

Gouvernement - Général
Inspection du Travail

N° 222 / 62 / 66

du 13 janvier 1959.-

Transmis en copie

à M. le Gouverneur de Province Ruanda-Urundi

à M. le Commissaire de District à Kigali

à M. l'Administrateur de Territoire à Kisenyi

RAPPORT D'INSPECTION (plus de 25 travailleurs)

Inspecteur : **BOUTEMANS O.,**

Rapport N° : **42 / 59**

Date de l'inspection : **7/1/59**

Heure : **10 heures**

Inspection précédente : **1ère inspection**

Rapport N° du

de l'inspecteur :

Employeur : **HOTEL BEAUSEJOUR**
Ass. de fait

Nationalité : **hellénique**

Abréviation : **-**

Siège visité : **Kisenyi**

Territoire : **Kisenyi**

Adresse de l'employeur :

B.P6 Kisenyi Tél. **106 Kisenyi**

R.C. 555 Usa

1. — Activité principale et accessoire de l'entreprise ; production annuelle ; effectifs de main-d'œuvre utilisés dans chaque département :

Hôtel, bar, restaurant.

chiffre d'affaire annuel : ± 2,5 millions

26 travailleurs.

Ruhengeri



1463

2. — Historique de l'entreprise : **Il s'agit d'un hôtel exploité par Mr. KAYAFAS depuis 1943. Cette exploitation a été transformée en association de fait en janvier 1957, à la mort du propriétaire. Elle comprend M^l. Veuve Kayafas et Mr. et M^l. Panos Kayafas.**

3. — Personnes rencontrées : **M^l. Panos Kayafas.**

4. — Visite annoncée ou non : **oui**

— Visite demandée par : **-**

TRAVAILLEURS

I. — EFFECTIFS — ADMINISTRATION

| 5. — Effectifs | SEXE MASCULIN | | SEXE FEMININ | | Totaux |
|----------------|---------------|-------------|--------------|-------------|--------|
| | Adultes | Non-adultes | Adultes | Non-adultes | |
| Commis | - | | | | - |
| Capitas | - | | | | - |
| Qualifiés | 1 | | | | 1 |
| Manœuvres | 23 | 2 | | | 25 |
| Totaux | 24 | 2 | | | 26 |

Observations : **Qualifiés : 1 chauffeur.**

6. — Non adultes : autorisation de travail. **néant**

| 7. — Engagements | Spontanés | Recrutés | Totaux | Contrats visés | Durée du préavis |
|--------------------|-----------|----------|--------|----------------|------------------|
| Durée déterminée | | | | | |
| Durée indéterminée | 24 | - | 24 | - | néant |
| Temporaires | | | | | |
| Journaliers | 2 | | 2 | | |
| Totaux : | 26 | | 26 | | |

Observations : **pas de préavis prévu.**

8. — Origine des travailleurs : **Congo : 7**
Ruanda : 19

| 9. — Composition des familles | Célibataires | mariés sans enfants | mariés avec enfants | Total des enfants |
|-------------------------------|--------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| Travailleurs | 9 | 5 | 12 | 33 |

10. — Observations au sujet des polygames. **néant.-**

11. — Permis de recrutement : **Sans objet**

Cartes de pointage : Seuls 2 travailleurs en possèdent.

N'y figurent que le nom du travailleur et de l'employeur.
Les cartes ne sont pas conservées.

12. — Registre ou fichier du personnel : **néant**

13. — Livrets de travail : **Aucune indication n'y est portée, à l'exception du nom et du total de la rémunération.**

14. — Travaux lourds et travaux légers : **Travaux ordinaires pour tous.**

II. — Conditions Générales du Travail

a) Rémunération

15. — Total mensuel des rémunérations : **18454 fr en décembre pour 773 h/j.**

16. Nombre de travailleurs recevant un salaire global : **6**
 + de 110% du sal. global : **4**
 + de 125 % " " : **4**

17. — Nombre de travailleurs recevant une rémunération détaillée : **20**

Nombre de travailleurs touchant

| | Minima légaux | — que le minimum légal | + de 110 % du minimum légal | + de 125 % du minimum légal |
|-------------------|---------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| légers ordinaires | 7,65 | 2 | 16 | 16 |
| lourds | | | | |
| Totaux | | 2 | 16 | 16 |

