

La dépense, imputable en dépassement de crédit au budget général exercice 1975, chapitre 38, article 17 nouveau, sera régularisée au prochain collectif.

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

Ouverture d'une garderie d'enfants

Décision n° 424-MEN du 2/12/76 — Une autorisation d'ouverture d'une garderie d'enfants, située sur la rue de l'OCAM, est accordée à Mme Sossah Mawulé (née Kobayashi Toshiko).

La présente décision prend effet pour compter de la date de signature.

Nomination

Décision n° 431-MEN du 7/12/76 — M. Zékpa Dayi Azéa, adjoint au directeur de la DIOSUP, est nommé chef du bureau d'étude technique préalable des demandes d'équivalence de diplômés.

La présente décision prend effet pour compter de la date de sa signature.

MINISTERE DE LA JUSTICE, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL

ARRETE CONJOINT N° 1171-MJ/FP/T/MTP du 3 décembre 1976 portant statut particulier du personnel de la régie nationale des eaux du Togo.

LE GARDE DES SCEAUX, MINISTRE DE LA JUSTICE,
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL,
LE MINISTRE DES FINANCES ET DE L'ECONOMIE,
LE MINISTRE DES TRAVAUX PUBLICS ET DES MINES,

Sur proposition du directeur général de la régie nationale des eaux du Togo ;

Vu l'ordonnance n° 1 du 14 janvier 1967 ;

Vu l'ordonnance n° 15 du 14 avril 1967 ;

Vu l'ordonnance n° 16 du 8 mai 1974 portant code du travail ;

Vu la loi n° 63-26 du 15 janvier 1964 portant création de la régie nationale des eaux du Togo,

Vu le décret n° 74-184 du 20 décembre 1974 portant statut général des organismes para-administratifs,

ARRETEMENT :

TITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article premier — Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel (employé, ouvrier, agent de maîtrise, cadre administratif et technique) en position d'activité à la régie nationale des eaux du Togo.

TITRE II

COMITE DE GESTION DU PERSONNEL

Art. 2. — Le comité de gestion du personnel est compétent pour tous les services de la régie nationale des eaux du Togo dont le personnel est soumis au présent statut. Il comprend six (6) membres nommés par le directeur général de la régie nationale des eaux du Togo.

Sa composition est la suivante :

a) — trois membres représentant la direction générale de la régie des eaux ;

b) — trois membres représentant le personnel et désignés par le syndicat de la régie nationale des eaux du Togo.

Le comité de gestion élit en son sein un président et un vice-président.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement.

Il sera désigné dans les mêmes conditions que ci-dessus un membre suppléant pour chaque membre titulaire.

Le mandat des membres titulaires et suppléants est valable pour trois années. Il est renouvelable.

Art. 3. — Les délibérations sont prises à la majorité des voix. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Les agents appelés à siéger au Comité de gestion du personnel sont considérés comme en service.

Les frais de transport et de séjour résultant pour les intéressés de leur participation audit comité sont remboursables.

Le comité fixe lui-même son règlement intérieur et en particulier la périodicité des réunions.

Art. 4. — Le comité :

1°) donne son avis sur les propositions de sanctions disciplinaires ;

2°) étudie les requêtes individuelles concernant les retards dans l'avancement des agents ;

3°) émet, en tout état de cause, des suggestions sur toutes les questions intéressant le personnel de la régie nationale des eaux du Togo.

TITRE III

PERSONNEL

CHAPITRE I

RECRUTEMENT — TITULARISATION

Art. 5. — Les emplois, fonctions, les postes industriels, commerciaux ou techniques en général doivent être assurés par des agents soumis aux présentes dispositions.

Les candidats à un emploi doivent satisfaire aux conditions suivantes :

a) — être de nationalité togolaise ou être ressortissant d'un des pays ayant signé un accord de réciprocité en matière de main-d'œuvre et d'emploi avec le Togo ;

b) avoir les qualifications professionnelles requises pour l'emploi sollicité ;

c) n'avoir jamais été condamné à une peine afflictive ou infamante ;

d) être âgé de dix-huit (18) ans au moins et de trente cinq (35) ans au plus, exception faite des postulants ayant accompli des services antérieurs ouvrant droit à pension.

Chaque candidat doit joindre à sa demande d'emploi un dossier comprenant :

— un acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu ;

- un casier judiciaire ayant moins de trois mois de date ;
- un certificat médical d'aptitude physique générale et mentale indiquant que l'intéressé est apte pour le poste sollicité ;
- un certificat de nationalité ;
- les attestations, certificats ou diplômes certifiés conformes ;
- curriculum vitae relatif aux dernières années d'occupation du candidat ;
- deux photos d'identité.

Art. 6. — Sur proposition du ministre de tutelle, après avis du directeur général de la régie nationale des eaux du Togo, les agents des groupes A et B sont en principe recrutés par le ministre de la fonction publique et affectés à la régie nationale des eaux du Togo.

Toutefois, le directeur général peut procéder directement à ce recrutement après avis du ministre de tutelle.

Le directeur général engage directement les agents des groupes C, D, E et F.

Les chefs de service sont nommés par arrêté du ministre de tutelle sur proposition du directeur général.

Art. 7. — Tout premier recrutement a lieu en principe à l'un des échelons de la 3^e classe du groupe qui correspond à la qualification de l'agent.

Il peut cependant être dérogé à cette règle en faveur des candidats ayant déjà effectivement exercé un emploi de la même technicité ou spécialité que celui pour lequel ils sont recrutés. Sont pris en compte, et sur justification de leur durée effective, les services accomplis dans une administration générale, établissement public et collectivité publique.

Pour les agents provenant du secteur privé ou d'une administration étrangère, ils bénéficient d'une bonification des deux tiers de leur ancienneté globale dans la limite de six (6) ans.

Pour le calcul de l'ancienneté prévue au présent article, il n'est pas tenu compte des fractions d'année inférieures à six mois ; les fractions supérieures à six mois sont comptées pour une année complète.

Art. 8. — Tout agent nouvellement recruté doit accomplir une période d'essai ne pouvant dépasser six (6) mois ou d'une période de stage ne devant excéder douze (12) mois.

