit par un surcroît extraordinaire de travail, soit par la nécessité de maintenir ou d'accroître le niveau de production, soit par pénurie de la main - d'œuvre, ces travaux donneront lieu à des heures supplémentaires effectuées dans la limite de vingt heures par semaine.

Elles pourront être effectuées jusqu'à concurrence de huit heures par semaine sur avis adressé à l'inspecteur du travail , à la condition que, dans un délai de 5 jours, ce dernier n'ait manifesté aucune opposition.

Au-delà de huit heures par semaine, l'exécution des heures supplémentaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et des lois sociales qui demandera l'avis des organisations syndicales intéressées.

En cas d'opposition de la part des organisations syndicales le litige est soumis au président du tribunal du travail qui décide si l'autorisation sollicitée doit être accordée ou refusée.

Les heures supplémentaires accomplies au titre des 2^e et 3^e points du présent article donnent lieu aux majorations prévues par les conventions collectives.

Le chef d'entreprise qui aura fait procéder à l'exécution d'heures supplémentaires en application des dispositions du présent article ne pourra licencier pour manque de travail ou compression d'effectif, dans le mois qui suivra le dernier jour où des heures supplémentaires auront été effectuées, le personnel ayant exécuté celles-ci.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employés et ouvriers embauchés temporairement pour faire face au surcroît extraordinaire de travail.

Dans des cas où cette interdiction de licenciement n'aura pas été respectée, l'inspecteur du travail ou au cas échéant le président du tribunal du travail pourra retirer le bénéfice de l'utilisation des heures supplémentaires au chef d'établissement.

La durée de ce retrait ne pourra toutefois excéder un an.

Article 7 L'utilisation des heures supplémentaires peut être suspendue en cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une ou plusieurs branches d'activité ou catégories professionnelles par arrêté du ministre chargé du travail pris sur proposition du directeur général du travail, après avis du conseil national du travail et des lois sociales, soit pour l'ensemble du territoire, soit pour une ou plusieurs régions.

Article 8 En cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock – out (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, pénurie de matière première résultant d'accidents ou d'intempéries, sinistres, jours de fêtes légales, religieuses ou coutumières et autres événements locaux) une prolongation de la journée de travail pourra être

pratiquée à titre de récupération des heures de travail perdues dans les conditions ci – après :

- pour un jour, dans la semaine ou la suivante ;
- pour 2 jours, dans la semaine et les 2 semaines suivantes;
- pour 3 jours, dans la semaine et les 3 semaines suivantes;
- pour 4 jours, et plus dans la semaine et les 4 semaines suivantes.

Cependant, si une récupération sur des bases différentes s'avère indispensable, les chefs d'entreprises, en accord avec les organisations syndicales intéressées en demanderont l'autorisation à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Le chef d'entreprise qui veut faire usage des facultés de récupération ci-dessus définies doit :

- soit adresser un avis à l'inspecteur du travail et des lois sociales indiquant la nature, la cause et la date de l'interruption collective de travail, le nombre d'heures de travail perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire en vue de récupérer les heures perdues ainsi que le nombre d'ouvriers auxquels s'applique cette modification ;
- soit consigner les mentions ci-dessus sur un registre spécial à la disposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales ou de son représentant.

La récupération des interruptions collectives ci-dessus doit avoir lieu aux jours ouvrables et préserver le repos hebdomadaire. Elle ne peut conduire à l'accomplissement de journées excédant 9 heures, sauf autorisation de l'inspecteur du travail.

Les entreprises qui subissent les baisses normales de travail à certaines périodes de l'année en raison de conditions climatiques ou de celles dans lesquelles elles fonctionnent, pourront être autorisées à récupérer les heures ainsi perdues aux périodes de pointe (période de traite, de cueillette, période de navigations fluviales et de transports intensifs etc...)

Sans préjudice des modalités de récupération prévues aux deux paragraphes précédents, les heures perdues par suite d'interruption collective de travail, soit dans un établissement, soit dans une partie d'établissement, pourront être récupérées dans les 12 mois suivants.

La récupération échelonnée sur 12 mois, selon les dispositions du précédent paragraphe, ne peut avoir pour effet d'augmenter de plus d'une heure et demi par jour ni de plus de 8 heures par semaine, sauf autorisation spéciale de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, la durée normale du travail de l'établissement ou de la partie de l'établissement.

L'inspecteur du travail et des lois sociales sera informé, dans les conditions indiquées au paragraphe 2 ci-dessus, des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.

Les heures effectuées au titre de la récupération dans les trois cas ci-dessus sont rémunérées au taux horaire normal.

Article 9.- Les chefs d'entreprises qui désirent mettre en œuvre les prolongations prévues aux articles 4 et 5 du présent arrêté devront en aviser préalablement l'inspecteur du travail. Cet avis devra indiquer la nature des travaux accomplis, les horaires envisagés, ainsi que le nombre des travailleurs auxquels ils doivent s'appliquer.

Article 10.- le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera./.-

ARRETE No _____ / MFPTE
portant application de l'article 208 du
code du travail relatif aux délégués du
personnel

Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi

Vu.....

Vu.....

Après avis du Conseil National du Travail et des Lois Sociales,

ARRETE

CHAPITRE 1^{er} : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Le présent arrêté fixe les attributions et les conditions d'élection des délégués du personnel.

Article 2 : Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements quelle qu'en soit la nature et quel que soit l'employeur, public ou privé, où sont occupés habituellement plus de dix travailleurs relevant de la loi noportant code du travail.

Les délégués du personnel représentent uniquement les travailleurs régis par ladite loi.

Au sens du présent arrêté, l'établissement s'entend comme un groupe de personnes travaillant en commun, en un lieu déterminé sous l'autorité d'un ou plusieurs représentants d'une même autorité directrice, physique ou morale, publique ou privée.

L'établissement est caractérisé par l'exercice d'une activité collective en un lieu donné, le mot lieu étant employé dans le sens d'usine ou de local et non dans le sens de ville ou de circonscription.

Une entreprise peut comprendre un ou plusieurs établissements.

Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise, appartenant à la même branche d'activité et situés dans une même localité ou dans un rayon de cinq kilomètres de l'établissement principal ou, à défaut, d'un établissement considéré comme central, ne comportent pas chacun séparément le nombre minimum de travailleurs exigé ci-dessus pour procéder aux élections de délégué,

les effectifs de ces établissements sont réunis pour la détermination de ce nombre.

Article 3 : Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire, 1 délégué suppléant
- 25 à 50 salariés : 2 délégués titulaires, 2 délégués suppléants
- 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires, 3 délégués suppléants
- 101 à 250 salariés : 4 délégués titulaires, 4 délégués suppléants
- 251 à 500 salariés : 5 délégués titulaires, 5 délégués suppléants
- 501 à 1000 salariés : 6 délégués titulaires, 6 délégués suppléants
- plus 1 délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de cinq cents travailleurs.

CHAPITRE II CONDITIONS D'ELECTORAT ET D'ELIGIBILITE

Article 4 : L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non inscrits au registre d'employeur.

Sont considérés comme travaillant habituellement dans l'établissement, en sus du personnel permanent :

- les travailleurs engagés à l'essai et les apprentis ;
- les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée, mais de façon assez régulière pour totaliser, au cours d'une année l'équipe de six mois de travail au service de l'établissement;
- les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement et y effectuant des périodes de travail atteignant régulièrement six mois au cours d'une année;
- les gérants ou représentants liés par un contrat de travail même dissimulé sous une qualification inexacte.

Sont considérés comme appartenant au personnel de l'établissement auquel ils consacrent la plus grande partie de leur activité et accessoirement de celui où ils perçoivent le gain le plus élevé, les travailleurs collaborant avec plusieurs établissements dépendant ou non de la même entreprise.

Les règles ci-dessus sont applicables aux travailleurs qui ne sont pas employés sous la direction directe et permanente de l'employeur tels que les travailleurs à domicile effectuant des travaux pour un ou plusieurs établissements.

Article 5 : Sont électeurs les travailleurs des deux sexes âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations entraînant la perte des droits civiques.

Article 6 : Sont éligibles les électeurs âgés de vingt et un ans accomplis, sachant s'exprimer en français et ayant travaillé sans interruption dans l'entreprise pendant douze mois au moins.

Ne sont pas éligibles les ascendants et les descendants, frères et alliés au même degré du chef d'établissement.

Article 7 : Lorsque l'application des conditions d'ancienneté stipulées aux articles 5 et 6 ci-dessus a pour effet, notamment dans le cas d'entreprises nouvelles, de réduire à moins du quart de l'effectif à prendre en considération le nombre des travailleurs de l'établissement remplissant lesdites conditions, l'Inspecteur du Travail du ressort peut, à la demande de l'employeur ou d'une organisation syndicale intéressée, accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté tant en matière d'électorat que d'éligibilité.

Article 8 : L'élection des délégués du personnel a lieu tous les deux ans sur toute l'étendue du territoire, au cours des mois d'octobre et de novembre.

En cas d'ouverture ou de remise en activité d'une entreprise dans l'intervalle compris entre deux périodes d'élections générales, il peut être procédé à des élections de délégués du personnel, sous la double condition suivante :

- l'élection ne peut avoir lieu dans les six mois précédant le début de la période d'élections générales à venir.
- Une demande doit être adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort, soit par l'employeur, soit par une organisation syndicale intéressée, soit encore par la majorité des travailleurs en service dans l'établissement.

L'élection des délégués du personnel doit être annoncée par le chef d'établissement ou son représentant deux mois avant l'expiration normale du mandat des délégués en place. L'annonce est faite sous forme d'avis signé par le chef ou son représentant et affiché aux emplacements habituellement réservés aux communications destinées au personnel.

Les travailleurs désireux de se porter candidats s'adresse à leur syndicat pour leur inscription sur la liste.

Des dérogations en matière d'électorat et d'éligibilité sont, dans ce cas, accordées par l'inspecteur du travail.

Les délégués ainsi investis exercent leur mandat jusqu'à la mise en place des délégués élus au cours de la période d'élections générales suivantes.

Article 9 : Les délégués sont élus sur les listes établies par les organisations syndicales s'il en existe au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Les collèges électoraux sont constitués comme suit :

le collège des manœuvres, des ouvriers et employés ;

le collège des agents de maîtrise et assimilés ;

le collège des cadres, ingénieurs et chefs de service.

Article 10 : Dans les établissements groupant moins de 26 travailleurs, il ne sera constitué qu'un seul collège.

Dans tout établissement comprenant plus de 26 travailleurs, mais où la proportion numérique d'une catégorie professionnelle ne justifierait pas la présence d'un délégué, il pourra être constitué seulement un ou deux collèges ; ces collèges pouvant regrouper plusieurs des catégories de personnel énumérées à l'article 9.

Article 11 : Le chef d'établissement dresse la liste des travailleurs remplissant les conditions d'électorat exigées, trente jours au moins avant la date prévue pour les élections.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et celle des sièges entre les différentes catégories sont effectuées au prorata des effectifs que comporte chacun d'eux, en accord avec le chef d'établissement et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'Inspecteur du Travail décide de cette répartition.

