

Loi

Générale

modern

Loi n° 140/AN/97/3ème L portant aménagement du Code de Travail de 1952.

n° 140/AN/97/3ème L

Ministère
ASSEMBLÉE NATIONALEDate de publication
23 septembre 1997Numéro JO
n° 18 du 30/09/1997Date du numéro
30 septembre 1997

INTRODUCTION

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

VISAS

VU la constitution du 15 septembre 1992

VU la loi n°52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail **VU** le décret n°96-0016/PRE du 27 mars 1996 portant remaniement des membres du gouvernement djiboutien et fixant ses attributions

VU le décret n°97-0045/PRE portant nomination de deux membres du Gouvernement.

TEXTE INTÉGRAL

CONTRAT DU TRAVAIL

Article 1er

Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération.

Article 2

Le contrat de travail peut revêtir plusieurs formes : il peut être à durée déterminée ou indéterminée, conclu pour la durée d'un chantier ou d'une mission, saisonnier ou temporaire. Tout contrat de travail peut être à temps plein ou à temps partiel.

Article 3

Les contrats de travail sont passés librement, toutefois : a) Le contrat d'apprentissage ; b) Le contrat à durée déterminée excédant un mois ; c) Le contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur ; d) Le contrat des travailleurs immigrés ; e) La stipulation d'une période d'essai dans un contrat doivent être constatés par écrit. Les contrats et stipulations écrits sont exempts de tout droit de timbre et d'enregistrement.

Article 4

Quel que soit le lieu de la conclusion du contrat et de la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté en République de Djibouti est soumis aux dispositions de la présente loi, à l'exception des contrats conclus dans le cadre d'un appel d'offre international visant un marché public, ou ceux conclu dans le cadre des accords de coopération internationale. DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE

Article 5

Tout contrat conclu pour une durée déterminée ne peut excéder deux ans renouvelable une fois. Tout contrat stipulant une durée déterminée supérieure à un mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être, après visite médicale d'aptitude de celui-ci, constaté par écrit.

Article 6

Sont travailleurs à titre saisonnier ou temporaire, les travailleurs engagés pour une tâche déterminée dont l'exécution n'excède pas six mois, Sont travailleurs à titre occasionnel, les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée. Sont travailleurs pour la durée d'un chantier ou d'une mission, les travailleurs dont le contrat cesse de plein droit au terme, non défini avec précision, du chantier ou de la mission.

Article 7

Les travailleurs à titre saisonnier, temporaire ou occasionnel sont liés par un contrat à durée déterminée.

Article 8

Tout contrat de travail qui ne répond pas aux exigences du contrat à durée déterminée est considéré comme un contrat à durée indéterminée. DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI

Article 9

Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment

- Le premier, l'aptitude professionnelle du travailleur et son rendement – Le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise.
-

Article 10

L'engagement à l'essai doit être constaté par écrit. A défaut, le contrat est réputé définitif dès son origine. Dans les cas prévus aux alinéas b), c) et d) de l'article 3, l'essai ne peut résulter que d'une clause incluse dans le corps du contrat appelé à devenir définitif.

Article 11

Dans les contrats à durée indéterminée, la période d'essai ne peut excéder quinze jours pour les employés, ouvriers et manœuvres payés à l'heure, un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres payés au mois et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés. Cette période ne peut être renouvelée qu'une fois et par écrit. Dans le contrat à durée déterminé, la période d'essai ne peut excéder une durée qui, exprimée en jours ouvrables, est égale à un jour par semaine de travail prévu ou prévisibles sans pouvoir excéder un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres et trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Article 12

Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie dans laquelle a été engagé le travailleur, conformément aux classifications professionnelles de la convention ou de l'accord collectif applicable à l'entreprise.

Article 13

Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de la période d'essai, renouvelée ou non, les parties sont définitivement liées par un contrat de travail et la période d'essai, renouvellement compris, est prise en compte pour la détermination des droits et avantages attachés à la durée du service dans l'entreprise.