Durant la période d'essai, le travailleur recevra au minimum le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupe.

En aucun cas, la période d'essai ne peut être confondue avec le stage qu'auraient accompli certains travailleurs avant le commencement de leur service.

Dès la fin de la période d'essai, lorsque l'engagement est confirmé, il est constaté par écrit. Il spécifie l'emploi et le classement du travailleur, sa rémunération ainsi que les divers avantages accessoires du salaire dont il peut bénéficier. L'un des exemplaires est remis à l'employé.

Art. 9. — La titularisation est prononcée par le directeur général après rapport des chefs de service. Ceux-ci y ajoutent leurs propositions en vue de la titularisation, de la

prolongation de l'essai ou du stage, ou du licenciement de l'agent. L'ancienneté prend effet pour compter de la date de recrutement.

En cas de non titularisation d'un agent stagiaire, un préavis ne pouvant excéder un mois est donné à l'intéressé avant la date de son licenciement. Le directeur général de la régie nationale des eaux du Togo est seul juge de l'opportunité de prolonger la période d'essai ou de stage de l'agent.

Chapitre II — Agents temporaires

Art. 10. — Exceptionnellement et pour un travail défini ou dont la réalisation est limitée dans le temps, la régie des eaux peut embaucher des travailleurs pour une durée déterminée ne pouvant excéder six (6) mois. Toutefois, cette période peut être renouvelée une fois.

Dans ce cas, la lettre d'engagement devra préciser la nature et la durée du travail.

Art. 11. — Compte tenu des besoins du service, les agents temporaires qui ont servi pendant une durée totale de dix-huit (18) mois, bénéficieront d'un droit de priorité pour leur admission comme agent à l'essai s'ils remplissent d'autre part les conditions fixées par le présent arrêté.

En matière de rémunération, il sera fait application aux agents temporaires, des salaires des catégories d'emplois correspondants conformément aux dispositions du présent statut ou, à défaut des catégories d'emplois similaires, des conventions collectives existantes.

Chapitre III — Promotion — Perfectionnement — Remplacement

Art. 12. — En cas de vacance ou de création de postes, la régie nationale des eaux du Togo pourra faire appel de préférence aux employés en service et aptes à occuper ces postes. Toutefois, lorsque l'accès à ces postes comporte un concours ou un examen, les employés de la régie des eaux devront y être soumis.

En cas de promotion, l'agent pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Au cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, l'employé sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Art. 13. — Lorsque les nécessités de service l'exigent, les employés remplissant les conditions d'instruction générale suffisante, pourront être désignés pour effectuer des stages de perfectionnement.

Les frais de transport, en début et en fin de stage, pour se rendre du lieu de l'emploi au lieu du stage et inversement sont à la charge de la régie nationale des eaux du Togo.

Hormis le cas des bénéficiaires des bourses étrangères, pour les stages s'accomplissant hors du Togo, le stagiaire bénéficiera pendant la durée du stage d'une bourse de stage conformément aux dispositions réglementant les modalités d'administration des fonctionnaires et agents d'administration placés en position de stage professionnelle à l'étranger.

Tout stage à la charge de la régie des eaux oblige l'agent bénéficiaire à demeurer au service de celle-ci au moins cinq (5) ans à compter de la fin dudit stage. Dans le cas où cet engagement ne serait pas respecté, l'intéressé sera tenu de rembourser à la régie nationale des eaux du Togo la totalité des dépenses de toutes natures que celle-ci aura engagées pour son compte à l'occasion du stage.

Toutefois, si le stage avait été organisé en vue de pourvoir à un poste déterminé d'une catégorie supérieure à celle à laquelle appartenait précédemment l'employé, celui-ci, sauf cas de force majeure, sera nommé à ce poste dès la fin du stage à condition cependant que les résultats du stage soient positifs.

Art. 14. — En vue de faciliter le développement de la formation professionnelle et la promotion du personnel, la régie nationale des eaux du Togo pourra organiser des cours de formation professionnelle ou faire suivre ces cours par correspondance.

Un règlement intérieur déterminera dans quelles conditions la régie nationale des eaux du Togo pourra mettre à la disposition du personnel une bibliothèque pour sa documentation et sa formation permanente.

Art. 15. — En cas de nécessité de service, le Directeur de la régie nationale des eaux du Togo pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi afférent à une catégorie inférieure à celle du classement habituel de l'intéressé. Dans ce cas, l'employé conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excèdera pas six (6) mois.

La femme en état de grossesse, mutée à un autre poste en raison de son état, conserve le bénéfice de son salaire antérieur pendant la durée de cette mutation.

Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, cette situation ne peut excéder en durée :
— 2 mois pour les travailleurs des groupes E et F inclusivement.

— 6 mois pour les travailleurs d'un groupe supérieur à D sauf dans les cas de maladie ou d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pendant un congé de longue durée.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, le directeur général est tenu de régler définitivement la situation de l'employé en cause, c'est-à-dire :

— soit le reclasser dans les catégories correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;

— soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit :

— après un (1) mois pour les travailleurs en dessous du groupe D

— après trois (3) mois pour les travailleurs de groupe égal ou supérieur à D une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Toutefois, lorsqu'il s'agit de pourvoir provisoirement à un emploi de cadre dont le titulaire ne peut être nommé que par concours et qu'aucun concours n'a pu encore être organisé, l'agent délégué dans l'emploi à pourvoir perçoit dès son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de l'emploi du cadre occupé provisoirement.

Cette situation ne doit, en principe, excéder six (6) mois ; elle peut être renouvelée en cas de nécessité pour une durée maximum de deux (2) mois à l'issue desquels un concours sera obligatoirement organisé pour pourvoir au poste vacant.

Chapitre IV — Avancement — Notation

Art. 16. — L'avancement régi par les présentes dispositions comprendra l'avancement d'échelon et l'avancement de classe qui ont lieu de façon continue et à des dates fixes d'échelon à échelon et de classe à classe.

Art. 17. — L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à un autre immédiatement supérieur. Il est décidé par le directeur général après une ancienneté minimale de dix-huit (18) mois dans l'échelon immédiatement inférieur.

Art. 18. — Les agents sont avisés de leur promotion ou avancement par lettre du directeur général.