Article 12 : Ne sont éligibles pour un collège électoral déterminé que les travailleurs inscrits comme électeurs dans un même collège.

Article 13 : Lorsque la répartition indiquée à l'article 11 est devenue définitive, le chef d'établissement affiche la liste des électeurs répartis en collèges, aux emplacements habituellement réservés aux communications destinées au personnel.

A cette liste est joint un avis précisant le jour, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin. Il en adresse copie à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Les syndicats doivent faire parvenir la liste de leurs candidats aux élections au chef d'établissement ou son représentant au moins six jours francs avant le jour du scrutin.

Ces listes doivent être établies par collège électoral, séparément pour les délégués titulaires et les suppléants. Elles ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

Article 14 : Les listes des candidats doivent être affichées trois jours francs au moins avant la date du scrutin par les soins du chef d'établissement ou de son représentant, aux mêmes emplacements que la liste des électeurs et l'avis de scrutin.

Elles doivent faire connaître les noms, prénoms, âge et durée des services des candidats ainsi que les syndicats qui les présentent.

Nul ne peut figurer en qualité de candidat sur deux ou plusieurs listes différentes.

Article 15 : Si aucune organisation syndicale n'a fait parvenir de liste de candidats dans les conditions et délais prévus à l'article 13 ci-dessus, le chef d'établissement fait constater cette carence par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort. Celui-ci après enquête, autorise le vote pour des candidats non présentés par une organisation syndicale.

Dans le cas où cette autorisation n'aurait pas été demandée, ou n'aurait pas été accordée, l'élection sera nulle de plein droit.

CHAPITRE III : DEROULEMENT DES OPERATIONS ELECTORALES

Article 16 : Le chef d'établissement ou son représentant est chargé de l'organisation et du déroulement des opérations électorales, notamment de la constitution du bureau de vote qu'il préside, assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Ces représentants qui doivent faire partie du personnel de l'établissement, prennent place au bureau de vote, assistent au vote et participent au dépouillement du scrutin.

Les opérations de vote, de dépouillement, de répartition des sièges, font l'objet d'un procès verbal conforme au modèle joint au présent arrêté.

Ce procès-verbal est établi en six exemplaires au moins par le président du bureau de vote.

Il est signé par lui et par les représentants non candidats des listes en présence.

Dans les vingt-quatre heures suivant la rédaction du procès-verbal, le chef d'établissement est tenu d'en adresser deux exemplaires à l'Inspecteur du travail et des Lois Sociales du ressort. Il doit délivrer également copie de ce document aux organisations syndicales ayant participé aux élections.

Article 17 : Le chef d'établissement ou son représentant doit afficher aux mêmes lieux que l'avis de scrutin et la liste des candidats, les noms et prénoms des délégués élus, titulaires et suppléants, pour chaque collègue distinct.

Article 18 : Le vote a lieu dans l'établissement un jour ouvrable et pendant les heures de travail.

Article 19 : Sont admis à voter par correspondance sous double enveloppe adressée au chef d'établissement :

- les travailleurs que leurs occupations professionnelles habituelles hors de l'établissement empêchent de prendre part au scrutin;
- les travailleurs en congé et ceux dont le contrat est suspendu pour l'une des causes énumérées à l'article.....et qui ne peuvent se rendre sur les lieux du scrutin.

Le vote par procuration est interdit.

Article 20 : L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe ; l'introduction du bulletin dans l'enveloppe s'effectuant dans un isolement.

Il est procédé dans chaque collège à des votes séparés pour les délégués titulaires et les délégués suppléants.

Article 21 : Au premier tour de scrutin, chaque liste de candidats est soumise au vote

Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.

Les bulletins blancs ou nuls sont écartés du scrutin.

Sont considérés comme nuls les bulletins de vote :

- comportant des noms simplement barrés ;
- comportant des noms barrés et remplacés par des noms de candidats empruntés à une autre liste ou de personnes non candidates ;
- et d'une manière générale, des bulletins comportant tout signe quelconque d'identification.

Article 22 : Si au premier tour de scrutin le nombre des suffrages valablement exprimés, c'est-à-dire après déduction des bulletins blancs ou nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, l'élection est tenue pour nulle et il est procédé dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Ces listes doivent être déposées et affichées dans les formes et délais prévus aux articles 13 et 14 ci-dessus.

Le scrutin est clos au second tour quel que soit le nombre des suffrages exprimés.

Article 23 : En cas de pluralité de listes, le nombre de sièges revenant à chacune d'elles est calculé comme suit :

On divise le nombre de voix obtenu par chacune des listes par 1,2,3,4,5...etc. jusqu'à concurrence du nombre de listes.

On classe les quotients obtenus par ordre décroissant jusqu'à concurrence du nombre des sièges à pourvoir.

Le dernier quotient déterminé par le nombre de sièges à pourvoir, constitue le dénominateur commun de tous les suffrages.

Autant de fois ce dénominateur sera contenu dans le nombre de suffrages recueillis par chaque liste, autant cette liste aura de sièges.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre des sièges attribués à la liste, augmenté d'une unité. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus, et en cas d'égalité, l'âge est majoré d'un an par enfant à charge.

CHAPITRE IV : EXERCICE DES ATTRIBUTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 24 : Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur est payé comme temps de travail et rémunéré au taux normal même s'il est pris en dehors de la durée légale de travail ou considérée comme équivalente à la durée légale.

Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel telles qu'elles ont été définies à l'article 212 du code du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles justifiées notamment par l'étendue de l'établissement, la dispersion du personnel, la réclamation d'installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail, l'imminence d'un trouble

grave ou la nécessité de rétablir l'entente entre l'employeur et les travailleurs et après accord des parties intéressées, il pourra être dérogé à la durée de quinze heures par mois prévue au paragraphe précédent, par arrêté spécial pris pour une période déterminée pour certaines entreprises ou groupes d'entreprises.

Article 25 : Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et notamment de se réunir. Il doit faciliter les réunions des délégués du personnel sur les chantiers où il n'existe pas de locaux.

Article 26 : Les délégués du personnel peuvent faire afficher, après en avoir informé le chef d'établissement, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission telle que définie à l'article 212 du code du travail.

L'affichage ainsi prévue doit être effectivement assurée aux portes d'entrée des lieux de travail et également sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales. Les entreprises doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur le lieux de passage du personnel.

Article 27 : Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou son représentant, sur leur demande soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

S'il s'agit d'une entreprise ou d'une société anonyme, les délégués du personnel devront être reçus par le Conseil d'Administration s'ils ont à présenter des réclamations ou des suggestions auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération de celui-ci.

Si le Conseil d'Administration se réunit ailleurs qu'au siège de l'établissement, ou s'il ne s'est pas réuni au siège, les délégués pourront le saisir par lettre recommandée ou tout autre moyen de communication diligente obligatoirement et sans délai par les soins du chef d'établissement, le Conseil d'administration

étant tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de dix jours à compter de la date de réception.

La même procédure sera applicable dans le cas où il ne pourrait être donné suite aux réclamations et suggestions des délégués que par un chef d'entreprise ne résidant pas au siège de l'établissement.

Article 28: Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister par un représentant du syndicat de leur profession.

Article 29: Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement ou à son représentant deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse de cette note.

Ce registre spécial doit être tenu pendant un jour ouvrable par semaine en dehors des heures de travail à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance. Il doit être tenu également en permanence à la disposition de l'Inspecteur du travail et des Lois Sociales du ressort.

Article 30 : Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, soit sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, soit sur pétition écrite et signée de la majorité électorale qui l'a élu, adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Cette proposition ou cette pétition doit être confirmée au scrutin secret par la majorité du collège. L'organisation du scrutin incombe à l'employeur ou son représentant.

Article 31 : Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées à l'article 201 du code du travail ou lorsqu'il se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un délégué du personnel suppléant de la même catégorie qui devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du mandat des délégués de l'entreprise.

Article 32 : L'institution des délégués du personnel n'exclut pas la faculté qu'ont les travailleurs de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 33 : Toute action portant atteinte ou tendant à porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel et à l'exercice régulier de leurs fonctions, est constatée, poursuivie et punie conformément aux dispositions de l'article 293 du code du travail.

Article 34 : Sont abrogées toutes les dispositions de l'arrêté No 321-54/ITLS du 02 avril 1954 ainsi que toutes autres dispositions contraires au présent arrêté.

Article 35 : Les délégués actuellement en fonction en vertu de l'arrêté No 321-54/ITLS du 02 avril 1954 continuent d'exercer leur mandat jusqu'aux nouvelles élections qui doivent avoir lieu dans un délai de six mois à compter de la date de publication du présent arrêté au Journal Officiel de la République Togolaise.

Article 36 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au JORT.

**Arrêté No _____/MFPTE fixant
les conditions de dépôt, de
publication et d'adhésion aux
conventions collectives.**

**LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE , DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

Vu.....

Vu.....

ARRETE

Article 1^{er} : La convention collective est écrite en langue officielle de la République Togolaise. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes.

Article 2 : La convention collective est applicable, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit son dépôt au secrétariat du tribunal de travail ou à défaut au greffe du tribunal civil du lieu où celle-ci a été conclue.

Le dépôt est fait au soin de la partie la plus diligente à frais communs. Il est effectué en triple exemplaire : deux exemplaires du texte de la convention collective signée par les parties sont adressés dans les deux jours suivant son dépôt par le secrétaire ou le greffier à l'inspecteur du travail et des lois sociales, à charge par lui d'en transmettre un exemplaire au Directeur Général du Travail et des Lois Sociales.

Article 3 : Le secrétaire ou le greffier dresse procès-verbal du dépôt et en délivre immédiatement récépissé.

La date du dépôt sert de point de départ au délai d'application de la convention collective, de la modification à une convention, de l'adhésion, du retrait et de la dénonciation.

Article 4 : Les modifications apportées à la convention collective doivent être déposées, notifiées et publiées dans les mêmes conditions que la convention.

Article 5 : Les parties qui adhèrent à une convention collective en conformité des dispositions de l'article 115 du code du travail doivent notifier par écrit leur

adhésion au secrétariat du tribunal ou au greffe où le dépôt de la convention à été effectué.

Elles donnent avis de cette notification aux parties contractantes par lettre recommandée.

Article 6 : En cas de démission d'un groupement, ou d'un membre d'un groupement partie à une convention, la notification doit être faite par écrit au secrétariat ou au greffe où le dépôt de la convention a été effectué.

La notification peut-être adressée par lettre recommandée ; dans ce cas, le reçu de la poste tient lieu de récépissé.

Article 7 : La dénonciation de la convention collective fait l'objet d'un acte écrit adressé par son ou ses auteurs au secrétariat ou au greffe où le dépôt de la convention a été effectué.

Lorsque la dénonciation est faite par lettre recommandée, le reçu de la poste tient lieu de récépissé.

Article 8 : La convention collective est publiée sans frais au Journal officiel (partie non officielle) en annexe à l'arrêté d'extension.

Article 9 : L'affichage des conventions collectives doit se limiter à l'arrêté d'extension pour les conventions étendues, à un simple avis pour les conventions non étendues. Cet affichage est prévu dans tous les établissements où la convention est appliquée. Communication en est donnée à toute personne intéressée par les soins du chef d'établissement ou de son préposé.