Barèmes adoptés, primes et gratifications diverses **Primes variables (de 50 à 200 fr à tous les travailleurs. Elles sont payées le 15 de chaque mois.**

Périodicité et régularité des paiements : **chaque dernier jour du mois**

Amendes : **non.- Seules les primes sont coupées.**

Retenues : **non**

Cahier des amendes et retenues visé le _____ par _____
dernier versement de frs _____ le _____ **sans objet**

Heures supplémentaires **une équipe en poste . En effet elle travaille de 6h30 à 14h et de 18 h 30 à 20h30 à l'exception de 2 après-midi de congé.**

Avances sur salaire :

18. — Ration

Régime réglementaire **Lourd** Ordinaire Léger

La majorité des rations sont remises :

- en nature en espèces — en nature et en espèces
- inférieure égale — supérieure au minimum légal

Observations **contrevaletur en espèces de la ration complète à l'exception de 2 travailleurs engagés à durée indéterminée qui ne touchent que la contrevaletur en espèces de la ration réduite, sans autorisation de Mr. le Résident. Les 2 journaliers touchent la contrevaletur en espèces de la ration réduite.**

Périodicité et régularité des remises : **chaque semaine**

b) Logement

19. — Régime réglementaire : **logement en nature ou contrevaletur**

La majorité des logements sont assurés :

- en nature en espèces — en nature et en espèces
- inférieure égale — supérieure au minimum légal

Périodicité et régularité des paiements : **chaque mois**

20. — Allocations de logement

Régime réglementaire : **sans objet.-**

La majorité des travailleurs reçoivent des allocations de logement :

- inférieures — égales — supérieures au minimum légal

Périodicité et régularité des paiements :

c) Allocations Familiales

21. — Statistiques

NEANT

Total des travailleurs

des femmes

des enfants

des femmes ayant droit

des enfants ayant droit

Régime réglementaire :

Taux plein — Taux réduit.

La majorité des travailleurs reçoivent des allocations familiales :

— en nature — en espèces — en espèces et en nature

— inférieures — égales — supérieures au minimum légal.

Périodicité et régularité des remises :

Payement des allocations familiales aux travailleurs malades ou convoqués :

Attitude de l'employeur envers les bénéficiaires d'allocations familiales :

d) Congés.

22. — Régime des congés appliqué dans l'entreprise — Epoque et périodicité des congés ; roulement du personnel

**Néant. Mais primes en fin d'année. Variant de 50 à 200 fr .
Ces primes devront donc être déduites du congé.****e) Divers.**

23. — Contrôle exercé par l'employeur sur les paiements et remises en nature. Approvisionnement et magasins existant dans la région et possibilités d'achat pour les travailleurs, cantines.

**Les paiements sont effectués par l'employeur.
Il n'y a pas de remise en nature
Facilités d'approvisionnement à Kisenyi.**

24. — Rémunérations des travailleurs inaptes autres que ceux prévus au n° 26.

néant

25. — Observations de l'employeur, de l'Inspecteur et des travailleurs en matière de rémunération et allocation familiales :

néant;

III. — Assurances Accidents du Travail et Maladies Professionnelles

26. — Assureur : **Foncolin**
 Formulaire Ai du **15/7/58** travailleurs **23**
 francs de rémunération **245576 fr**
 Prime de **1929 fr** frs payée le **30/8**
 Surprime en cas de transport des travailleurs : **oui**
 Déclaration des accidents et des maladies, entretien des victimes et paiement des réparations :
néant

IV. — PENSION DES TRAVAILLEURS.

27. — Tenue des documents :

| | | |
|--------|-----|---|
| Modèle | I | en règle |
| | II | en règle |
| | III | en règle |
| | IV | sans objet |
| | V | en règle, mais doivent être inscrits lors de l'engagement. - les noms du père et de la mère - la date d'engagement - la date du licenciement. |

- 28 — Régularité du calcul des cotisations. **les cotisations sont calculées sur la base des minima en vigueur au Congo.**

Attestations de services : en règle

- 29 — Régularité du paiement des cotisations. **en règle.-**

IV. — DISCIPLINE ET RENDEMENT

30. — Discipline du travail

Pourcentage d'absences injustifiées : 5 jours en décembre, soit moins de 1%

Désertions : néant

| | | |
|-----------------------------------|---------------|------|
| Stabilité et mesures envisagées : | moins de 1 an | : 4 |
| | " 2 ans | : 3 |
| | plus de 5 ans | : 17 |