La promotion et l'avancement prennent effet :

— lorsqu'il s'agit d'une promotion ou d'un avancement au choix, à compter du premier jour du mois qui suit la notification de la décision ;

— lorsqu'il s'agit d'un avancement à l'ancienneté à compter du premier jour qui suit l'expiration du délai requis pour cette ancienneté.

Art. 19. — Les avancements d'échelons au choix sont attribués le 1^{er} janvier de chaque année dans l'ordre d'un tableau dit « d'avancement sur mérite » dressé au plus tard le 1^{er} décembre par la direction générale après consultation du comité de gestion.

Ce tableau est établi compte tenu des notes attribuées par la direction générale au vu des appréciations des chefs de service, conformément aux dispositions de l'article 21.

La proportion de l'avancement au choix dans un échelon ne peut être supérieure à 20 % de l'effectif de chaque groupe d'emploi.

Art. 20. — L'avancement de classe est le passage d'une classe à une autre hiérarchiquement supérieur. Les promotions de classe sont décidées exclusivement au choix par le directeur général après une ancienneté de vingt-quatre (24) mois dans le dernier échelon de la classe immédiatement inférieure.

Lorsque la promotion de classe n'a pas été accordée après trente (30) mois successifs, l'agent peut saisir le comité de gestion du personnel d'un recours au sujet du retard qu'il a subi.

Art. 21. — Il est attribué chaque année à tout agent de la régie nationale des eaux du Togo une note numérique suivie d'une appréciation générale exprimant sa valeur professionnelle.

Ces notes peuvent être consultées avant toute décision concernant la situation administrative des agents et communiquées à l'intéressé qui le désire.

Le pouvoir de notation appartient au chef de service et en dernier ressort au directeur général.

Les notes portent obligatoirement sur :

- les rapports avec le public ;
- la qualité du travail ;
- les connaissances techniques ;
- l'assiduité et la conscience professionnelle ;
- la faculté d'adaptation ;
- la santé du travailleur ;
- la conduite et la discipline.

En ce qui concerne les cadres supérieurs trois facteurs d'appréciation sont pris en considération, à savoir :

- l'esprit d'initiative et d'organisation ;
- le fonctionnement et le rendement général du service ;
- la collaboration avec les chefs directs et leur ascendant sur le personnel.

Chapitre V — Mesures et Sanctions Disciplinaires

Art. 22. — Toute faute commise par un agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des poursuites judiciaires dont il peut être l'objet.

Les décisions portant sanctions sont versées au dossier individuel de l'intéressé.

Art. 23 — Les fautes professionnelles relevées contre le personnel peuvent donner lieu aux sanctions suivantes :

- avertissement écrit ;
- blâmes ;
- mise à pied ne pouvant excéder 30 jours ;
- exclusion temporaire de fonction ne pouvant excéder 6 mois ;
- abaissement d'échelon ;
- rétrogradation ;
- licenciement.

L'avertissement, le blâme et la mise à pied sont infligés par le directeur général sur proposition des chefs de service.

Le retard à l'avancement, l'exclusion temporaire de fonction, l'abaissement d'échelon, la rétrogradation et le licenciement sont infligés par la même autorité après avis du comité de gestion du personnel prévu au titre II.

En ce qui concerne les fonctionnaires en position de détachement, les sanctions disciplinaires leur sont infligées par le ministre de tutelle ou de la fonction publique sur rapport du directeur général.

Art. 24. — En cas de faute lourde, le directeur général peut décider sous sa propre responsabilité de suspendre immédiatement l'agent de ses fonctions pour une durée n'excédant pas un (1) mois, la sanction finale devant intervenir dans ce délai.

Art. 25. — Le licenciement est obligatoirement prononcé contre tout agent condamné par jugement devenu définitif à une peine afflictive ou infamante.

En cas de faute extra-professionnelle, la sanction encourue pourra être réexaminée par le directeur général sur pro-

position du comité de gestion lorsque le jugement de condamnation est ultérieurement réformé.

TITRE IV

Hiérarchie et Classement

CHAPITRE I

Art. 26. — Le personnel permanent est classé en six (6) groupes comportant des classes et des échelons conformément au tableau détaillé de classification annexé au présent statut.

Art. 27. — Chaque groupe comporte les classes suivantes :

- la 3^e classe comprenant 4 échelons ;
- la 2^e classe comprenant 3 échelons ;
- la 1^{re} classe comprenant 3 échelons ;
- la hors classe comportant un seul échelon.

A chaque échelon correspond un salaire de base.

Chapitre II — Condition de Classement

Art. 28. — Pour être classé au titre d'agent stagiaire ou titulaire dans un groupe, les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

Groupe A

Cadres supérieurs

- 1^o) — *Recrutement direct* : Etre titulaire :
- d'une licence d'enseignement supérieur plus un an au moins de formation professionnelle ;
 - du diplôme d'études comptables supérieures (D.E.C.S.) ;
 - d'un diplôme des écoles ou instituts supérieurs de banque ou autres diplômes d'enseignement ou de formation professionnelle supérieure reconnus équivalents ;
 - du diplôme d'une école supérieure de commerce
 - du diplôme d'expert-comptable ; polytechnique ;
 - du diplôme d'ingénieur des grandes écoles ou autres diplômes équivalents.