Article 10 : Des copies certifiées conformes de conventions ainsi que des modifications, adhésions, retrait et dénonciations sont délivrées par le secrétariat ou le greffier sur papier libre aux frais du demandeur.

Article 11 : Les conditions de forme, de dépôt et de publicité prévues pour les conventions non étendues sont valables pour les accords d'établissement.

Article 12 : Tous les actes établis en vertu et pour l'exécution du présent arrêté sont exempts des droits de timbre et d'enregistrement.

Article 13 : Le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

**Arrêté No _____/MFPTE portant
organisation et fonctionnement du
Conseil Régional du Travail et des
Lois Sociales.**

**LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE , DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

Vu.....

Vu.....

ARRETE

Article 1^{er} : Le présent arrêté fixe les modalités d'application de l'article 207 du code du travail en ce qui concerne l'organisation et fonctionnement du Conseil Régional du Travail et des Lois Sociales .

Chapitre I : Dispositions générales

Article 2 : Le Conseil Régional du Travail et des Lois Sociales a pour mission sur le plan régional :

- d'étudier les questions concernant le travail, la main d'œuvre et l'emploi, la sécurité sociale, la santé au travail, l'amélioration de la condition matérielle des travailleurs ;
- d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation en ses matières au niveau régional ;
- de promouvoir au niveau régional, le principe de coopération tripartite et d'animer le dialogue social en vue de la préservation de la cohésion sociale sur le plan régional.

Chapitre II : Organisation

Article 3 : le Conseil Régional du Travail est composé comme suit :

- le Directeur Régional du Travail et des Lois Sociales,
- un représentant du ministère chargé de l'économie et des finances,
- un représentant du ministère chargé de la santé,
- un représentant du ministère chargé des affaires sociales,
- un représentant du ministère chargé de l'éducation nationale ou de l'enseignement technique,
- cinq représentants titulaires des employeurs,
- trois représentants titulaires des travailleurs du secteur public,
- trois représentants titulaires des travailleurs du secteur privé.

L'administration, les employeurs et les travailleurs proposent dans les mêmes conditions, le même nombre de membres suppléants.

Article 4 : Les représentants de l'Etat sont nommés sur proposition de leur ministre.

Les représentants des employeurs et des travailleurs sont nommés sur proposition des organisations des employeurs et des travailleurs les plus représentatives.

Article 5 : Le Conseil Régional du Travail et des Lois Sociales est présidé par le Directeur Régional du Travail et des Lois Sociales ou son représentant.

Article 6 : Les membres titulaires et suppléants du Conseil Régional nommés par arrêté du Ministre chargé du travail doivent jouir de leurs droits civiques et politiques. Ils doivent être âgés de trente cinq (35) ans au moins et n'avoir jamais encouru de condamnation pour infraction à la législation du travail ou des peines afflictives ou infamantes ou n'avoir pas fait objet de jugement de faillite.

Article 7 : Pour être nommés, les représentants des employeurs et des travailleurs doivent produire les pièces suivantes :

- acte de naissance,
- curriculum vitae,
- extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (03) mois,
- attestation de travail,
- acte prouvant la qualité d'employeur.

Article 8 : La durée du mandat des membres du Conseil Régional est de trois (03) ans renouvelables.

Article 9 : Le Conseil Régional est doté d'un bureau composé de trois (03) membres :

- Président : le Directeur Régional du Travail et des Lois Sociales ou par délégation son représentant.
- Deux vice-présidents choisis, l'un par les employeurs, l'autre par les travailleurs.

Article 10 : Le Président du Conseil Régional :

- coordonne les activités du Conseil,
- fixe l'ordre du jour des sessions,
- convoque et préside les réunions du Conseil.

Article 11 : Les vice-présidents assistent le président au cours des sessions du Conseil.

Le bureau du Conseil Régional du Travail et des Lois Sociales est chargé du suivi des décisions et recommandations.

Article 12 : Le Conseil Régional du Travail et des Lois Sociales est doté d'un secrétariat permanent chargé de préparer les réunions du Conseil, de les organiser, de rédiger les actes, de suivre l'exécution des conclusions des réunions et de tenir la documentation et les archives du Conseil.

Le secrétariat permanent est dirigé par un fonctionnaire de la Direction Régionale du Travail et des Lois Sociales nommé par arrêté du Ministre du Travail sur proposition du Directeur Général du Travail et des Lois Sociales.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement du secrétariat permanent sont définies par arrêté du Ministre chargé du travail.

Article 13 : Le Conseil Régional du Travail et des Lois Sociales comprend trois (03) commissions permanentes :

- la commission de l'emploi et de la formation professionnelle,
- la commission des conditions de travail et des salaires,
- la commission de la santé au travail et de la sécurité sociale.

Le nombre des commissions n'est pas limitatif.

Article 14 : Les membres des commissions élisent en leur sein un président et un rapporteur qui forment le bureau. Les commissions sont saisies par le Président du Conseil Régional.

CHAPITRE III FONCTIONNEMENT

Article 15 : Le Conseil Régional du Travail et des Lois Sociales se réunit en session ordinaire, quatre (04) fois par an sur convocation de son président.

Le président fixe la date des séances et détermine l'ordre du jour après consultation des membres du bureau du Conseil.

Le Conseil Régional peut se réunir en session extraordinaire sur l'initiative du président ou à la demande des deux tiers de ses membres.

Article 16 : Les avis, les propositions et les recommandations sont adoptés par consensus. En l'absence de consensus, les décisions sont prises par vote à la majorité qualifiée des deux tiers.

Article 17 : Les délibérations du Conseil Régional sont constatées par procès verbaux signés par les membres du bureau du Conseil.

Article 18 : Le Conseil Régional du Travail et des Lois Sociales est doté d'un règlement intérieur.

Article 19 : Le Conseil Régional du Travail et des Lois Sociales peut faire appel à toute personne dont la compétence et l'expertise lui paraissent nécessaires pour l'accomplissement de ses missions.

Article 20 : Il est alloué aux membres du Conseil Régional du Travail et des Lois Sociales ainsi qu'aux personnes visées à l'article 19 ci-dessus, des frais de déplacement et une indemnité forfaitaire de session dont les montants sont fixés conjointement par le Ministre du Travail et celui chargé de l'Economie et des Finances.

Article 21 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Togolaise.

**ARRETE N° _____/PORTANT MODALITES
D'APPLICATION DE L'ARTICLE 201 DU CODE DU
TRAVAIL RELATIF A LA DECLARATION D'ENTREPRISE
OU D'ETABLISSEMENT**

Le Ministre.....

Vu

A R R E T E

Article 1 : Sont soumis au présent arrêté les entreprises et les établissements, quelles qu'en soient la forme juridique et l'activité, occupant des travailleurs au sens défini à l'article 2 du code du Travail.

Les administrations publiques et les employeurs des gens de maison en sont exclus.

Article 2 : Toute personne physique ou morale qui se propose de créer ou d'ouvrir une entreprise ou un établissement doit au préalable, en faire la déclaration à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

Article 3 : la déclaration doit comporter obligatoirement toutes les indications mentionnées sur la fiche de déclaration d'ouverture d'entreprise prévue à cet effet et dont le formulaire type est annexé au présent arrêté.

Article 4 : Une déclaration particulière doit être faite dans les mêmes formes, dans les cas suivants :

- cessation partielle ou complète de l'activité, quelle qu'en soit la durée ;
- réouverture de l'entreprise ou de l'établissement
- changement de statut juridique de l'employeur
- transfert de localité
- changement d'activité
- fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 5 : Au cas où la déclaration n'est pas préalable à l'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement, elle doit être faite au plus tard un mois après le début de l'activité.

Article 6 : la déclaration est expédiée ou remise à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales par tous moyens susceptibles de preuves.

Article 7 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales, est chargé de l'exécution de cet Arrêté./-

**ARRETE N° _____/FIXANT MODELE DU REGISTRE
D'EMPLOYEUR EN APPLICATION DE L'ARTICLE 202 DU
CODE DU TRAVAIL**

ARRETE

Article 1^{er} : Tout employeur, soumis aux dispositions du présent code doit constamment tenir à jour, au lieu du principal établissement, un registre dit « Registre d'Employeur » comprenant trois fascicules.

Article 2 : Exception faite des manœuvres ou travailleurs occasionnels embauchés pour l'heure ou pour la journée et dont les salaires sont réglés en fin de journée, tous les autres travailleurs de l'établissement sont obligatoirement inscrits au Registre d'employeur.

Sont également exemptées de la tenue du registre d'employeur les personnes utilisant uniquement les services des gens de maison.

Article 3 : Le premier fascicule comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat des travailleurs occupés dans l'établissement.

Il comporte les mentions suivantes :

- 1)- le numéro d'ordre donné à chaque travailleur au fur et à mesure des entrées dans l'établissement ;
- 2)- les noms et prénoms de chaque travailleur ;
- 3)- la date de naissance ;
- 4)- le lieu de naissance ;
- 5)- le sexe ;
- 6)- la filiation ;
- 7)- la nationalité ;
- 8)- la situation de famille ;
- 9)- l'adresse ;
- 10)- l'adresse de la personne à prévenir en cas d'accident ;
- 11)- le nombre d'enfants à charge ;
- 12)- la date d'entrée dans l'établissement ;
- 13)- la référence soit au contrat individuel, soit aux dispositions conventionnelles ou réglementaires régissant ses rapports avec l'employeur ;
- 15)- la date de sortie de l'établissement.

Sauf cas de présentation par le travailleur de documents authentiques, les mentions prévues sous les numéros 2 à 11 inclus ci-dessus sont portées par l'employeur sur les indications et sous la responsabilité du travailleur.

Article 4 : le deuxième fascicule de registre d'employeur comprend des renseignements concernant le salaire, le congé, le travail effectué et le cautionnement éventuellement.

Il est tenu feuille nominative individuelle rappelant le numéro d'ordre, les noms et prénoms du travailleur (les références du livret individuel ou la carte de travail).

Chaque feuille nominative porte, dans les colonnes distinctes, les mentions suivantes :

- 1) Classification dans la hiérarchie professionnelle et date de classement ;
- 2) montant du salaire de base et date de fixation ;
- 3) Indication de la concession et de la non-concession d'accessoires en nature du salaire (logement – nourriture ...) ;
- 4) montant des accessoires éventuels du salaire en espèces (ancienneté, rendement, déplacements, indemnités diverses) ou du mode de décompte pour ceux d'entre eux qui sont variables ;
- 5) montant et nature du cautionnement ;
- 6) emploi tenu dans l'établissement et date d'affectation ;
- 7) congés périodiques (nombre de jours, dates, rémunération).

Toute modification dans la situation ou la position du travailleur intéressant l'une des mentions énumérées ci-dessus est portée immédiatement sur la feuille nominative.

Article 5 : le troisième fascicule du registre d'employeur est réservé aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou son représentant légal.