31. — Rendement des travailleurs :

Très bon

Encadrement effectivement réalisé : l'employeur et sa femme

32. — Plaintes déposées et suites réservées : néant

33. — Gaspillage de main-d'œuvre : aucun journalier en décembre
gaspillage pratiquement nul

Manque de main-d'œuvre : non

Rationalisation de l'entreprise : néant

34. — Etat d'esprit des travailleurs : Je leur ai expliqué quels étaient leurs droits et leurs devoirs.

35. — Avis et considérations de l'employeur et de l'inspecteur : néant.-

VI. — HYGIENE ET SALUBRITE

36. — Premiers soins.

Dispositions prises sur les lieux du travail et engins de transport :

Il n'y a que de l'aspirine et quelques bandes.

Dans les cités de travailleurs

sans objet

37. — Service Médical :

a) Recours à une formation sanitaire étrangère : **non**

Approbation de la convention :

b) Organisation propre à l'entreprise : **néant**
— personnel médecin

agent sanitaire

infirmier.

— installations. **néant**

38. — Certificat d'aptitude physique : **néant**

39. — Fonctionnement pratique du service médical ; soins donnés aux travailleurs et aux familles :

en règle - soins à l'hôpital de Kisenyi.

40. — Statistiques et rapport prévus par l'Ord. 22/408 du 12 décembre 1954.

0 en décembre

15 j. en novembre.

41. — Installations à la disposition du personnel sur les lieux du travail :

latrines **néant**

eau potable **oui**

réalisations extra-légales : **-**

42 — Durée du travail — Repos dominical et des jours fériés :

a) Travail journalier de **6h30** à **14** et de **14 à 16h30** pour une équipe
12 et de **14 à 16h30** pour une autre équipe avec 2 après-midi de congé par semaine.

interruptions : **voir ci-dessus**

semaine anglaise : **non**

total par semaine : **48 hs pour la première équipe**
53 h pour la 2^e équipe

travail de nuit : **non**

b) Repos dominical et jours fériés : **non**

c) Dérogations **néant**

43 — Travail des femmes et des non-adultes :

durée : **48 heures par semaine**

travail de nuit : **non**

44 — Nature du travail des femmes et des non-adultes : **nettoyage vaisselle et couloirs**

45 — Facilités de transport : **néant**

46 — Observations relatives aux conditions de voyage, à l'acclimatation des travailleurs et de leurs familles.

sans objet.-

VII. — SECURITÉ DU TRAVAIL

48. — Entreprise classée : **Oui - Hôtel - pompe à essence**

Permis d'exploitation : **n° 728/R.U. pour pompe et citerne
hôtel ?**

Transformation de l'entreprise ou transfert du permis signalé à l'administration :

49. — Genre de force motrice utilisée : **électricité (poste)**

50. — Affiliation à l'A.I.B. ou à un autre organisme analogue

51. — Ordonnances concernant la sécurité du travail applicable dans l'entreprise visitée et observations concernant leur respect :
rien à signaler.

VIII — POLITIQUE GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

52. — Comportement de l'employeur vis à vis de sa main-d'œuvre : **Assez bon**
53. — Réalisations extra-légales : **primes**
54. — Conseils indigènes d'entreprise : **sans objet**
55. — Affiliation des travailleurs aux syndicats : **NON**
56. — Règlement d'entreprise : **néant. Mise en demeure**
57. — Suites données aux observations formulées antérieurement : **sans objet.-**

EMPLOYÉS : voir annexes.

OBJET : Remarques suite
rapport n° M / 59

Monsieur KAYAFAS

HOTEL BEAUSEJOUR

B.P. 6

KISENYI.-

Monsieur,

Comme suite à ma visite du 7 courant, j'ai l'honneur de porter à votre connaissance que je suis amené à vous faire part des remarques suivantes :

1° TRAVAIL DE NON ADULTES.-

Il est interdit d'engager un enfant de moins de 14 ans. Entre 12 et 16 ans il ne peut être engagé que pour des travaux salubres autorisés par l'Inspecteur du Travail. (voir annexe n°1).