2^o) — *Promotion professionnelle* ;

- Justifier d'une ancienneté de cinq ans dans le groupe B (durée de stage comprise) et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

Groupe B

CADRES

- 1^o) — *Recrutement direct* : Etre titulaire :
- de la licence d'enseignement supérieur ;
 - du brevet professionnel (comptabilité, secrétariat de direction, commerce, agriculture) « ancien régime » ;
 - du brevet de technicien supérieur (B.T.S) comptabilité, gestion d'entreprise, secrétariat de direction (2 ans après le baccalauréat) etc... ;
 - du diplôme des instituts universitaires de technologie (I.U.T.) ou d'un diplôme équivalent ;
 - d'un diplôme d'ingénieur des travaux.
- 2^o) — *Promotion professionnelle* :
- Justifier d'une ancienneté de cinq ans au moins dans le

groupe C (durée de stage comprise) et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

Groupe C

Agents de maîtrise supérieure

1^o) — *Recrutement direct* : Etre titulaire de l'un des diplômes suivants :

- brevet d'enseignement commercial (B.E.C.)
- baccalauréat de l'enseignement secondaire plus 3 ans d'expérience professionnelle ;
- capacité en droit plus 3 ans d'expérience professionnelle ;
- baccalauréat technique ;
- brevet professionnel (comptabilité, secrétariat, « nouveau régime »)

2^o) — *Promotion professionnelle* :

- être du groupe D, justifier d'une ancienneté de cinq ans au moins (durée de stage comprise) et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

Groupe D

Agents de maîtrise

1^o) — *Recrutement direct* : Etre titulaire de l'un des diplômes suivants :

- C.A.P. commerciaux, industriels et arts ménagers plus 3 ans d'expérience professionnelle ;
- B.E.P.C. B.E. plus 5 ans d'expérience professionnelle ;
- capacitaire en droit ou bachelier sans expérience professionnelle ;
- être ouvrier professionnel et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

2^o) — *Promotion professionnelle* : Etre du groupe E et justifier d'une ancienneté de cinq ans au moins (durée de stage comprise) et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

Groupe E

Agents d'exécution

1^o) — *Recrutement direct* : Etre titulaire de l'un des diplômes suivants :

- B.E.P.C. B.E. C.A.P. sans expérience professionnelle (classement au groupe E 3^e classe 4^e échelon) ;
- ou être :
- employé de bureau, agent agricole qualifié, employé assermenté, ouvrier spécialisé, chauffeur et avoir réussi à des épreuves professionnelles.

Groupe F

- manœuvres, dockers ;
- gardiens, jardiniers, garçons de bureau, garçons coursiers, téléphonistes, personnel d'entretien, vagemestres, concierges etc...

Art. 29. — Les emplois non définis ci-dessus seront classés par assimilation, compte tenu du niveau de formation professionnelle.

Art. 30. — Les agents bénéficiaires d'une promotion de groupe sont classés à l'indice égal, ou immédiatement supérieur à celui qui leur était affecté dans le groupe d'origine.

Sauf pour le groupe A et sous réserve de l'application du premier alinéa du présent article, et compte tenu des dispositions de l'article 7 tout agent recruté ou promu est en principe, classé à l'indice de début.

TITRE V

Rémunération et avantages sociaux

Art. 31 — Tout agent en position d'activité a droit à une rémunération comportant la solde ou salaire de base à laquelle pourraient s'ajouter éventuellement des indemnités et des primes.

Sur proposition du directeur général et après avis du conseil d'Administration, le ministre de tutelle détermine le montant des diverses indemnités dans la limite du plafond fixé par le conseil des ministres.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté calculée à raison de 1 % au salaire de base de la classe considérée par année de service jusqu'à concurrence de 20 % est applicable à l'ensemble du personnel soumis au présent statut.

Elle n'est applicable qu'aux agents des groupes D, E et F.

Les interruptions de travail pour congés de maladie, congés de maternité, ne sont pas considérées comme interruptives de l'ancienneté.

Par contre, dans tous les cas de mise en congé sans solde, l'ancienneté sera calculée en additionnant les temps passés dans la profession avant et après la suspension du contrat de travail.

La prime d'ancienneté prend effet à compter du 1^{er} jour du mois de sa constatation.

Prime d'assiduité ou de rendement

Une prime de rendement est attribuée aux agents méritants de la régie nationale des eaux du Togo. Le montant de cette prime est calculé sur le salaire de base du mois de décembre de l'année considérée.

Le salaire est soumis pour l'ensemble du personnel à un coefficient compris entre 0 et 1,75.

Ce coefficient est déterminé compte tenu du rendement des agents et de la manière suivante :

- chaque avertissement encouru entraîne une réduction de 0,45 du coefficient maximum ;
- chaque blâme avec inscription au dossier entraîne une réduction de 0,65 du coefficient maximum ;
- chaque mise à pied entraîne une réduction de 0,95 du coefficient maximum ;
- toute absence non motivée entraîne une réduction de 0,05 par jour du coefficient maximum ;
- les repos pour état de santé à l'exclusion des journées d'hospitalisation atteignant un total de 30 jours par an entraîne une réduction de 0,45 du coefficient maximum ;
- toute autre sanction disciplinaire tels que la rétrogradation, l'exclusion temporaire, ou le licenciement, entraîne automatiquement l'annulation pure et simple de la prime de rendement.

Pour le travailleur qui n'aura pas accompli une année entière, le montant de la prime sera calculé, après l'application du coefficient, au prorata du temps passé dans l'établissement.

Art. 32. — Indemnité de fonction

Une indemnité mensuelle de fonction revisable périodiquement est attribuée aux agents et dans les proportions ci-après :

| | |
|-----------------------------------|--------|
| — Directeur général | 20.000 |
| — Directeur général-adjoint | 15.000 |
| — Directeur de zones | 10.000 |
| — Chef de section | 8.000 |

Art. 33. — Domesticité — Indemnité de logement et de véhicule

a) Domesticité

Il est prévu la domesticité (un agent d'entretien et un gardien) pour le directeur général.

Le directeur général-adjoint disposera d'un agent d'entretien.

b) Indemnités de logement et de véhicule

Le directeur général, son adjoint et en cas de nécessité les agents dont la fonction l'exige, disposent d'un logement gratuit dans la limite des disponibilités de logement de l'organisme.

Au cas où l'organisme ne possède pas de logements, le ministre de tutelle, sur proposition du conseil d'administration, fixe le taux de l'indemnité de logement à allouer aux agents indiqués ci-dessus.

Sur proposition du directeur général de la régie nationale des eaux du Togo, le ministre de tutelle arrête la liste des agents pour lesquels une indemnité compensatrice pour l'utilisation de leur véhicule pour les besoins du service est accordée aux agents exerçant ces fonctions.