Il comporte cinq colonnes réservées aux rubriques suivantes:

- 1- la date de l'observation ou de la mise en demeure.
- 2- l'objet de l'observation ou de la mise en demeure et de la contravention constatée.
- 3- le délai assigné, à l'expiration duquel la contravention doit avoir disparu.
- 4- la signature de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou son représentant légal.
- 5- les observations concernant les suites données aux infractions constatées.

Article 6 : chaque fascicule doit être conforme aux modèles annexées au présent arrêté; il est tenu par ordre de date sans blancs, surcharges ou apostilles.

Il est côté, paraphé et visé dans la forme ordinaire et sans frais par le Président du tribunal de première instance ou le juge du lieu où l'employeur exerce sa profession.

Le registre d'employeur est tenu sans déplacement à la disposition de l'Inspecteur du travail et des Lois Sociales ou des contrôleurs du travail et conservé pendant un délai de cinq ans à compter de la dernière inscription.

Article 7 : Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, le registre est tenu au siège de chacun des établissements.

Toutefois, le Chef d'entreprise ou son représentant peut, avec l'accord de l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort, tenir le registre pour l'ensemble des établissements situés dans la même localité ou région lorsque leur faible effectif ne justifie pas la tenue d'un registre dans chacun de ces établissements.

Article 8 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales, est chargé de l'exécution de cet Arrêté./-

ARRETE N°.../MFPTE du ..pris pour l'application de l'article 128 du code du travail relatif au bulletin de paye.

ARTICLE 1^{er}.- A l'occasion du paiement des salaires aux travailleurs soumis aux dispositions du code du travail, il est remis à chacun des intéressés une pièce justificative dite «bulletin de paye ».

ARTICLE 2. Cette pièce justificative peut être délivrée dans la forme qu'il convient à l'employeur d'adopter. Elle peut consister en un bordereau, une fiche, une enveloppe contenant la paye ou un carnet de salaire. Dans ce dernier cas, le carnet doit se trouver constamment entre les mains du travailleur, sauf pendant le temps nécessaire à l'inscription des comptes.

ARTICLE 3.- Le bulletin de paye doit indiquer le nom et l'adresse de l'employeur ou à défaut, porter le timbre de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que ceux du travailleur et le numéro d'ordre de ce dernier.

Sur cette pièce justificative doivent figurer la date du paiement et la période de travail correspondant, ainsi que :

- 1) l'emploi et la classification professionnelle du travailleur ;
- 2) le salaire en espèce ; Cette rubrique précise si le travailleur est nourri ou logé et s'il est tenu au remboursement de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues par le code du travail ;
- 3) les primes ;
- 4) les indemnités payables en même temps que le salaire à l'exception de celles qui sont réglées à l'occasion du service qui les a provoquées ;
- 5) les heures supplémentaires ;
- 6) les retenues pour cession ou saisies obligations des créances ;
- 7) le total de la rémunération nette.

ARTICLE 4.- Il n'est exigé aucune formalité de signature ou d'émargement sur le bulletin individuel de paye.

ARTICLE 5.- Ce bulletin est rédigé à l'encre ou à l'aide d'un procédé permettant d'obtenir une écriture indéniable.

ARTICLE 6.- Le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera./-

ARRETE N°..... en application de l'article 135 du code du travail relatif à la saisie et à la cession de rémunérations 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 inférieure 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 ;

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 interprofessionnel garanti, et à un an de salaire dans les autres cas./.-

Article 8 : Le présent arrêté sera publié au journal officiel de la République Togolaise

ARRETE N° _____ relatif à la limitation des heures supplémentaires, en application de l'article 140 du code du travail.

ARTICLE 1^{er} Des heures supplémentaires autorisées en vue de maintenir ou d'accroître la production, ne peuvent excéder neuf heures par semaine pour toutes les branches d'activité.

ARTICLE 2.- Les chefs d'établissement qui désirent effectuer des heures supplémentaires en vue de maintenir ou d'accroître la production doivent adresser une demande motivée à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort.

La délivrance de l'autorisation par l'inspecteur du travail est subordonnée à la consultation préalable des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives dans la branche professionnelle intéressée.

Les organisations consultées doivent donner leur avis dans les huit jours suivant la transmission de la demande ; si elles n'ont pas répondu dans ce délai, elles sont censées être favorables.

Le refus de l'inspecteur doit être motivé et un recours contre ce refus peut être introduit devant le ministre du travail.

Dans tous les cas, l'autorisation n'est accordée que pour neuf heures par semaine et pendant une période de six mois au maximum.

ARTICLE 3.- Pendant toute la période où les heures supplémentaires sont effectuées ainsi que pendant le mois qui suit, aucun employeur ne peut licencier pour manque de travail, le personnel qui exécute ou qui a exécuté ces heures supplémentaires. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs embauchés temporairement pour maintenir ou accroître la production.

L'inspecteur du travail et des lois Sociales peut retirer l'autorisation de recours aux heures supplémentaires au chef d'établissement qui n'aurait pas observé les dispositions prévues à l'alinéa précédent./.-

Article 4 : Le présent arrêté sera publié au journal officiel de la République Togolaise

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

DEFINITIONS

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

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2.- Sont exclus du champ d'application du présent arrêté, les boys, les bonnes et les cuisiniers des hôtels, restaurants, établissements commerciaux poursuivant des fins lucratives.

Il en est de même des blanchisseurs qui ne sont pas au service d'un seul patron mais qui ont une clientèle et sont considérés comme des artisans.

DETERMINATION PRECISE DES CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 3. 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.

PERIODE D'ESSAI

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

DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 5. 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 6. La classification ainsi que la grille des salaires du personnel domestique sont annexées au présent arrêté.

REPOS HEBDOMADAIRE

ARTICLE 7. 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 un autre jour de la semaine et à défaut en deux demi-journées.

MALADIE

ARTICLE 8. En cas de maladie, le travailleur domestique bénéficie des mêmes droits que ceux prévus par la convention collective interprofessionnelle du Togo.

CONGE – PAYE

ARTICLE 9. Le personnel domestique acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison de 2,5 jours par mois de service effectif. Il est normalement donné tous les ans, mais d'accord-parties.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accident de travail ou maladie professionnelle, la période de repos de la femme en couche prévue par le code du travail ni, dans la limite de six mois des absences pour maladie dûment constatée par un médecin du travail.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 10. Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin.

Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis d'un mois. Pendant la période de préavis, deux heures par jour pendant les heures

de travail doivent être accordées à l'employé 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 une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis s'il avait travaillé.

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

ARTICLE 11. Si l'employé de maison a acquis une ancienneté d'un an au service de l'employeur, il a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est calculée en fonction du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activités qui ont précédé la date du licenciement de la façon suivante :

- 30% du salaire global mensuel moyen par année de présence pour les cinq premières années;
- 35% du salaire global mensuel moyen par année de présence de la sixième à la dixième année incluse;
- 40% du salaire global mensuel moyen par année de présence par année au-delà de la dixième année.

Dans le compte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

On entend par salaire global, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail à l'exclusion de celles présentant le caractère de remboursement de frais.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

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.

REGLEMENT DES LITIGES

ARTICLE 12. Les litiges soulevés par l'application du présent arrêté relèvent de la procédure de règlement de conflit de travail en vigueur.

ARTICLE 13. Le présent arrêté sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

A N N E X E N°I
PERSONNEL DOMESTIQUE (GENS DE MAISON)
BAREME DE SALAIRE

Conformément aux dispositions de l'arrêté
N°091/MTFP/DGTMOSS du 30 janvier 1990

Pour compter du 1^{er} Janvier 1990

CATEGORIES		SALAIRES MINIMA MENSUELS
1ere Cat.	Manœuvre d'entretien, garde d'enfant, marmiton, plongeur, laveur de verres, bonne à tout faire etc	13.757
2 ^{ème} Cat.	Boy-serveur, boy-cuisinier, boy-blanchisseur, Repasseur, lingeur, jardinier, bonne à tout faire	15.135
3 ^{ème} Cat.	Personnel recruté et classé à la 2 ^è Cat.. Mais ayant au moins trois ans de pratique et le boy assurant l'ensemble des travaux domestiques à l'exception de la cuisine	16.509
4 ^{ème} Cat. A	Domestique de popote, cuisinier faisant la cuisine familiale courante ou de popote, table de 6 personnes	17.887
4 ^{ème} Cat. B.	Personnel recruté ou classé à la 4 ^{ème} Cat. A mais ayant 2 ans d'ancienneté ou de pratique	18.570
5 ^{ème} Cat.A	Boys-cuisinier assurant l'ensemble des travaux domestiques	19.261
5 ^{ème} Cat B	Personnel recruté ou classé à la 5 ^è Cat. A mais ayant 3 ans d'ancienneté ou de pratique	21.632
6 ^{ème} Cat. A	Cuisinier qualifié de popote ou de famille servant une table de 6 à 9 personnes	22.318
6 ^{ème} Cat. B	Personnel recruté ou classé à la 6 ^{ème} Cat. A mais ayant 2 ans d'ancienneté ou de pratique.....	24.690
7 ^{ème} Cat. A	Cuisinier qualifié de maison ou de popote comptant habituellement plus de 9 personnes et ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou de pratique.	25.438
7 ^{ème} Cat. B	Personnel recruté ou classé à la 7 ^{ème} Cat. A mais ayant 2 ans d'ancienneté ou de pratique.	27.808
8 ^{ème} Cat.A	Maître d'hôtel ayant moins de 2 ans de métier, cuisinier qualifié servant une table de plus de 12 personnes.	30.176
8 ^{ème} Cat B	Maître d'hôtel, cuisinier qualifié et expérimenté ayant plus de 5 ans d'ancienneté	36.250

ARRETE N° _____ /MFTE

Fixant les conditions d'emploi du personnel des débits
de boissons, Cafés et bars

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er.- Le présent arrêté a pour objet de fixer les conditions d'emploi du personnel des débits de boissons, cafés et bars.

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.

Article 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 25 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

Article 3.- La classification professionnelle et la grille des salaires sont annexées au présent arrêté.

Avantages en nature

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

- a) pour le logement, une somme par journée de travail équivalent au maximum à deux fois et demie de salaire horaire minimum interprofessionnel garanti fixé pour les entreprises.

- b) pour la nourriture, une somme par journée de travail équivalent au maximum à deux fois et demie le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti fixé pour les entreprises agricoles de la zone considérée.

DUREE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE

Article 6.- Pour l'application de la durée hebdomadaire considérée comme équivalent à 40heures, les employeurs doivent répartir sur six jours les heures de présence de manière à assurer à chaque travailleur le repos de 24 heures consécutives.

Afin de tenir compte du caractère intermittent du travail du personnel des débits de boissons, cafés, bars, est considérée comme équivalent 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^e ou de la 56^e est considérée comme heure supplémentaire et rémunérée selon la formule suivante :

Salaire mensuel + 15% de la 46^e à la 48^e heure
173

35% au-delà de la 48^e heure ou 59^e heure

60% 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.

PRIME D'ANCIENNETE

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

2% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur après deux années de présence

1% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur par année de présence de la 4^e année à la 25^e année incluse.

PERIODICITE DE LA PAYE

Article 8.- Le travailleur sera payé chaque mois et à date fixe en principe le dernier jour du mois.

