

Décret

Générale

modern

Décret n° 2020-294/PR/MTRA portant dispositions particulières à l'Emploi des Personnes Handicapées.

n° 2020-294/PR/MTRA

Ministère

MINISTÈRE DU TRAVAIL CHARGE DE LA REFORME DE
L'ADMINISTRATION

Date de publication

16 novembre 2020

Numéro JO

n° 22 du 30/11/2020

Date du numéro

30 novembre 2020

INTRODUCTION

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE, CHEF DU GOUVERNEMENT

VISAS

VULa Constitution du 15 septembre 1992**VU**La Loi constitutionnelle n°92/AN/10/6ème L du 21 avril 2010 portant révision de la Constitution**VU**La Loi n°133/AN/05/5ème portant code du travail du 26 janvier 2006**VU**La Loi n°203/AN/07/5ème L du 22 décembre 2007 portant création de l'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle**VU**La Loi n°2017-073/PR/MTRA portant organisation de l'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle**VU**La Loi n°207/AN/17/7ème L du 6 février 2018 relative à la promotion et à la protection des personnes handicapées**VU**La Loi n°15/AN/18/8ème L du 25 juin 2018 portant création de l'Agence Nationale des Personnes Handicapées**VU**La Loi n°2018-293/PR du 2 octobre 2018 portant organisation et fonctionnement de l'Agence Nationale des Personnes Handicapées**VU**La Loi n°221/AN/17/8ème L modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 26 janvier 2006, portant code du travail**VU**La Loi n°25/AN/18/8ème L portant réorganisation du Ministère du Travail chargé de la Réforme de l'Administration du 27 février 2019**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°2019-095/PRE du 05 mai 2019 portant nomination du Premier Ministre**VU**Le Décret n°2019-096/PRE du 05 mai 2019 portant nomination des Membres du Gouvernement**VU**Le Décret n°2019-116/PREdu 26 mai 2019 fixant les attributions des Ministères**VU**L'Avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale du 14 Janvier 2019

TEXTE INTÉGRAL

DISPOSITION GENERALES

Article 1

Le présent décret a pour objet de fixer les règles relatives à l'emploi des personnes handicapées en application des dispositions prévues aux articles 117,118,119 et 120 de la loi n°133/AN/05/5ème du 26 janvier 2006 portant Code du travail en République de Djibouti .

CHAPITRE I : PERSONNE HANDICAPEE

Article 2

Constitue un handicap, au sens du présent décret, toute limitation d'activité par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques ou d'un trouble de santé invalidant.

Article 3

Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.La qualité de personne handicapée est constatée par une commission placée sous l'autorité de l'Agence Nationale des Personnes Handicapées (ANPH). Cette qualité est matérialisée par une carte biométrique comportant toutes les informations relatives à l'handicap.

Article 4

Le handicap ne peut être une cause pour priver un citoyen d'occuper un emploi dans le secteur public ou privé s'il a les aptitudes adéquates pour l'exercer.

Article 5

Tout travailleur qui est devenu handicapé qu'elle qu'en soit la cause, doit être maintenu à son poste initial ou affecté à un autre poste vacant qui peut être attribué selon les aptitudes et la spécificité de son handicap sans que ce changement d'activité puisse porter préjudice à sa situation salariale.Il doit bénéficier des moyens de reconversion pour exercer le nouvel emploi.En cas d'incapacité absolue empêchant le travailleur de récupérer son travail conformément aux dispositions prévues par le premier paragraphe du présent article, les procédures appropriées seront prises conformément à la législation en vigueur relative au régime de la sécurité sociale.

CHAPITRE II : L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Article 6

Est instaurée une obligation d'emploi des personnes handicapées dans les établissements du secteur privé et des établissements publics régis par le Code du travail.

Article 7

Un quota minimal de personnes handicapées en fonction de l'effectif de l'entreprise est mis en place comme suit :

EFFECTIFS	Quota (salariés handicapés)
50-100	1 personne au min.

100-300	4 personnes au min.
300-500	7 personnes au min.
500 et plus	10 personnes au min.

Les accords ou conventions collectives sectorielles conclus entre les organisations patronales et syndicales peuvent fixer un quota supérieur à celui fixé à l'alinéa précédent.

Article 8

L'employeur doit s'acquitter de son obligation en embauchant des personnes handicapées, et ce, au quota fixé à l'article 7 du présent décret. Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage. Toutefois, l'employeur doit veiller au respect du quota minimal susmentionnée en recrutant les personnes handicapées à des emplois permanents.