Art. 34. — Indemnité de déplacement hors et sur le Territoire togolais

a) — Indemnité de déplacement hors du Togo

Tout agent appelé à effectuer pour le compte de la régie nationale des eaux du Togo une mission hors du territoire de la République togolaise a droit, dans la limite de trois mois, à une indemnité journalière de déplacement calculée d'après le barème ci-après, revisable annuellement après approbation du conseil d'administration :

| CLASSIFICATION | EUROPE | Asie Afrique | Amérique |
|-----------------------------------|--------|-----------------|----------|
| Personnel du groupe A | 14.000 | 14.000 | 15.000 |
| Personnel du groupe B | 11.000 | 11.000 | 12.000 |
| Personnel des groupes C & D | 8.000 | 8.000 | 10.000 |
| Personnel des groupes E & F | 7.000 | 7.000 | 8.000 |

L'allocation de cette indemnité est basée sur la durée effective du temps passé en mission et en transit. Elle se décompte par journée de 24 heures.

Toutefois, une période égale ou supérieure à douze (12) heures ouvre droit à l'indemnité complète.

b) — Indemnité de déplacement sur le territoire togolais

En cas de déplacement temporaire d'un employé pour raison de service ne donnant pas lieu à mutation et pendant toute la durée qui occasionnerait au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu d'emploi habituel, il lui sera alloué une indemnité de déplacement à décompter comme suit :

— trois fois le salaire horaire de base de l'emploi de l'agent au lieu habituel de service, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors de ce lieu d'emploi.

— quatre fois le salaire horaire de base de l'emploi de l'agent au lieu habituel de service, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors de ce lieu d'emploi.

— huit fois le salaire horaires de base de l'emploi de l'agent au lieu habituel de service, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors de ce lieu d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies en nature. Elle est réduite en conséquence lorsque l'une de ces prestations est fournie.

Pendant la durée du déplacement, le travailleur percevra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normale de la Régie des Eaux.

Art. 35. — Indemnités de caisse — Prime de bilan et Indemnités de représentation, de contrôle et de recouvrement

a) — Indemnité de caisse

L'indemnité de caisse, allouée aux agents manipulant des fonds, est bloquée dans un compte spécial et payée en fin d'exercice après déduction des manquants éventuellement constatés.

b) — Prime de bilan

Une prime de bilan est accordée à l'agent-comptable et au personnel du service comptable après dépôt du bilan et comptes de gestion.

Cette prime ne peut excéder la moitié de leurs traitements nets mensuels.

c) — Indemnités de représentation, de contrôle et de recouvrement

Sur proposition du directeur général, le conseil d'administration détermine le montant des indemnités de représentation, de contrôle et de recouvrement.

Art. 36. — Conditions de travail

La durée du travail est de 40 heures par semaine. L'horaire du travail est fixé conformément aux lois et règlements en vigueur, compte tenu des nécessités du service et après consultation des délégués du personnel.

Heures supplémentaires

Les taux de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour seront de :

— 10 % du salaire horaire, lorsqu'elles se situent de la 41^e heure inclusivement à la 48^e heure exclusivement.

— 35 % du salaire horaire lorsqu'elles se situent au-delà de la 48^e heure.

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés, seront majorées de :

- 50 % du taux horaire pendant le jour
- 100 % du taux horaire pendant la nuit.

Les heures de travail effectuées un jour férié sont, si besoin est, compensées heure pour heure dans les jours qui suivent suivant accord entre l'employeur et les travailleurs.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu 24 heures à l'avance.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour l'établissement des salaires de base.

Les heures supplémentaires sont considérées comme de nuit, lorsqu'elles sont accomplies entre 22 h 00 et 5 h 00 du matin.

Des forfaits pour heures supplémentaires peuvent être attribués à certains agents, notamment les responsables de service de la régie nationale des eaux du Togo.

TITRE VI

POSITIONS REGLEMENTAIRES

Art. 37. — Tout agent en activité est placé dans une des positions suivantes :

- en service ;
- affecté pour ordre ;
- en congé ;
- en permission ;
- en disponibilité ;
- sous les drapeaux ;
- en stage.

Art. 38. — *Affectation pour ordre*

Peuvent être maintenus ou affectés pour ordre, les agents qui ne peuvent être nommés à un poste pour les motifs suivants :

- expectative de nomination prochaine dans un cadre ne relevant pas d'un organisme para-administratif ;
- expectative d'admission prochaine à des cours professionnels ou à des stages techniques effectués dans l'intérêt du service ou
- expectative des résultats desdits cours ou stages.

Art. 39. — *Congé*

Le congé est une autorisation d'absence à laquelle un agent normalement en activité, peut prétendre dans les conditions définies au présent chapitre.

Le congé en général, s'octroie dans les limites des normes définies par les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur dans le pays. Il constitue un droit pour l'agent soumis aux présentes dispositions.

L'exercice du droit au congé est subordonné aux exigences du service. Un roulement est établi entre les agents concourant à la réalisation du même service.

Si les besoins du service l'exigent, le directeur général peut reporter sur l'année suivante les congés non pris en cours d'année dans une limite de deux (2) ans au maximum.

Les différentes sortes de congés auxquels les agents soumis aux présentes dispositions peuvent prétendre sont :

- les congés annuels ;
- les congés de maladies ;
- les congés de maternité.

Tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli, à un congé conforme à la législation en vigueur.

Pendant toute la durée du congé, l'agent a droit à une allocation de congé payable à la veille de son départ et calculée suivant les dispositions légales prévues à cet effet.

Le rappel d'un employé en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de la régie nationale des eaux du Togo ou de l'un de ses services ou établissement l'exigera pour des raisons sérieuses. L'employé rappelé conservera intégralement l'allocation de congé déjà perçue et recevra de nouveau son salaire dès la reprise de son travail. Il pourra bénéficier lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel.

PERMISSIONS

Art. 40. — Des permissions exceptionnelles d'absence avec salaire peuvent être accordées aux agents sur leur demande. Elles ne peuvent excéder 15 jours par an et sont déductibles du congé annuel.

Des permissions pour événements familiaux sont accordées dans les conditions suivantes, à l'occasion de certains événements importants de la vie :

- mariage du travailleur 5 jours
- mariage d'un de ses enfants, frères ou sœurs .. 2 jours
- décès d'un conjoint, d'un descendant direct ou d'un ascendant en ligne directe, d'un frère, d'une sœur 8 jours
- décès d'un beau-parent 3 jours
- naissance d'un enfant au foyer 3 jours
- déménagement 2 jours

Les permissions pour événements familiaux doivent être justifiées. Elles ne sont pas déductibles du congé annuel.