BULLETIN DE PAYE

Article 9.- Le 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

Article 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 abandon de travail entraînant la rupture du contrat sans indemnité ni préavis.

Des permissions d'absence d'une durée de 24 heures sont accordées au personnel sans retenue de salaire et sur justification ultérieure, dans les conditions suivantes :

- mariage du travailleur, 03 jours;
- mariage d'un enfant, 01 jour;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, 04 jours;
- accouchement de la femme du travailleur, 02 jours;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 02 jours;
- décès d'un beau frère ou d'une belle mère, 03 jours;
- baptême d'un enfant, 01 jour;
- déménagement, 01 jour.

GRATIFICATIONS ET POURBOIRES

Article 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.

CONGE PAYE

Article 12.- Le congé payé est acquis après une durée de service d'une année conformément aux dispositions du code du travail.

D'accord partie, il peut se cumuler sur deux années.

L'allocation de congé est ainsi calculée :

$$\frac{\text{Salaire mensuel} \times X}{30} =$$

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

PREAVIS

Article 13.- La durée minimum du préavis est fixée à un mois.

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 seront 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 de la rémunération en espèces et en nature correspondant à la nature 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.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT – REEMBAUCHAGE

Article 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

30 % pour les 5 premières années,

35 % pour la période comprise entre la 6^e et la 10^e année.

40 % pour la période au delà de la 10^e 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 1 an, une priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Article 15.- Tout accident de travail doit être déclaré par l'employeur dans les 48 heures de l'accident à la Caisse nationale de Sécurité Sociale et à l'Inspecteur du travail du lieu d'emploi ou à son suppléant légal

INDEMNITE DU TRAVAILLEUR MALADE

Article 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.

SECURITE SOCIALE

Article 17.- Tout employeur doit être immatriculé à la caisse nationale de sécurité sociale.

Article 18.- Les infractions au présent arrêté seront punies conformément aux dispositions de l'article du code d travail

Article 19.-Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'application du présent arrêté qui sera publié au JORT

ARRETE No _____ / MFPTE
fixant les modalités d'organisation
et de fonctionnement de la
représentation syndicale
dans l'entreprise

Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi

Vu.....

Après avis du Conseil National du Travail et des Lois Sociales,

ARRETE

Article 1er : Le présent arrêté a pour objet de fixer les modalités d'organisation et de fonctionnement de la représentation syndicale dans l'entreprise.

Article 2 : Le présent arrêté détermine le mode de désignation des délégués syndicaux, fixe leur nombre ainsi que leurs attributions.

Il fixe également les conditions de détermination des organisations les plus représentatives dans les entreprises ou secteurs d'activités ou sur l'ensemble du territoire togolais.

Article 3 : La reconnaissance des organisations syndicales les plus représentatives se fait par voie d'élection. Dans tous les cas, aucun autre critère ne peut être retenu pour la désignation ou pour la reconnaissance.

Article 4 : Les organisations syndicales les plus représentatives peuvent désigner un ou des délégués syndicaux au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le délégué syndical est désigné avec l'approbation de la majorité des travailleurs membres dudit syndicat qui en informe le chef d'entreprise ou son représentant et l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

Article 5 : Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- 40 à 500 salariés : 1 délégué
- 501 à 1000 salariés : 2 délégués
- 1001 à 1500 salariés : 3 délégués
- 1501 et au-delà : 4 délégués

Article 6 : L'effectif à prendre en considération pour la désignation est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 7 : Nul ne peut être désigné délégué syndical s'il n'appartient au personnel de l'entreprise ou de l'établissement. Les salariés qui font l'objet d'une procédure de résiliation de leur contrat de travail ne peuvent être désignés délégués syndicaux

Article 8 : Ne peuvent être désignés délégués syndicaux que les travailleurs ayant accompli douze mois révolus et sans interruption dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 9 : Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux relèvent de la compétence du tribunal du travail du ressort. Le recours doit être formé par l'employeur dans un délai de quinze jours suivant la date de la notification de la nomination à l'employeur, et par les autres intéressés dans les quinze jours suivant l'affichage de la nomination sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Article 10 : Les délégués syndicaux participent aux réunions organisées par l'employeur avec les délégués du personnel. Ils sont destinataires de toutes les informations que l'employeur est tenu de communiquer aux délégués du personnel.

Article 11 : Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués syndicaux, dans la limite d'une durée de deux heures par jour qui, sauf circonstance exceptionnelle et sauf convention contraire, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Les heures de délégation allouées par l'employeur doivent être utilisées exclusivement à l'accomplissement du mandat syndical.

Article 12 : Les délégués syndicaux ont pour mission de :

- participer à la négociation des accords d'entreprise ;
- procéder à la collecte des cotisations syndicales dans l'entreprise ;
- diffuser auprès des salariés les publications de leur organisation syndicale ;
- organiser les réunions avec les travailleurs en accord avec l'employeur.

Article 13 : Tout délégué syndical peut être révoqué en cours de mandat par l'organisation syndicale qui l'a désigné avec l'approbation au scrutin secret, de la majorité des travailleurs de ladite organisation.

Tout délégué syndical peut également être destitué sur pétition écrite signée de la majorité des travailleurs ayant approuvé sa désignation.

Article 14 : Le mandat du délégué syndical cesse en cas de décès, de démission, de révocation, de l'arrivée du terme de son contrat de travail, de mutation ou de licenciement dûment autorisés par l'Inspecteur du travail et des Lois Sociales.

Article 15 : Tout licenciement d'un délégué syndical envisagé par l'employeur ou son représentant, doit être soumis à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales du ressort.

Article 16 : En cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied du délégué syndical en attendant la décision de l'Inspecteur. Si celui-ci refuse d'approuver le licenciement, la mise à pied est rétroactivement annulée.

Article 17 : Pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir une audience suffisante dans le secteur d'activité et dans son secteur géographique.

Article 18 : L'audience d'un syndicat de travailleurs est considérée comme suffisante dans le cadre d'un établissement ou d'une entreprise, lorsque ce syndicat a obtenu lors des dernières élections de délégué du personnel, au premier ou au second tour, au moins trente pour cent des suffrages valablement exprimés, représentant au moins quinze pour cent des électeurs inscrits.

Article 19 : Dans un cadre professionnel et géographique plus large, l'audience est considérée comme suffisante lorsque l'organisation est représentative dans une ou plusieurs entreprises employant ensemble au moins quinze pour cent des salariés travaillant dans le secteur professionnel et géographique concerné.

Article 20 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Article 20 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter de la date de sa signature, sera publié au Journal Officiel de la République Togolaise.

Arrêté N° 00/MFPET

Fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes gens et l'âge limite.

Vu

Vu

ARRETE

Article 1^{er} : L'emploi des enfants de moins de quinze ans est interdit.

Article 2 : Il est interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit ans :

- dans toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- dans l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacle pornographiques ;
- dans l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes.

Article 3 : Il est également interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit ans dans les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à leur santé, à leur développement, à leur sécurité ou à leur moralité.

Il est en particulier interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit ans :

- à la conduite ou au chauffage de machines à vapeur,
- au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche,
- au travail des cisailles et autres lames tranchantes mécaniques, ainsi qu'à celui des presses de toute nature non munies de dispositifs de sécurité,
- aux scies circulaires, aux scies à ruban ; toutefois, l'inspecteur du travail peut autoriser, par écrit et de manière révoicable, un tel travail au profit des enfants d'au moins seize ans,
- à tourner des roues verticales, des treuils ou poulies,
- à l'utilisation et à la manipulation d'explosifs,
- à la conduite et à la surveillance des lignes, appareils et machines électriques de toute nature dont la tension de régime par rapport à la terre dépasse six cents (600) volts pour les courants continus et cent cinquante (150) volts de tension efficace pour les courants alternatifs,

- à la manipulation de produits chimiques dangereux ou susceptibles d'émanations nuisibles ; l'accès aux ateliers où sont manipulés ces produits leur est interdit ; la manipulation et l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et des peintures industrielles contenant ces produits leur sont interdits,
- aux travaux souterrains dans les mines,
- à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont de nature à porter atteinte à leur moralité, il est également interdit d'employer les enfants à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent de tels travaux.

Il est de même interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit ans :

- dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriés,
- dans les établissements où les travaux entraînent la production de poussières nuisibles,
- dans les abattoirs et dans le transport des viandes et déchets.

Article 4 : Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de seize ans :

- aux travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants,
- à tourner des roues verticales, des treuils ou des poulies,
- dans les représentations publiques donnés dans les théâtres, salles de cinéma, cafés-concerts, cabarets ou cirques, pour l'exécution de tours de force périlleux ou d'exercice de dislocation.

Article 5 : Il est interdit d'employer des enfants de sexe féminin de moins de seize ans :

- à un travail continu sur des machines à coudre mues par pédales
- aux étalages extérieurs des magasins et boutiques.

Article 6 : Les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants :

1-Port des fardeaux :

Garçons de quinze ansquinze (15) kilogrammes

Garçons de seize et dix sept ans.....vingt (20) kilogrammes

Filles de quinze ans.....huit (8) kilogrammes

Filles de seize et dix sept ans.....dix (10) kilogrammes

2-Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée, véhicule compris :

Garçons de quinze à dix sept anscinq cents (500) kilogrammes

Filles de quinze ans.....cent cinquante (150) kilogrammes

Filles de seize et dix sept ans.....trois cents (300) kilogrammes

3-Transport sur brouettes, véhicule compris :

Garçons de quinze à dix sept ans..... soixante (60) kilogrammes

4-Transport sur véhicules à trois (3) ou quatre roues, véhicule compris :

Filles de quinze ans.....trente-cinq (35) kilogrammes

Filles de seize et dix sept ans..... soixante (60) kilogrammes

5-Transport sur charrettes à bras, véhicule compris :

Garçons de quinze à dix sept ans.....cent trente (130) kilogrammes

6-Transport sur tricycles-porteurs, véhicule compris :

Garçons de quinze ans.....cinquante (50) kilogrammes

Garçons de seize et dix sept ans.....soixante quinze(75) kilogrammes

Les modes de transport énumérés sous les numéros 3,5 et 6 sont interdits aux enfants de sexe féminin.

Le transport sur diable et cabriolet est interdit aux enfants des deux sexes.

Article 7 : Les enfants âgés de quinze à dix huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit (8) heures par jour.

Le repos de ces enfants doit avoir une durée de douze (12) heures consécutives au minimum et se situer dans la période comprise entre huit (8) heures du soir et huit (8) heures du matin. Il peut toutefois avoir une durée de dix (10) heures lorsqu'un repos compensatoire est accordé au milieu de la journée de travail.

Article 8 : Dans les industries dans lesquelles le travail s'applique à des matières qui seraient susceptibles d'altération très rapide, il peut être dérogé temporairement aux dispositions de l'article précédent pour les enfants de sexe masculin âgés d'au moins seize ans en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus.

Le bénéfice de cette dérogation est subordonné à l'information préalable de l'Inspecteur du travail du ressort.

