

Loi

Générale

modern

Loi n° 221/AN/17/8ème L modifiant et complétant la loi n° 133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail.

n° 221/AN/17/8ème L

Ministère
ASSEMBLÉE NATIONALE

Date de publication
25 juin 2018

Numéro JO
n° 12 du 28/06/2018

Date du numéro
28 juin 2018

INTRODUCTION

L'ASSEMBLÉE NATIONALE A ADOPTÉ LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE PROMULGUÉ LA LOI DONT LA TENUEUR SUIT :

VISAS

VU La Constitution du 15 septembre 1992

VU La Loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant code du Travail

VU La Loi n°109/AN/10/6ème L portant modification partielle des dispositions des articles 41, 214 et 215 de la Loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail du 16 avril 2011

VU Le Décret n°2012-273/PR/MTRA portant Organisation et Fonctionnement du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale du 30 décembre 2012

VU Le Décret n°2016-109/PRE du 11 mai 2016 portant nomination du Premier Ministre

VU Le Décret n°2016-110/PRE du 12 mai 2016 portant nomination des membres du Gouvernement

VU Le Décret n°2016-148/PRE du 16 juin 2016 fixant les attributions des Ministères

VU L'Avis émis par le Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale (CONTESS) en sa séance du 27 au 28 novembre 2016

VU La Circulaire n°170/PAN du 07 juin 2018 portant convocation de la 5ème Séance publique de la 1ère Session Ordinaire de l'année 2018

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 26 décembre 2017.

TEXTE INTÉGRAL

Article 1

Les dispositions des articles suivantes de la Loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail sont modifiées et complétées comme suit :*

Article 1

Au lieu de : « Comme Loi de la République, ce Code du travail est applicable sur l'ensemble du territoire national à l'exception des « zones franches » qui relèvent d'une législation particulière ». Lire : « Comme Loi de la République, ce Code du travail est applicable sur l'ensemble du territoire national ». « Le reste de l'article sans changement ».*

Article 11

Au lieu de : « Le contrat à durée déterminée ne peut excéder en cas de renouvellement répétitif la durée totale de 12 mois renouvelable une fois ». Lire : « Le contrat à durée déterminée ne peut excéder la durée totale de 12 mois renouvelable une fois ». « Le reste de l'article sans changement ».*

Article 12

Au lieu de : Sont considérés comme relevant du champ d'application du contrat à durée déterminé : * 1° les travailleurs à titre saisonnier ou temporaire ; * 2° les travailleurs engagés pour une tâche déterminée dont l'exécution n'excède pas six mois ; * 3° les travailleurs à titre occasionnel ; * 4° les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée ; * 5° les travailleurs pour la durée d'un chantier ou d'une mission ; * 6° les travailleurs remplaçants des salariés absents pour une période temporaire suite à la maladie, la maternité ou la formation ; * 7° les travailleurs recrutés à la faveur d'une augmentation passagère du volume de l'activité de l'entreprise. Lire : Sont considérés comme relevant du champ d'application du contrat à durée déterminé : * 1° les travailleurs à titre saisonnier ou temporaire ; * 2° les travailleurs engagés pour une tâche déterminée dont l'exécution n'excède pas six mois ; * 3° les travailleurs à titre occasionnel ; * 4° les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée ; * 5° les travailleurs pour la durée d'un chantier ou d'une mission ; * 6° les travailleurs remplaçants des salariés absents pour une période temporaire suite à la maladie, la maternité ou la formation ; * 7° les travailleurs recrutés à la faveur d'une augmentation passagère du volume de l'activité de l'entreprise. « Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans les cas prévus aux points cités à l'alinéa précédent , il est alors conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ». « Le reste de l'article sans changement ».*

Article 22

Au lieu de : « Le contrat de travail à durée indéterminé peut être écrit ou verbal ». Lire : « Le contrat de travail à durée indéterminé est conclu par écrit ». « Le reste de l'article sans changement ».* Article 41 alinéa 12 : Au lieu de : « Le contrat de travail est suspendu : 12- pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois maximum » ; Lire : « Le contrat de travail est suspendu : 12- pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à neuf (9) mois maximum » ; « Le reste de l'article sans changement ».* Un nouvel alinéa de l'article 60 a été ajouté comme suit : « Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) en République de Djibouti en dessous duquel un travailleur ne peut être embauché est fixé à 35 000 FDJ ». Les dispositions du présent alinéa sont applicables aux contrats individuels du travail à compter du 1er Janvier 2018. « Le reste de l'article sans changement ».*