Les congés pour naissance au foyer doivent être pris dans les quinze (15) jours qui suivent la naissance.

Art. 41. — *Congés pour convenance personnelle.*

A titre exceptionnel, il peut être accordé dans le cas de nécessité ou de force majeure et pour une durée n'excédant pas trois (3) mois renouvelable une fois pour la même durée, un congé sans solde aux agents qui en font la demande.

Durant ces congés, l'agent est tenu de verser ses cotisations à la régie nationale des eaux du Togo.

A l'issue de ses congés, l'agent est réintégré d'office.

Dans le cas où ce congé est détourné de son but principal, l'agent en cause est passible de sanctions disciplinaires prévues par le présent statut.

Art. 42. — *Congés sans solde pour fonctions politiques et syndicales*

L'agent appelé à une fonction politique ou syndicale peut, sur sa demande, être mis en congé sans solde.

Pendant la durée de son congé, l'intéressé peut exercer dans les limites des possibilités ses fonctions électorales et de

représentation du personnel au sein de l'établissement. Il conservera toujours son droit à l'avancement.

Art. 43. — Mise en disponibilité sans solde

Il peut être également accordé des disponibilités sans solde dépassant six (6) mois de durée et dans la limite d'un an renouvelable une fois. Pendant cette disponibilité, les droits à l'avancement et à la retraite sont suspendus et ne reprennent effet qu'à la date de reprise de service.

Pour leur réintégration, les intéressés doivent introduire une demande au moins trois (3) mois à l'avance, faute de quoi ils seront considérés comme démissionnaires.

TITRE VII

SUSPENSION OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE RISQUES PROFESSIONNELS OU NON PROFESSIONNELS

CHAPITRE I — RISQUES PROFESSIONNELS

Art. 44. — Les accidents du travail et les maladies professionnelles, relèvent des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

CHAPITRE II — RISQUES NON PROFESSIONNELS

Art. 45. — La maladie ou accident du travailleur entraîne la rupture du contrat après une durée supérieure à six (6) mois dans les conditions prévues par le code du travail.

Jusqu'à six (6) mois inclusivement, il suspend mais ne rompt pas le contrat.

La maladie ou l'accident sera constaté par un médecin agréé et notifié par le travailleur au directeur général ou chef d'établissement dans les 72 heures, sauf cas de force majeure.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché est informé du caractère provisoire de son emploi.

A la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur percevra les allocations ci-après désignées et aux conditions suivantes :

- avant douze (12) mois de service ; indemnité égale à celle du préavis, conformément aux dispositions du code du travail.
- après douze (12) mois de service et jusqu'à cinq (5) ans ; indemnité égale à celle du préavis et deux (2) mois de demi-salaire sans toutefois pouvoir, au total, excéder trois (3) fois le salaire mensuel.
- après cinq (5) ans de service et jusqu'à dix (10) ans ; indemnité égale à deux fois celle du préavis et, en outre trois mois de demi-salaire, sans toutefois, pouvoir au total excéder trois fois et demi le salaire mensuel.
- après dix (10) ans de service ; indemnité égale à deux fois celle du préavis et, en outre quatre mois de demi-salaire, sans toutefois, pouvoir au total, excéder quatre fois le salaire mensuel.

Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son poste lors de la guérison ou de la consolidation de la blessure, par suite d'une invalidité, le directeur général est tenu de rechercher en accord avec les délégués du personnel les pos-

sibilités pour la victime d'être versée dans un autre emploi. Ce reclassement éventuel ne saurait entraîner une perte de salaire.

En cas de non reclassement dans un autre emploi, l'agent est pris en charge par le régime des pensions d'invalidité.

Art. 46. — Si à l'expiration du délai de six (6) mois prévu à l'article 45 ci-dessus l'employé dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie ou d'accident se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, la régie nationale des eaux du Togo peut le remplacer définitivement après lui avoir notifié par lettre recommandée qu'elle prend acte de la rupture du contrat de travail.

La rupture du contrat pour cause de maladie ou d'accident ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 53 du présent statut.

Le travailleur remplacé dans les conditions ci-dessus conserve pendant un an à dater du jour de la rupture du contrat, un droit de priorité d'engagement.

Art. 47. — En ce qui concerne les maladies chroniques, un congé supplémentaire pour maladie de longue durée pourra être accordé au travailleur après avis du conseil de santé.

CHAPITRE III — CESSATION DEFINITIVE DE FONCTION

Art. 48. — La cessation définitive des fonctions entraînant radiation des cadres et perte de la qualité d'agent de la régie nationale des eaux du Togo résulte :

- de la démission ;
- du licenciement ;
- de l'admission à la retraite ;
- de la compression du personnel ;
- du décès.

La démission ou le licenciement intervient conformément aux normes ou lois en vigueur et régissant la profession.

L'admission à la retraite intervient lorsque l'agent a atteint la limite d'âge fixée par les dispositions en vigueur.

Art. 49. — En cas de décès du travailleurs, les salaires de présence et de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit aux héritiers.

Si le travailleur comptait, au jour du décès, deux (2) ans au moins d'ancienneté dans la régie des eaux, celle-ci est tenue de verser aux héritiers une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

Ne peuvent prétendre à cette indemnité que les héritiers en ligne directe du travailleur qui étaient effectivement à sa charge.

Les héritiers peuvent bénéficier d'un secours, notamment pour le transport gratuit du défunt, de la mise en bière de l'agent décédé à condition qu'ils en formulent la demande.

Si l'agent a été déplacé par le fait du service, le transport des restes mortels du défunt et les frais funéraires seront à la charge de la régie nationale des eaux du Togo dans les proportions raisonnables fixées par le conseil d'administration.

Art. 50. — Toute rupture de contrat de travail par l'une des parties doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre reçu.

Le délai de préavis stipulé ci-dessous commencera à courir à compter du lendemain du jour de la notification effective réalisée suivant l'une des procédures ci-dessus indiquées.