Article 9 : Dans les usines à feu continu, il peut également être dérogé dans les mêmes conditions aux dispositions de l'article 7 pour les enfants de sexe masculin d'au moins seize ans lorsque les besoins de leur apprentissage ou de leur formation l'exige.

Le bénéfice de cette dérogation est subordonné à une autorisation individuelle délivrée par l'inspecteur du travail.

Article 10 : Dans les usines, manufactures, chantiers ateliers et leurs dépendances, les enfants de quinze à dix huit ans ne peuvent être employés, même pour rangement d'atelier, les jours de fêtes légales.

Il est toutefois dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent dans les usines à feu continu en ce qui concerne les enfants de sexe masculin âgés d'au moins seize ans qui doivent alors bénéficier d'un jour de repos compensatoire.

Article 11 : Les jeunes filles de seize à dix-huit ans employées aux étalages extérieurs des magasins et boutiques ne peuvent travailler plus de six heures par jour. Le travail doit être organisé par poste de deux heures au plus séparés par des intervalles d'une heure au moins.

Article 12 : Les enfants des deux sexes placés en apprentissage ne peuvent être tenus, les dimanches, à aucun travail de leur profession.

Article 13 : L'emploi des enfants est subordonné à l'autorisation écrite des parents ou tuteurs.

Article 14 : Les enfants doivent être soumis avant leur engagement, aux frais de l'employeur, à une visite médicale devant le médecin de l'entreprise ou, à défaut, devant un médecin agréé.

Article 15 : Le recrutement d'enfants doit donner lieu à une liste nominative adressée dans les huit jours à l'Inspecteur du travail du ressort, en précisant l'âge des enfants et les emplois occupés.

Article 16 : Les chefs d'établissement doivent également adresser à l'Inspecteur du travail, pour chacun des enfants qu'ils emploient, un extrait d'acte de naissance ou, à défaut, un extrait de jugement supplétif en tenant lieu, ainsi que le certificat médical prévu à l'article 14.

L'Inspecteur du travail transmet ces pièces au Service Public de l'Emploi pour versement au dossier des intéressés.

Article 17 : L'emploi des enfants de moins de dix-huit ans, outre l'inscription au registre d'employeur, donne lieu à l'inscription sur un registre spécial dit registre d'emploi des enfants dont le modèle est annexé au présent décret.

Ce registre est coté et paraphé sans frais par le Juge du Tribunal de première instance du lieu de l'entreprise et tenu sans déplacement à la disposition de l'Inspecteur du travail.

Article 18 : Les enfants qui, à la date de publication du présent arrêté, seront employés à des travaux qui leur sont interdits aux termes de la nouvelle réglementation devront être affectés à des travaux leur convenant.

S'il s'agit de travaux excédants leur force et s'il n'existe pas dans l'établissement de travaux pouvant leur convenir, il sera procédé à leur licenciement après avis d'un médecin agréé.

Article 19 : Les contrevenants aux dispositions du présent arrêté seront passibles des pénalités prévues par les articles..... du code du travail pour celles des infractions s'y rapportant.

Article 20 : Les erreurs pouvant résulter de l'acte supplétif établi au lieu et place de l'acte d'état civil pour attester l'âge de l'enfant ne sont pas imputables à l'employeur.

Article 21 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Togolaise.

Arrêté N°00/MFPT

Portant dérogation au bénéfice normal du repos hebdomadaire et jours fériés

Vu

Vu

ARRETE

Article 1^{er} : Le repos est obligatoire. Il est au minimum de vingt quatre (24) heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche. Des dérogations peuvent être accordées dans les cas et conditions ci-après.

Article 2 : Sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement des établissements appartenant aux catégories suivantes :

- 1- fabricants de produits alimentaires à la consommation immédiate ;
- 2- hôtels, restaurants et débits de boissons ;
- 3- magasins de fleurs naturelles ;
- 4- hôpitaux, dispensaires, maisons de santé, de repos et de retraite, pharmacie ;
- 5- établissements de bains ;
- 6- entreprises de journaux, d'informations et de spectacles, musées et expositions ;
- 7- entreprises de transports terrestres, aériens et fluviaux ;
- 8- entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice;
- 9- industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ;
- 10- industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;
- 11-entreprises de téléphonie, d'émission et de réception par radio, par télévision ;
- 12-fabrique d'huile végétale ;
- 13-exploitations agricoles ;
- 14-entreprises de beauté, pédicure, manucure ;
- 15- salons de coiffure.

Article 3 : Dans les établissements de vente de denrées alimentaires au détail, le repos peut être donné le dimanche à partir de midi, avec un repos compensatoire équivalent, par roulement et par semaine, d'une demi-journée.

Article 4 : Les gardiens et concierges auxquels le repos ne peut être donné le dimanche doivent bénéficier dans la semaine d'un repos compensatoire.

Article 5 : Dans tout établissement où le repos hebdomadaire est fixé au même jour pour tout le personnel, ce repos peut être réduit sur autorisation de l'Inspecteur du travail à une demi-journée pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage, au nettoyage des locaux industriels et généralement à tous travaux d'entretien qui doivent être fait nécessairement le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Au cas où le repos hebdomadaire a été réduit en vertu de l'alinéa précédent, un repos compensatoire doit être donné à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée.

La dérogation prévue par le précédent article n'est pas applicable aux enfants de moins de dix huit ans.

Article 6 : Le repos hebdomadaire des salariés occupés aux fabrications ou opérations continues, dans les usines à feu continu ou à marche continue, peut être en partie différé sous réserve que, dans une période donnée, le nombre de repos de vingt quatre heures soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans la dite période et que chaque travailleur ait le plus de repos possible le dimanche.

Article 7 : Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné pendant toute l'année ou à certaines époques de l'année seulement :

- a- soit un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;
- b- soit du dimanche midi au lundi à tout le personnel de l'établissement ;
- c- soit le dimanche après-midi avec un repos compensatoire d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- d- soit par roulement à tout ou partie du personnel.

Les autorisations nécessaires doivent être demandées conformément aux prescriptions des articles ci-après. Elles ne peuvent être accordées que pour une durée limitée.

Article 8 : L'employeur qui entend bénéficier de l'une des exceptions prévues à l'article précédent est tenu d'adresser une demande au Ministre du travail, qui statue après avis des organisations professionnelles intéressées.

L'autorisation peut être retirée si les conditions qui l'avaient motivée viennent à disparaître.

Article 9 : L'autorisation accordée à une entreprise ou à un établissement en vertu de l'article ci-dessus peut être étendue aux entreprises ou établissements de la même localité, faisant le même genre d'affaires, s'adressant à la même clientèle, compris dans la même classe fiscale et qui en font la demande.

Article 10 : En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des dégâts survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu avec repos compensateur pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.

Cette faculté de suspension s'applique aux travailleurs de l'entreprise où ces travaux sont nécessaires ainsi qu'à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. Dans cette seconde entreprise, chaque ouvrier doit jouir également d'un repos compensatoire d'une durée égale au repos supprimé.

Les dérogations prévues par le présent article ne sont pas applicables aux enfants de moins de dix huit ans.

Article 11 : Dans les conserveries, hôtels et restaurants, boulangeries, pâtisseries, charcuteries et laiteries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire peut être suspendu avec repos compensatoire accordé aux travailleurs.

Les heures de travail ainsi effectuées le jour du repos hebdomadaire sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires.

Article 12 : L'emploi des travailleurs le jour du repos hebdomadaire aux travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations, est autorisé dans les mêmes cas que ci-dessus.

Article 13 : Tout employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en vertu des articles 10, 11 et 12, doit en aviser immédiatement et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail, l'inspecteur du travail du ressort.

Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension et spécifier le nombre de travailleurs auxquels elle s'applique.

Dans le cas prévu à l'article 10, lorsque les travaux urgents sont exécutés par une entreprise distincte, l'avis du chef d'entreprise mentionne la date du jour du repos compensatoire assuré au personnel.

Copie des avis prévus aux alinéas ci-dessus doit être affichée dans l'établissement pendant toute la durée de ces dérogations.

Article 14 : Lorsque le repos est donné collectivement à la totalité ou à une partie du personnel un autre jour que le dimanche, des affiches doivent indiquer les jours et heures du repos collectif ainsi donné. Un duplicata est envoyé avant sa mise en application à l'Inspecteur du travail.

Article 15 : Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, soit pendant la journée entière du dimanche, soit sous l'une des autres formes prévues par le présent arrêté, un registre spécial doit mentionner les noms des travailleurs soumis à régime particulier de repos et indiquer ce régime. Le registre doit faire connaître pour chaque travailleur le jour et éventuellement les fractions de journées choisis pour le repos.

L'inscription sur le registre des travailleurs nouvellement embauchés et soumis à ce registre particulier devient obligatoire après un délai de cinq jours.

Le registre est tenu constamment à jour ; la mention des journées de repos dont bénéficie un travailleur peut toujours être modifiée ; il suffit que la modification de service soit portée au registre avant de recevoir exécution ; toutefois, la modification ainsi faite ne peut en aucun cas priver le remplaçant du repos auquel il a droit.

Le registre doit être communiqué aux travailleurs qui en font la demande. Il reste à la disposition des Inspecteurs du Travail chargés du contrôle et doit être visé au cours de leurs visites.

Article 16 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Togolaise.

Décret N°

Fixant les conditions et les mesures générales d'hygiène, de sécurité et de santé sur les lieux de travail.

Vu

Vu

DECRETE**A-DISCIPLINE GENERALE**

Article 1^{er} : Il est interdit à tout chef d'établissement et à toute personne, même salariée, ayant autorité sur les ouvriers et les employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans l'établissement, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcoolisées.

Il est également interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer dans l'établissement, en vue de leur consommation par le personnel, toutes boissons alcoolisées.

Article 2 : Il est interdit au personnel responsable au sens de l'article précédent de laisser entrer ou séjourner dans l'établissement toutes personnes en état d'ivresse, mêmes si celles-ci sont étrangères à l'établissement.

Le personnel responsable doit veiller au respect, par les travailleurs, de toutes les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité, au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Article 3 : Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail où sont exposées des substances toxiques ou qui donnent lieu à des dégagements de gaz incommodes, insalubres, toxiques, ou de poussières.

B-INSTALLATIONS A USAGE PERSONNEL DES TRAVAILLEURS

Article 4 : L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs de l'eau de boisson de bonne qualité et en quantité suffisante.

Article 5 : Les chefs d'établissement doivent mettre des lavabos et, lorsqu'il y a lieu, des vestiaires à la disposition de leur personnel.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les installations pour le personnel masculin et celles pour le personnel féminin sont séparées.

Article 6 : Les lavabos sont à eau courante ; ils sont en nombre suffisant. Du savon est mis à la disposition des travailleurs.

L'Inspecteur du travail peut prescrire, lorsqu'il y a lieu, la fourniture d'eau chaude. Appel de la décision de l'inspecteur du travail peut être porté devant le Ministre chargé du Travail.

Article 7 : Tout chef d'établissement doit mettre des vestiaires à la disposition de son personnel lorsque tout ou partie de celui-ci est normalement amené à changer de tenue pour l'exécution de son travail.