Article 85

Au lieu de : « Ces règles déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail qui équivaut à quarante heures ou à quarante sept heures de travail effectif ». Lire : « Ces règles déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail qui équivaut à quarante huit heures de travail effectif ». « Le reste de l'article sans changement ».* Un nouvel alinéa 4 de l'article 105 du code du travail a été ajouté comme suit : « Le droit au congé ne peut pas être prescrit pour le travailleur en activité lorsqu'il est démontré que l'employeur avait privé la possibilité au salarié de jouir de son congé annuel pour nécessité de service. L'employeur doit notifier sa décision par écrit au salarié avec un accusé de réception ». « Le reste de l'article sans changement ».*

Article 141

Au lieu de : « Les prélèvements obligatoires, les remboursements et les consignations qui peuvent être prévus par les lois, les conventions ou accords collectifs et les contrats individuels de travail peuvent faire l'objet de retenues sur salaire ». Lire : « Les prélèvements obligatoires, les remboursements et les consignations qui peuvent être prévus par les lois, les conventions ou accords collectifs qui peuvent faire l'objet de retenues sur salaire ». « Le reste de l'article sans changement ». * Article 212 alinéa 4 : Au lieu de : « Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur ». Lire : « Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats de leurs choix ». « Le reste de l'article sans changement ».*

Article 226

Au lieu de : « Les délégués du personnel doivent être mis en place dans les entreprises occupant au moins cinquante (50) salariés... ». Lire : « Les délégués du personnel doivent être mis en place dans les entreprises occupant au moins onze (11) salariés... ». « Le reste de l'article sans changement ». * Article 259 alinéa 4 : Au lieu de : « Les conventions collectives ne peuvent modifier les dispositions du présent code sur les modalités d'application du principe » à travail égale, salaire égal » quels que soit l'origine, le sexe et l'âge du travailleur ». Lire : « Les conventions collectives ne peuvent modifier les dispositions du présent code sur les modalités d'application du principe » à travail de valeur égale, salaire égal » quels que soit l'origine, le sexe et l'âge du travailleur ». « Le reste de l'article sans changement ».

Article 2

Il est inséré au Titre I de la Loi n°133/AN/05/5ème L du 28 Janvier 2006 portant code du travail, trois articles 4 bis, 4 ter et 4 quater libellés comme suit : Article 4 bis : Le harcèlement moral au travail se manifeste par des agissements répétés qui ont pour effet la dégradation des conditions de travail d'un salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité du travailleur, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. L'auteur des faits peut être un collègue ou un supérieur hiérarchique ou un subordonné du salarié victime. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. Article 4 ter : Le harcèlement sexuel au travail est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Sont assimilés au harcèlement sexuel, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. L'auteur des faits peut être un collègue ou un supérieur hiérarchique ou un subordonné du salarié victime. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel dans son entreprise d'y mettre un terme et de les sanctionner. Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. Article 4 quater : Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles 4bis et 4 ter le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Le titre IX du Code du travail de 2006, voit l'intitulé de son

chapitre II, modifié. Au lieu de : » TITRE IX DES PÉNALITÉS CHAPITRE II DES DISPOSITIONS SPÉCIALES » Lire : » TITRE IX DES PÉNALITÉS CHAPITRE II DES DISPOSITIONS PÉNALES » L'article 290 du Code du travail de 2006, voit un alinéa supplémentaire (k) s'ajouter. « Article 290 Sont punis d'une amende d'un million de francs (1 000 000 FD) à deux millions de francs (2 000 000 FD) et d'un mois d'emprisonnement et, en cas de récidive, de deux mois d'emprisonnement et d'une amende double, ou de l'une de ces deux peines seulement : a) les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 2 sur l'interdiction du travail forcé ; b) les personnes qui ont volontairement fait une fausse déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle ; c) toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, vols ou promesse, a contraint ou tenté de contraindre un travailleur à se faire embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, a tenté de l'empêcher de se faire embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ; d) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'un permis de travail inexact, s'est fait embaucher ou s'est substitué volontairement à un autre travailleur ; e) tout employeur ou préposé qui a volontairement porté sur le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée ou aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui a fait usage de ces attestations ; f)

toute personne qui a exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement de salaires, indemnités allocations et frais de toute nature ;g) toute personne qui fait entrave à la liberté syndicale, notamment par violation des articles 3, 4, 210, 211, 212, 213, 214 ;h) tout employeur qui enfreint les dispositions des articles 188, 189 et 190 ;i) tout employeur qui entrave la constitution, la désignation des membres ou le fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité ;j) tout employeur qui fait obstacle à la mise en place ces délégués du personnel et à l'exercice de leurs fonctions ;k) les auteurs de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

Article 3

La présente Loi entre en vigueur à compter de la date de sa promulgation et sera publiée au Journal Officiel de la République de Djibouti.

*Le Président de la République
Chef du Gouvernement*

ISMAÏL OMAR GUELLEH