L'engagement est subordonné à l'autorisation expresse du père ou du tuteur. A leur défaut il faut l'autorisation écrite de l'agent du service territorial compétent au lieu de l'engagement. Veuillez donc obtenir ces autorisations.

2° PREAVIS.-

Vos travailleurs étant engagés à durée indéterminée, vous ne pouvez pas plus que les intéressés mettre fin au contrat sans préavis, sauf en cas de faute grave. Le délai de préavis est prévu dans la convention (première page du livret de travail). Il peut aussi être fixé en vertu du règlement d'entreprise. A défaut, le délai est prévu par l'usage sans qu'il puisse être supérieur à 1 mois. A défaut de convention ou d'usage, le délai est de 15 jours.

3° CARTES DE POINTAGE.-

En vertu de l'article 27 de l'ordonnance n°222/64 du 19 mars 1958, tout travailleur non logé, à l'exception des travailleurs domestiques, journaliers, ou temporaires doit être muni d'une carte de pointage du modèle repris à l'annexe 4 de l'ordonnance ci-annexée. Le travailleur doit être en possession de cette carte. Il ne doit la remettre à l'employeur qu'en fin de mois en justification du paiement de la rémunération. L'employeur doit conserver cette carte pendant au moins 1 an après l'expiration du mois pour lequel elle a été délivrée.

4° REGISTRE DU PERSONNEL.-

En vertu de l'article 51 de l'ordonnance n°22/408 du 12/12/54, l'employeur doit tenir et conserver dans ses archives un registre ou un fichier du personnel à son service.

Pour vous permettre cette régularisation, veuillez trouver, en annexe un extrait de l'article 51 précité.

5° LIVRETS DE TRAVAIL.-

Je vous rappelle que tout travailleur engagé doit être muni d'un livret de travail. Ce livret est dans la plupart des cas le seul document écrit constatant les conditions de l'engagement et c'est alors lui qui constitue le contrat. Toutefois, rien n'empêche l'employeur de rédiger en plus un document séparé qui sera le contrat.

L'employeur doit utiliser un livret de travail conforme au modèle de l'ordonnance n°22/408 (voir annexe n°4) et le remplir correctement et complètement. Ces livrets se trouvent dans le commerce.

Le livret de travail sert également à l'inscription des paiements effectués aux travailleurs.

En ce qui concerne la rémunération, elle doit être détaillée en ses divers éléments (salaire, ration et logement) lorsque le salaire global (22 fr par jour) n'est pas atteint.

6° REMUNERATION.-

a) Salaire.

Le salaire minimum légal pour 8 heures de travail ou pour un nombre de tâches ou de pièces y correspondant se monte à 7,65 fr par jour de travail ordinaire.

b) Ration.

Seul Monsieur le Résident peut vous autoriser à ne payer à vos travailleurs que la contrevaletur en espèces de la ration réduite de viande. Au cas où cette autorisation vous serait refusée ou si vous négligiez de la solliciter vous devriez donner soit la ration de viande fixée à 780gr par semaine, soit payer la ration au taux suivant : 9,18 fr par jour (53 fr par semaine) pour les travaux ordinaires.

c) Logement.

Vous ne pouvez vous dispenser de loger vos travailleurs ou de leur payer une indemnité de logement de 0,60 fr par jour (15 fr par mois).

2 travailleurs engagés à durée indéterminée ne touchent que 15 fr par jour. Vous voudrez bien réajuster leur rémunération à partir du 1/1/59.

7° CONGES PAYES.-

Je vous rappelle que tout travailleur a droit après un an de service dans la même entreprise à 1 jour de congé payé par deux mois de service effectif, soit 6 jours par an.

L'allocation de congé est égale à la rémunération du jour du départ en congé multipliée par le nombre de jours de congé.

Lorsqu'il est resté 18 mois sans obtenir de congé, le travailleur a droit en outre à une prime de régularité qui est égale au salaire du jour du départ en congé multiplié par le nombre de jours de congé.

La prime de régularité est égale à l'allocation de congé lorsque le travailleur touche un salaire global (22 fr par jour).

Je vous rappelle également que le congé, l'allocation de congé et la prime de régularité doivent figurer dans les livrets de travail. Cette législation applicable depuis le 1er janvier 1955 est confirmée et complétée par l'annexe 12 à la présente.