Article 9

L'employeur doit accueillir en stage de formation de 3 mois maximum ou en contrat d'apprentissage de 6 mois à 2 ans, des personnes handicapées dans la limite du quota fixé à l'article 7 du présent décret.

Article 10

Les employeurs sont tenus de procéder à des aménagements appropriés aux postes de travail susceptibles d'être occupés par les travailleurs handicapés. Il leur est fait obligation de recruter les personnes handicapées pour ces postes de travail.

Article 11

Les plans annuels et pluriannuels de recrutement des organismes employeurs, devront faire ressortir un quota descriptif des postes de travail susceptibles d'être occupés par des personnes handicapées. Ces organismes employeurs devront également faire apparaître, dans leurs bilans annuels, les emplois déjà occupés par des travailleurs handicapés.

Article 12

Les établissements du secteur privé et des établissements publics de plus de 50 salariés sont soumises à l'obligation de la déclaration annuelle des travailleurs handicapés employés. Cette déclaration doit être envoyée avant le 31 janvier de chaque année à l'Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (ANEFIP). Elle doit faire apparaître le nombre des personnes handicapées employées et les postes de travail auxquels ils sont affectés. L'inspection Générale du travail et des lois sociales sera tenu informé des déclarations en vue d'effectuer de suivi et la vérification des données.

Article 13

L'inspection du travail doit faire des contrôles sur place dans les locaux des établissements du secteur privé et des établissements publics pour s'assurer du respect de l'obligation d'embauche des personnes handicapées. En cas des manquements constatés, l'employeur est mis en demeure de se conformer dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la mise en demeure. Le fichier informatique des demandeurs d'emploi handicapés sera obligatoirement annexé à la mise en demeure. Si les manquements continuent à persister, une pénalité pécuniaire unique équivalente à 10 fois le SMIG par personne handicapée manquante, est infligée à l'employeur concerné et en cas de récidive, d'une amende double. Le montant de cette pénalité servira à alimenter le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Article 14

Il sera créé un Fonds destiné à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les conditions d'organisation et de fonctionnement du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées seront créées par une Loi.

Article 15

Les Organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, l'Agence Nationale des Personnes Handicapées ainsi que les organisations de la société civile représentant les intérêts des personnes handicapées, doivent être consultées pour promouvoir la coopération et la coordination des institutions publiques et privées qui s'occupent de la réadaptation professionnelle.

Article 16

Les handicapés sont soumis à la durée légale du travail conformément à l'article 84 de la loi n° 1 33/AN/05/5*me du 26 janvier 2006. Toutefois, l'employeur doit solliciter lors de la visite médicale d'embauche l'avis médical d'un médecin du travail pour certains handicapés convalescents et ceux qui ne sont pas encore adaptés parfaitement à leur poste de travail. L'employeur doit effectuer un aménagement d'horaire après recommandation d'un médecin du travail de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Article 17

Il sera mis en place un fichier informatique placé sous la responsabilité directe de l'ANEFIP. Il contiendra la liste des personnes handicapées demandeurs d'emploi. Le fichier contiendra toutes les informations nécessaires sur les personnes handicapées demandeurs d'emploi, à savoir notamment

- Leur situation administrative : nom, situation familiale, domicile, numéro de téléphone
 - Les formations : quel emploi est recherché, quels diplômes et les qualifications acquises, expérience. Le fichier sera complété avec l'appui de l'ANPH (Agence Nationale des Personnes Handicapées) œuvrant pour la protection et la promotion des personnes handicapées. Le fichier sera régulièrement mis à jour par l'ANEFIP.
-

Article 18

Le fichier informatique sera remis aux établissements du secteur privé et les établissements publics en vue de remplir leur obligation de quota d'embauche des personnes handicapées. Les personnes handicapées à la recherche d'un emploi doivent s'inscrire auprès de ce fichier. Ils peuvent aussi adresser directement leurs demandes d'emploi aux établissements privés et les établissements publics qui les intéressent.

Chapitre III :

DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Les dispositions de l'article 10 s'appliquent six mois après la date de publication du présent décret.

Article 20

Le Ministre du Travail chargé de la Reforme de l'Administration est chargé de l'exécution du présent décret.

Article 21

Le présent décret, qui prendra effet à compter de la date dès sa signature.

*Le Président de la République
chef du Gouvernement*

ISMAÏL OMAR GUELLEH