Art. 51. — En cas de rupture de contrat et sauf cas de faute lourde ou de convention contraire prévoyant un délai plus long, la durée du préavis est fixée comme suit ;

Personnel d'exécution

— deux mois pour le licenciement ;

— un mois pour la démission.

Cadres

— trois mois pour le licenciement ;

— deux mois pour la démission.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis a été exécutée, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après avis de la direction générale, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer l'indemnité pour l'inobservation de ce délai.

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

Par ailleurs, le délai-congé peut être remplacé par une indemnité correspondante sur décision de la commission permanente du conseil d'administration de la régie nationale des eaux du Togo.

Si l'employé au moment de la dénonciation de son contrat est responsable d'un service ou d'une caisse, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes.

Pendant la période de préavis, en cas de licenciement, le travailleur est autorisé à s'absenter deux jours par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi.

Ces jours sont fixés d'un commun accord entre la direction générale de la régie nationale des eaux du Togo et l'employé. En cas de désaccord, ils seront pris un jour au gré de la régie des eaux et un jour au gré de l'employé. A la demande de ce dernier, ils pourront être bloqués à la fin de la période de préavis. Ces jours d'absence n'entraîneront aucune réduction du salaire de l'employé.

Art. 52 — L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

En outre, si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, elle sera tenue de respecter les dispositions relatives au délai de préavis conformément à l'article 51 du présent statut.

En cas de rupture du contrat pendant la période de congé, les indemnités de ruptures sont doublées.

Art. 53. — En cas de licenciement par la régie des eaux et sauf cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans cet organisme une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance de congé telle que prévue par les dispositions du code du travail et les textes réglementaires pris pour son application, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de présence continue dans les services de la régie nationale des eaux du Togo, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. Le décompte est effectué par fraction d'année.

Le salaire global est composé de toutes les prestations constituant une contre-partie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage prévu au 2^e alinéa du présent article est fixé comme suit :

— 25 % pour les cinq (5) premières années ;

— 30 % pour la période comprise entre la sixième et la dixième année inclusivement ;

— 35 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Art. 54. — En cas de compression d'emploi, seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, à égalité d'aptitude professionnelle les employés les moins anciens. L'ancienneté est majorée d'un an pour l'employé marié et d'un an pour chaque enfant tel que défini dans le régime local des prestations familiales.

La Direction générale informera les délégués du personnel des mesures envisagées. Le comité de gestion examinera ces mesures et présentera à la direction générale ses suggestions.

Lorsqu'un emploi supprimé dans les conditions ci-dessus est rétabli, il est fait appel par priorité à la candidature des agents qui tenaient l'emploi et avaient été licenciés.

Art. 55. — La limite d'âge du personnel de la régie nationale des eaux du Togo est celle fixée par le régime de retraite de la C.N.S.S.

L'agent de la régie nationale des eaux du Togo en retraite ainsi que ses épouses et enfants légalement à charge bénéficient au même titre qu'un agent en fonction, des dispositions de l'article 61 du présent statut.

Tout agent appelé à la retraite a droit à une indemnité dite de départ à la retraite. Celle-ci est calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I — OEUVRES SOCIALES

Art. 56. — Les dépenses résultant de la création et du fonctionnement des activités sociales sont couvertes au moyen d'une dotation dont le montant est fixé annuellement par le conseil d'administration.

Art. 57. — Pour les agents des groupes A, B et C, la régie nationale des eaux du Togo versera une contribution de 10 % du salaire de base afin de constituer une caisse complémentaire de retraite conformément à l'article 30 du décret n° 74-184 du 20 décembre 1974.

CHAPITRE II — CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Art. 58 — Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit au travailleur d'exercer :

- une fonction rémunérée ou non dans toute autre entreprise ;
- toute activité à caractère professionnelle susceptible de concurrencer des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

CHAPITRE III — ASSISTANCE MEDICALE

Art. 59 — Les actes médicaux, chirurgicaux et les frais d'hospitalisation régulièrement justifiés et soumis au visa du médecin de la régie nationale des eaux du Togo ou d'un médecin agréé, sont remboursés à 50 % sans plafond. Le travailleur est hospitalisé dans les catégories hospitalières dans les conditions suivantes :

- groupes D, E, F : 3e catégorie ;
- groupes B et C : 2e catégorie ;
- groupe A : 1re catégorie.

La régie nationale des eaux du Togo paie directement la totalité des frais de séjour à la formation hospitalière et récupère la quote part de l'employé.

Ces avantages sont étendus à la famille de l'employé (épouses mariées à l'état-civil et enfants légalement à charge).

Un règlement intérieur déterminera dans quelles mesures un agent tombé malade pourrait être évacué dans un centre spécialisé de traitement.

FRAIS PHARMACEUTIQUES

Art. 60. — Les frais pharmaceutiques engagés par les agents pour eux-mêmes et pour les membres de leur famille (épouses et enfants à charge) sont remboursés par la régie nationale des eaux du Togo dans les limites suivantes :

- agent célibataire 24.000 frs
par agent et par an
- agent marié sans enfant ou célibataire
avec un enfant 36.000 frs
par agent et par an
- agent marié avec un enfant 42.000 frs
par agent et par an
- agent marié ayant plus d'un enfant 48.000 frs
par agent et par an.

Les frais engagés pour l'achat de verres médicaux, à l'exception de leur monture et des verres de contact seront intégralement remboursés.

Le remboursement intervient sur présentation d'une ordonnance médicale nominative délivrée par le médecin-traitant et approuvée par le médecin d'entreprise et de la facture du pharmacien.

CHAPITRE IV — AVANCES DE SOLDE ET PRETS SPECIAUX

Art. 61. — Des avances de solde peuvent être consenties aux agents de la régie nationale des eaux du Togo dans les cas ci-après :

- avance de fin de quinzaine n'excédant pas le tiers (1/3) du salaire de base et remboursable en totalité par précompte sur la solde du mois en cours ;
- avances aux agents affectés d'une localité à l'autre, dont le montant ne peut excéder deux (2) mois de salaire, elles sont remboursables dans un délai maximum de douze (12) mois.