Vous régulariserez la situation des travailleurs, à partir de 1955.

Toutefois, étant donné que vous leur attribuez des primes annuelles, vous pourrez déduire ces primes des totaux dûs.

8° HEURES SUPPLEMENTAIRES-TRAVAIL DES DIMANCHES ET JOURS FERIES.-

En vertu du décret du 14 mars 1957, sur la limitation de la durée du travail, le travail du dimanche et des jours fériés :

a) la durée du travail effectif ne peut dépasser 8 heures par jour, ni 48hs par semaine.

La durée du travail doit se calculer à partir du moment où l'engagé se tient sur les lieux du travail à la disposition de l'employeur, jusqu'au moment où les prestations cessent.

Vous voudrez donc bien, en conséquence, modifier les heures de travail de votre personnel.

b) En ce qui concerne le travail du dimanche et des jours fériés, vous êtes autorisé à faire prêter des services, pour autant que vous accordiez un repos compensatoire dans un délai d'un mois.

Ce travail sera rémunéré sur la base de : 150 % d'une heure normale, si vous n'atteignez pas les 48 heures de travail pendant la semaine, et jusqu'à cette limite;

175 % pour les 2 premières

heures dépassant cette limite; et de 200% pour les heures suivantes.

En outre, les congés compensatoire acquis pour l'occupation au travail, pendant les jours fériés d'une année de services peuvent moyennant autorisation motivée de l'inspecteur du Travail être cumulés et pris annuellement.

9° REMUNERATION DES TRAVAILLEURS INAPTES.-

Les travailleurs ont droit en cas de maladie ou d'accident autres que maladie professionnelle ou accidents de travail au quart de leur salaire plus la totalité des autres éléments de la rémunération, pendant le délai fixé par la loi. (voir annexe 9) Le travailleur touchant un salaire global aura droit au quart de cette rémunération globale.

10° ASSURANCE ACCIDENT DE TRAVAIL.

Je vous rappelle que la prime doit être payée entre le 1er et le 31 juillet de chaque année et que vous pouvez être rendu responsable des accidents de travail survenus alors que vous n'êtes pas en règle de cotisation. A l'avenir soyez plus diligent.

11° PENSION.-

Je vous rappelle que pour le calcul de la cotisation il y a lieu de déduire la contrevaletur de la ration et du logement, soit 9,78 fr par jour. Il faut le salaire journalier qu'il suffit de multiplier par le nombre de jours de travail presté au cours du mois pour obtenir le salaire mensuel, la cotisation. (voir tarif).

Vous devez également indiquer sur le Mod.V où figurent de nouveaux travailleurs, les noms des père, de la mère, le prénom du travailleur et la date de son engagement.

12° BOITIER DE SECOURS.-

Elle est incomplète. (voir annexe n°10).

13° CERTIFICAT D'APTITUDE PHYSIQUE.-

Tous vos travailleurs doivent être munis d'un certificat d'aptitude physique. Veuillez donc régulariser cette situation. (voir annexe n°2).-

14° PERMIS D'EXPLOITATION.-

Votre hôtel étant considéré comme dangereux, insalubre et inconmode, vous devez disposer d'un permis d'exploitation. Veuillez vous adresser à Monsieur l'Administrateur de Territoire qui vous fournira les formulaires requis.

15° REGLEMENT D'ENTREPRISE.-

En vertu de l'ordonnance n°21/84 du 15 mai 1957, vous devez élaborer un règlement d'entreprise. Pour vous permettre cette régularisation, veuillez trouver ci-joint une notice élaborée à l'intention des employeurs et vous donnant tous les renseignements nécessaires à ce sujet.

Sans préjudice à l'ouverture des actions civiles ou pénales auxquelles vous vous êtes exposés en méconnaissant des dispositions d'ordre public, je me verrai contraint de demander le transfert de votre dossier au Parquet si dans les 30 jours à partir du 16 janvier 59 vous ne m'avez pas transmis le règlement en question.

La présente vaut mise en demeure au terme de l'article 7-2° du décret du 8 janvier 1952, instituant l'Inspection du Travail au Ruanda-Urundi.

prochaine visite de contrôle.

Veillez tenir compte de mes remarques pour ma

ma considération distinguée.-

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'assurance de

L'Inspecteur du Travail
BOUTEMANS O.,