Les vestiaires doivent être pourvus des équipements permettant la bonne conservation et la protection individuelle des vêtements de tous les travailleurs appelés à les utiliser. Ils doivent être nettoyés régulièrement.

Article 8 : Lorsque les travailleurs effectuent des travaux salissants en raison des manipulations ou du fait de l'émission de gaz, de poussières ou vapeurs, et des travaux insalubres susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, des douches doivent être mises à la disposition du personnel exposé à ces nuisances.

Un arrêté du Ministre du Travail détermine les principaux travaux entraînant l'obligation de mettre des douches à la disposition des travailleurs ainsi que les établissements dans lesquels l'ensemble du personnel a accès aux douches.

Lorsque l'eau chaude est indispensable pour assurer l'élimination des matières nocives, l'Inspecteur du Travail peut prescrire l'installation de douches à eau chaude.

Appel de la décision de l'Inspecteur du Travail peut être porté devant le Ministre du Travail.

Article 9 : Les douches doivent être un nombre suffisant et suffisamment alimentées en eau.

Elles doivent être réalisées avec des matériaux de nature à en permettre une utilisation efficace et hygiénique. Le savon et, le cas échéant, les détergents nécessaires sont fournis par l'employeur.

Article 10 : Le temps passé à la douche n'est pas décompté dans la durée de travail effectif ; il n'est pas rémunéré sauf accord d'établissement..

L'ordre dans lequel les travailleurs passent à la douche est fixé par un règlement intérieur affiché de manière apparente à proximité des installations.

Article 11 : Pour les chantiers mobiles ou de courte durée, l'Inspecteur de Travail peut, après avis du médecin d'établissement et du médecin Inspecteur du Travail, autoriser le remplacement de certaines des mesures prévues par des dispositifs assurant au personnel des conditions d'hygiène équivalentes.

La décision de l'Inspecteur du Travail doit préciser le détail des dérogations accordées et des mesures préconisées pour que des conditions d'hygiène d'efficacité correspondante à celles prévues par les articles précédents soient, dans toute la mesure du possible, assurées aux travailleurs de l'établissement.

Article 12 : Sont dispensés de mettre des douches à la disposition de leur personnel, les employeurs du secteur agricole pour les travaux agricoles temporaires ou saisonniers dont la durée ne dépasse pas trois (3) mois (travaux de semailles, d'entretien, de récolte et de cueillette notamment), lorsque les travailleurs disposent déjà sur place de l'eau nécessaire à leur hygiène corporelle.

Article 13 : Sont également dispensés de l'application des dispositions de la présente partie, les employeurs du secteur commercial pour leurs établissements d'achat au détail des produits locaux (arachides, riz, maïs, café, coton, kapok, etc.) en ce qui concerne seulement le criblage, l'ensachage et la manutention de ces produits à ce stade de la commercialisation.

Les employeurs bénéficiaires de cette dispense sont néanmoins tenus d'assurer la mise à la disposition au profit des travailleurs considérés de l'eau nécessaire à leur hygiène corporelle.

Article 14 : Les travailleurs doivent disposer de cabinets d'aisance. Ces installations ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner et doivent être facilement accessibles au personnel. Elles sont aménagées et ventilées de manière à ne dégager aucune odeur. Un intercepteur hydraulique doit être toujours installé entre la cabine et la fosse d'égout.

Elles doivent être couvertes d'une toiture fixée à demeure. Chaque cabinet doit être muni d'une porte pleine d'une hauteur suffisante et pourvue d'un dispositif permettant de la fermer au moins de l'intérieur.

Lorsque l'établissement est ou peut être branché sur une distribution publique d'eau, chaque cabinet de water-closet doit être muni d'une chasse eau qui est maintenue en bon état de fonctionnement.

Les cabinets d'aisance doivent être réalisés dans des matériaux appropriés à leur usage et convenablement éclairés..

Il doit y avoir au moins un cabinet et un urinoir pour vingt-cinq hommes, un cabinet pour quinze femmes. Dans les établissements occupant plus de cinquante femmes, des cabinets à siège sont installés pour être mis à la disposition des femmes en état de grossesse.

Dans les établissements ou parties d'établissement qui emploient un personnel mixte, à l'exception des bureaux, les cabinets d'aisance sont nettement séparés pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Des lavabos en nombre suffisant doivent être installés dans chaque cabinet ou à proximité.

Les cabinets d'aisance et les urinoirs sont complètement nettoyés aussi souvent que nécessaire, et au moins une fois par jour. Il en est de même pour les lavabos. Les effluents sont, sauf dans le cas d'installations temporaires telles que les chantiers, évacués soit dans les collecteurs d'égouts publics, soit dans des fosses d'un modèle agréé.

L'emploi de puits absorbants est interdit sauf autorisation de l'inspecteur du travail, dans le cas d'établissement isolés ou d'installations temporaires telles que les chantiers.

Dans les établissements ayant plus de 100 travailleurs, l'employeur désigne un personnel chargé du nettoyage des cabinets d'aisance et des urinoirs.

Article 15 : Dans les cas où tout ou partie des dispositions de la présente partie relatives aux vestiaires, lavabos, douches et cabinets d'aisance ne pourraient être appliquées, l'Inspecteur du Travail peut autoriser l'employeur à remplacer certaines des mesures prévues par des dispositions assurant au personnel des conditions d'hygiène suffisantes.

Article 16 : Un siège approprié, chaise, banc ou tabouret doit être mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail, ou à proximité, dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise continue ou intermittente. Ces sièges sont distincts de ceux qui pourront être mis à la disposition du public.

Le règlement intérieur détermine les périodes et conditions auxquelles l'usage de ces sièges par le personnel féminin est autorisé.

Article 17 : Les gardiens doivent disposer d'un abri décent et des moyens adéquats les protégeant contre les intempéries.

C – NETTOYAGE ET DESINFECTION DES LOCAUX DE TRAVAIL

Article 18 : Les locaux affectés au travail du personnel doivent être tenus en état de constante propreté.

Le sol doit être nettoyé complètement au moins une fois par jour. Dans les établissements ou parties d'établissements où le travail n'est pas organisé d'une façon ininterrompue de jour et de nuit, ce nettoyage est effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail mais jamais pendant le travail.

Le nettoyage est fait soit par aspiration, soit par tous autres procédés ne soulevant pas de poussière, tels que le lavage, usage de brosses ou linges humides.

Les murs des locaux autres que ceux visés à l'article 19 doivent être recouverts soit d'enduit ou de peinture d'un ton clair, soit d'un badigeon au lait de chaux qui est refait aussi souvent que nécessaire.

Article 19 : Dans les locaux où sont travaillées des matières organiques altérables ainsi que dans ceux où sont manipulés des chiffons, le sol doit être rendu imperméable et nivelé ; les murs doivent être recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.

Toutefois, sur autorisation de l'Inspecteur du Travail cet enduit peut ne recouvrir les murs que jusqu'à deux mètres de hauteur et être remplacé, au-dessus, par une application de lait de chaux.

Les murs et le sol doivent être lavés aussi souvent qu'il est nécessaire et lessivés au moins une fois par an avec une solution désinfectante.

Article 20 : Les résidus putrescibles ne doivent pas demeurer dans les locaux affectés au travail et doivent être enlevés au fur et à mesure, à moins qu'ils ne soient déposés dans des récipients métalliques hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour.

D- AMBIANCE DES LIEUX DE TRVAIL

Article 21 : L'atmosphère des ateliers et de tous autres locaux affectés au travail doit être constamment protégée contre les émanations provenant d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisance ou de toute autre source d'infection. En particulier, les conduits d'évacuation des eaux résiduaires ou de lavage, les conduites de vidange des cabinets d'aisance, traversant les locaux de travail, doivent être étanches ou entourés d'une maçonnerie étanche.

Article 22 : Dans les établissements qui desservent les eaux résiduaires ou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'égout et l'établissement doit être munie d'un intercepteur hydraulique (système à siphon).

Cet intercepteur hydraulique doit être nettoyé et abondamment lavé aussi souvent que nécessaire.

Les éviers doivent être construits en matériaux imperméables et bien joints ; ils doivent présenter une pente dans la direction du tuyau d'écoulement et être aménagés de façon à ne dégager aucune odeur.

Article 23 : Les travaux dans les puits, conduites, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères, ne doivent être entrepris qu'après que l'atmosphère aura été assainie par une ventilation efficace et l'absence de gaz délétères établie par un examen approprié.

Article 24 : Les poussières et les gaz incommodes, insalubres ou toxiques doivent être évacués directement au dehors des locaux de travail au fur et à mesure de leur production.

Pour les buées, vapeurs, gaz, poussières légères, il doit être installé des hottes avec cheminée d'appel ou tout autre appareil d'élimination efficace.

Article 25 : Pour les poussières provoquées par les meules, les batteurs, les broyeurs et tous autres appareils mécaniques, il doit être installé un dispositif efficace d'élimination des poussières.

Article 26 : Pour les gaz lourds, tels que les vapeurs de mercure, de sulfure de carbone, la ventilation a lieu vers le bas : les tables ou appareils de travail doivent être mis en communication directe avec le ventilateur.

Article 27 : La pulvérisation des matières irritantes et toxiques ou autres opérations telles que le tamisage et l'emballage de ces matières, se font mécaniquement en appareils clos.

Article 28 : Dans les cas exceptionnels où l'exécution des mesures de protection contre les poussières, vapeurs ou gaz irritants ou toxiques, prescrites ci-dessus, est reconnue impossible par l'Inspecteur du Travail, des masques et dispositifs de protection appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs.

Le chef d'entreprise doit prendre toutes mesures utiles pour que ces masques et dispositifs soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

Article 29 : Dans les locaux fermés affectés au travail, le cubage d'air par personne employée ne peut être inférieur à onze mètres cubes et demi (11,5).

Article 30 : Les locaux fermés affectés au travail doivent être aérés. Ils doivent être munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement sur le dehors et assurant une aération suffisante.

Article 31 : Dans les locaux situés en sous-sol, des mesures doivent être prises pour introduire de l'air neuf à raison de trente (30) mètres cubes au moins par heure et par personne occupée et pour que le volume de l'air ainsi introduit ne soit en aucun cas inférieur par heure à deux fois le volume de local.

Ces mesures doivent être telles que l'air introduit dans le sous-sol soit, si besoin est, préalablement épuré par filtration ou tout autre moyen efficace. L'air usé et vicié ne doit pas être évacué par les passages et escaliers.

Article 32 : Pour l'application de ces dispositions, est considéré comme local situé en sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant, lorsqu'il n'est pas muni de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles ouvrant directement sur le dehors et permettant de renouveler l'air en quantité suffisante et de le maintenir dans l'état de pureté nécessaire pour assurer la santé du personnel.

Article 33 : Pendant l'interruption du travail, l'air des locaux doit être entièrement renouvelé.

Article 34 : Les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances et notamment les passages et escaliers doivent être éclairés.

L'éclairage doit être suffisant pour assurer la sécurité du travail et de la circulation.

Article 35 : L'éclairage doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle, ainsi que les affections de la vue qui en résultent, et permettre de déceler les risques perceptibles par la vue.