Art. 62 — A titre exceptionnel, par dérogation aux conditions générales d'octroi des prêts, la régie nationale des eaux du Togo peut consentir au personnel des prêts spéciaux destinés à sa promotion sociale et dans les conditions qui sont définies par le conseil d'administration.

Le personnel de la régie nationale des eaux du Togo peut obtenir un ou plusieurs prêts et avances à la fois, mais à condition que la fraction de salaire affectée à leur remboursement ne dépasse pas la quotité saisissable.

CHAPITRE V — REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

Art. 63. — Le personnel est représenté :

- 1°) — sur le plan syndical par l'organisation syndicale de la régie nationale des eaux du Togo ;
- 2°) — sur le plan administratif par :
 - a) — les représentants au comité de gestion du personnel ;
 - b) — les délégués du personnel élus conformément aux dispositions du code du travail.

Art. 64. — Le droit syndical s'exerce dans la limite des normes et dispositions législatives du Togo.

Des tableaux d'affichage seront mis à la disposition du syndicat de la régie nationale des eaux du Togo et placés dans les locaux les plus fréquentés par le personnel.

Le type de ces tableaux et leurs emplacements seront choisis, d'un commun accord, par le directeur général de la régie nationale des eaux du Togo, le syndicat et les délégués du personnel.

Ils ne devront servir qu'à des communications d'ordre professionnel.

TITRE IX

DIPOSITIONS PARTICULIERES

Personnel de la direction générale

Art. 65. — Les agents de la direction générale relèvent du conseil d'administration et de l'autorité de tutelle pour ce qui concerne notamment leur statut administratif.

Ils bénéficient de tous les autres avantages et garanties du présent statut.

Fonctionnaires détachés

Art. 66. — Les fonctionnaires de l'Etat en service détaché à la régie nationale des eaux du Togo bénéficient des dispositions du présent statut.

Ils peuvent être remis en cas de nécessité et à tous moments à la disposition de leur administration d'origine.

Dans ce cas, et pendant une durée d'un an au maximum, leur traitement dans les cadres de la régie nationale des eaux du Togo leur serait maintenu jusqu'à leur reprise en charge par ladite administration.

TITRE X

ABROGATION — DATE D'EFFET

Art. 67. — Le présent statut annule et remplace la convention collective conclu auparavant au Togo et applicable au personnel de la régie nationale des eaux du Togo.

Il s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution.

Les agents de la régie nationale des eaux du Togo en service à la date d'entrée en vigueur des présentes disposi-

tions seront reclassés par reconstitution de carrière dans les nouvelles hiérarchies correspondant à leurs qualifications professionnelles.

Art. 68. — Le présent arrêté qui prend effet à compter du 1^{er} janvier 1975, sera enregistré, publié au *Journal officiel* et communiqué partout où besoin sera.

Lomé, le 3 décembre 1976

Le garde des sceaux, ministre de la justice, de la fonction publique et du travail,
Nanamalé Gbégbéni

Le ministre des finances et de l'économie,
Yao Grunitzky

Le ministre des travaux publics et des mines,
Ayité Mivedor

| GROUPE | 15 % | | | | | | | | 20 % | | | |
|------------------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|
| | A | | B | | C | | D | | E | | F | |
| | Echelon | Salaires mensuels | Echelon | Salaires mensuels | Echelon | Salaires mensuels | Echelon | Salaires mensuels | Echelon | Salaires mensuels | Echelon | Salaires mensuels |
| 3 ^e classe | 1 | 77.800 | 1 | 65.831 | 1 | 44.885 | 1 | 32.915 | 1 | 16.861 | 1 | 11.365 |
| | 2 | 86.777 | 2 | 71.815 | 2 | 50.869 | 2 | 35.908 | 2 | 19.358 | 2 | 12.374 |
| | 3 | 95.754 | 3 | 77.800 | 3 | 56.854 | 3 | 38.900 | 3 | 21.857 | 3 | 13.864 |
| | 4 | 104.731 | 4 | 83.830 | 4 | 65.145 | 4 | 41.892 | 4 | 24.355 | 4 | 15.113 |
| 2 ^e classe | 1 | 113.707 | 1 | 89.769 | 1 | 68.823 | 1 | 44.885 | 1 | 26.852 | 1 | 16.361 |
| | 2 | 122.684 | 2 | 95.754 | 2 | 74.808 | 2 | 47.877 | 2 | 29.351 | 2 | 17.610 |
| | 3 | 131.661 | 3 | 101.738 | 3 | 80.792 | 3 | 50.869 | 3 | 31.848 | 3 | 18.859 |
| 1 ^{re} classe | 1 | 140.638 | 1 | 107.723 | 1 | 86.774 | 1 | 53.861 | 1 | 34.346 | 1 | 20.108 |
| | 2 | 149.615 | 2 | 113.707 | 2 | 92.761 | 2 | 56.854 | 2 | 36.845 | 2 | 21.358 |
| | 3 | 158.592 | 3 | 119.692 | 3 | 98.746 | 3 | 59.846 | 3 | 39.342 | 3 | 22.606 |
| Hors classe | | 167.569 | | 125.677 | | 104.731 | | 62.838 | | 41.840 | | 23.855 |

Promotions

Arrêté n° 1160-MJFPT du 1-12-76 — M. Wurah (Thomas), contremaître principal 3^e échelon du corps des fonctionnaires des chemins de fer est promu au grade de contremaître principal de C. E. pour compter du 2 juin 1976.

Arrêté n° 1172-MJFPT du 3-12-76 — M. Lambony (Barthélémy), administrateur civil de 1^{re} classe, 3^e échelon du cadre interministériel des fonctionnaires de l'administration générale, est promu au grade d'administrateur civil principal 1^{er} échelon pour compter du 1^{er} janvier 1974.

L'intéressé est élevé au 2^e échelon de son grade pour compter du 1^{er} janvier 1976.

Admissions

Arrêté n° 1064-MJ-FP-T du 4-11-76 — M. Dotsey Koété Agbo-Tewo, reçu à l'examen de fin d'études d'ingénieur technologue (section constructions civiles) de l'école supérieure de mécanique industrielle de l'université du Bénin, est admis dans le corps des fonctionnaires des travaux publics et des techniques industrielles en qualité d'ingénieur