Article 36 : Les postes de travail situés à l'intérieur des locaux de travail doivent être protégés du rayonnement solaire gênant soit par la conception des ouvertures, soit par des protections fixes ou mobiles appropriées.

Article 37 : Les dispositions appropriées doivent être prises pour protéger les travailleurs contre l'éblouissement ou la fatigue visuelle provoqués par des surfaces à forte luminance ou par des rapports de luminance trop importants entre surfaces voisines.

Article 38 : Toutes dispositions doivent être prises afin que les travailleurs ne puissent se trouver incommodés par les effets thermiques dus au rayonnement des sources d'éclairage mises en œuvre.

Les sources d'éclairage doivent être aménagées ou installées de façon à éviter tout risque de brûlure.

Article 39 : Les organes de commande d'éclairage doivent être d'accès facile et, au besoin, être munis de voyants lumineux.

Le matériel d'éclairage doit pouvoir être entretenu aisément.

Les règles d'entretien sont consignées dans un document qui est communiqué aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 40 : L'inspecteur du travail peut prescrire à l'employeur de faire procéder à des relevés photométriques par une personne ou un organisme agréé, dans le but de vérifier le respect des dispositions ci-dessus.

Les résultats des relevés photométriques sont communiqués par l'employeur à l'inspecteur du travail dans les quinze jours suivant la date de la demande de vérification.

Article 41 : L'employeur est tenu de réduire le bruit au niveau le plus bas raisonnablement possible compte tenu de l'état des techniques.

L'exposition au bruit doit demeurer à un niveau compatible avec la santé des travailleurs, notamment avec la protection de l'ouïe.

Article 42 : L'employeur procède à une estimation et, si besoin est, à un mesurage du bruit subi pendant le travail, de façon à identifier les travailleurs pour lesquels l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse le niveau de 85 dB (A) ou pour lequel la pression acoustique de crête atteint ou dépasse le niveau de 135 dB.

Article 43 : L'employeur procède à une nouvelle estimation et, si besoin est, à un nouveau mesurage tous les trois ans et lorsqu'une modification des installations ou des modes de travail est susceptible d'entraîner une élévation des niveaux de bruit.

Le mesurage est prévu dans un document établi par l'employeur. Ce document est soumis pour avis au comité de santé et de sécurité au travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'au médecin du travail.

Ce document est réexaminé et éventuellement adapté par l'employeur, lors des modifications des installations ou modes de travail, ou sur proposition du médecin de travail.

Ce document et les avis prévus ci-dessus sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article 44 : Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 85 dB (A) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 135 dB, des protecteurs individuels doivent être mis à sa disposition.

Les protecteurs individuels doivent être fournis gratuitement par l'employeur à chaque travailleur exposé, les modèles étant choisis par l'employeur après avis des travailleurs concernés et du médecin du travail. Les modèles non jetables doivent être attribués personnellement et entretenus à la charge de l'employeur. Les protecteurs doivent être adaptés au travailleur et à ses conditions de travail.

Lorsque le port des protecteurs individuels est susceptible d'entraîner un risque d'accident, toutes mesures appropriées, notamment l'emploi de signaux d'avertissement adéquats, doivent être prises.

Article 45 : Un travailleur ne peut être affecté à des travaux comportant une exposition sonore quotidienne supérieure ou égale au niveau de 85 dB (A) que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail qui a notamment pour but de diagnostiquer tout déficit auditif induit par le bruit en vue d'assurer la conservation de la fonction auditive.

Article 46 : Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 85 dB (A) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 135 dB, les travailleurs concernés reçoivent une information et une formation adéquates, avec le concours du médecin du travail, en ce qui concerne :

- 1) les risques résultant, pour leur ouïe, de l'exposition au bruit ;
- 2) les moyens mis en œuvre pour prévenir ces risques ;
- 3) l'obligation de se conformer aux mesures de prévention et de protection prévues par le règlement intérieur ou les consignes de sécurité ;
- 4) le port et les modalités d'utilisation des protecteurs individuels ;
- 5) le rôle de la surveillance médicale de la fonction auditive.

Article 47 : Le Ministre du travail est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République Togolaise.

ARRETE N°00/MFPET(Article 171 du code du Travail)
Portant organisation des services autonomes de sécurité
et santé au travail (SASST)

Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi

Vu

Vu

Arrête :

Champ d'application :

Article 1^{er} : Des services autonomes de sécurité et santé au travail sont organisés dans toutes entreprises et tous établissements publics ou privés employant au moins 300 travailleurs.

Peut être également organisés dans les entreprises et établissement publics ou privés ayant un effectif de mois de 300, des services autonomes de sécurité et santé au travail, si le personnel y travaillant est exposé aux risques potentiellement dangereux, notamment les poussières, les pesticides et autres produits chimiques et les risques infectieux.

Artricle 2 : Par travailleur d'une entreprise ou établissement, il faut entendre ceux qui y sont employés habituellement notamment :

- le personnel permanent ;
- les apprentis et élèves des écoles professionnelles
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs relevant dans l'établissement à des époques pour y effectuer des travaux saisonniers ;
- les travailleurs à domicile effectuant régulièrement des travaux pour le compte de l'établissement.
- les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise ou établissement et relevant d'une entreprise ou établissement extérieur.

Article 3 : Par travailleurs logés, il faut entendre ceux pour lesquels, du fait de la localisation hors des habitations, l'employeur est tenu d'assurer le logement en application des dispositions de l'article 175 du code du travail.

Par famille du travailleur logé, il faut entendre le ou les conjoints, les enfants et les personnes à charge vivant avec lui.

A. Les moyens en personnel

Article 4 : Le personnel médical et para-médical des services autonomes de sécurité et santé au travail doit faire l'objet d'une décision d'agrément prise par le Ministre du travail, après avis du Ministre de la santé.

Article 5 : Peuvent être agréés en qualité de professionnel de sécurité et santé au travail :

- les médecins et infirmiers ayant une compétence ou une spécialisation d'hygiène, sécurité et santé au travail ;
- les ergonomes
- les psychologues du travail
- les hygiénistes du travail
- et tout autre professionnel ayant une équivalence dans le domaine.

Article 6 : le nombre des professionnels des SASST est fixé compte tenu de l'effectif des travailleurs :

- 1 médecin à temps plein (plus 1 médecin supplémentaire pour chaque tranche de 500 travailleurs)
- 2 infirmiers à temps plein (plus 1 infirmier supplémentaire pour chaque tranche de 500 travailleurs)
- 1 secrétaire médicale
- 1 à 2 personnels à compétence particulière

B. Les locaux et équipements.

Article 7 : les locaux d'un service autonome de sécurité et santé au travail se composent de :

- une salle pour le médecin, aménagée avec un isolement pour le déshabillage, un bureau, un lit d'examen, un lavabo et des équipements nécessaires pour la consultation ;
- une salle de soins avec un compartiment pour les injections et un autre pour les pansements,;
- une salle de repos avec un lit et une potence ;
- une salle d'attente avec des chaises
- un secrétariat médical avec ordinateur
- une salle commune pour les réunions et la documentation ;
- une salle d'investigations complémentaires (laboratoires, explorations fonctionnelles, examen bio-métriques...) ;
- et des installations sanitaires.

C. Matériels

Article 8 : Le matériel indispensable des services autonomes de sécurité et santé au travail se compose :

- de médicaments d'urgence et de premiers secours dont la liste est dressée par le medecin ;
- de consommables bio-médicaux, notamment les antiseptiques, les gants, les masques, les pinces et ciseaux, les plateaux, les récipients et poubelles de sécurité, les seringues à usage unique ;
- la boîte à pharmacie de premiers secours transportable ;
- les appareils : électrocardiographe, visiotest, spirographe.

Article 7 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Togolaise.

ARRETE N°00/MFPT(Article 171 du code du Travail)
Portant organisation des services inter-entreprises de sécurité
et santé au travail (SISST)

Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi,

Vu

Vu

Arrête

A. Champ d'application

Article 1^{er} : Des services inter-entreprises de sécurité et santé au travail sont organisés dans toutes les entreprises et tous établissements publics ou privés employant de 1 à 299 travailleurs.

Cependant, des entreprises et établissements ayant la possibilité et les entreprises et établissements utilisant des produits potentiellement dangereux, notamment les pesticides, les solvants et les produits pétroliers et autres substances chimiques ou dont les travailleurs sont exposés aux poussières et aux risques infectieux, peuvent s'attacher un service autonome de sécurité et santé au travail conformément à l'arrêté n°.....

Par services inter-entreprises de sécurité et santé au travail, il faut entendre, le Groupement d'un ou plusieurs d'Entreprises ou Etablissements ayant les mêmes activités (professionnel) ou des activités différentes (interprofessionnel) pour organiser un service de sécurité et santé au travail comparable à un SASST. Les SISST sont des structures associatives régies par la loi 1901.

Article 2 : Par travailleur d'une entreprise ou établissement, il faut entendre ceux qui y sont employés habituellement notamment :

- le personnel permanent ;
- les apprentis et élèves des écoles professionnelles
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs relevant dans l'établissement à des époques pour y effectuer des travaux saisonniers ;
- les travailleurs à domicile effectuant régulièrement des travaux pour le compte de l'établissement.
- les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise ou établissement et relevant d'une entreprise ou établissement extérieur.

Article 3 : Par travailleurs logés, il faut entendre ceux pour lesquels, du fait de la localisation hors des habitations, l'employeur est tenu d'assurer le logement en application des dispositions de l'article 175 du code du travail.

Par famille du travailleur logé, il faut entendre le ou les conjoints, les enfants et les personnes à charge vivant avec lui.

D. Les moyens en personnel

Article 4 : Le personnel médical et para-médical des services autonomes de sécurité et santé au travail doit faire l'objet d'une décision d'agrément prise par le Ministre du travail, après avis du Ministre de la santé.

Article 5 : Peuvent être agréées en qualité de professionnel de sécurité et santé au travail :

- les médecins et infirmiers ayant une compétence ou une spécialisation d'hygiène, sécurité et santé au travail ;
- les ergonomes
- les psychologues du travail
- les hygiénistes du travail

et tout autre professionnel ayant une équivalence dans le domaine.

Article 6 : Le nombre des professionnels des services inter-entreprises de sécurité et santé au travail est fixé compte tenu de l'effectif des travailleurs :

- 1 médecin pour 500 travailleurs
- 1 infirmier pour 250 travailleurs
- 1 secrétaire médicale pour 500 travailleurs
- 1 à 2 personnels à compétence particulière

c. Les locaux, et équipements et matériels.

Article 7 : Les services inter-entreprises de sécurité et santé au travail se composent:

- d'une infirmerie comportant une table d'examen, un espace de soins et une boîte de premiers secours au niveau de chaque entreprise ou établissement de la zone d'intervention et qui ont un effectif d'au moins 10 travailleurs.

Pour les entreprises et établissements de moins de 10 travailleurs, une boîte de premiers secours gérées par un secouriste du travail est obligatoire.

- d'un service autonome de sécurité et santé au travail au siège du services interentreprises de sécurité et santé au travail conformément à l'arrêté sur les services autonomes de sécurité et santé au travail.

Article 8 : Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Togolaise.