Article 14

Les parties peuvent se délier au cours de la période d'essai sans préavis ni indemnités de quelque nature que ce soit. DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 15

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être écrit, verbal ou tacite. Toutefois, lorsqu'il nécessite l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, il doit être constaté par écrit. DE LA CLASSIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE

Article 16

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin de plein droit à l'échéance du terme.

Article 17

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme

- Pour faute lourde telle que définie à l'article susceptible, en cas de contestation, d'être appréciée par la juridiction compétente
 - En cas de force majeure
 - Par résolution judiciaire. La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages et intérêts. DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE
-

Article 18

Sous réserve du respect du préavis prévu à l'article 27 de la présente loi, le salarié peut démissionner librement sans avoir à justifier des motifs de son acte.

Article 19

Outre le respect du préavis prévu à l'article 27, un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectif et sérieux de ne pas maintenir son contrat de travail. En cas de contestation, ce motif peut toujours être apprécié par la juridiction compétente. Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de sa conduite fautive. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour

- motif personnel. Le motif du licenciement peut tenir à la suppression ou à la transformation substantielle du poste de travail occupé par le salarié pour des raisons tenant soit aux changements technologiques, soit à l'organisation, aux difficultés économiques ou à la fermeture de l'entreprise. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour
 - motif économique.
-

Article 20

L'employeur qui licencie pour motif personnel doit notifier sa décision par écrit. La lettre de licenciement comporte nécessairement

- L'indication du ou des motifs de la rupture
- Le nom ou la raison sociale de l'entreprise
- Le numéro d'immatriculation à l'OPS et l'adresse de l'employeur
- Les noms, prénom, numéro d'affiliation à l'OPS, la date d'embauche et la qualification professionnelle du salarié licencié. Dans le même temps ou il notifie le licenciement au salarié, l'employeur informe l'inspecteur du travail. Cette information écrite comporte les mêmes indications que celles contenues dans la lettre de licenciement.

Article 21

L'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit, avant toute décision, informer l'inspecteur du travail de son projet. Il indique l'évolution des effectifs de l'entreprise au cours des douze derniers mois, les raisons économiques ou techniques précises du projet, le nombre de salariés, dont le licenciement est envisagé, les qualifications professionnelles concernées et la période au cours de laquelle les licenciements pourraient être notifiés. Lorsqu'il existe des délégués du personnel dans l'entreprise, ces mêmes informations leur sont données dans le même temps.

Article 22

Lorsqu'il existe des délégués du personnel, ceux-ci doivent être réunis au moins une fois par l'employeur au cours des délais fixés ci-dessus. Lors de la réunion, l'employeur répond aux questions portant sur les éléments d'informations qui leur ont été communiqués et recueille les observations des délégués ainsi que leurs propositions tendant à éviter les licenciements, en diminuer le nombre ou à en atténuer les effets pour les salariés concernés. Une discussion s'engage sur ces propositions et observations.

Article 23

Si, à l'expiration des formalités prévues à l'article précédent, l'employeur décide de licencier, il doit notifier par écrit sa décision à chaque salarié concerné. La lettre de licenciement comporte toutes les mentions visées à l'article 20 de la présente loi. L'employeur informe l'inspecteur du travail des licenciements qu'il a prononcés.

Article 24

Le travailleur licencié pour un motif économique conserve pendant une année la priorité d'embauche dans l'entreprise et pour la même catégorie d'emploi. Il est cependant tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'entreprise ou de l'établissement. Passé ce délai, il continue de bénéficier de la même priorité pendant une année, mais son embauche peut être subordonnée à un essai à l'article 12 de la présente loi.

Article 25

En cas de vacance de poste, l'employeur est tenu d'aviser le travailleur par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Ce dernier doit se présenter à l'établissement ou à l'entreprise dans un délai maximum de huit jours suivant la date de réception de la lettre.

Article 26

Quelle que soit la nature économique ou non du motif invoqué par l'employeur, tout licenciement qui ne repose pas sur un motif objectif et sérieux ouvre droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts fixés par la juridiction compétente en fonction du préjudice subi. Ces dommages et intérêts ne peuvent toutefois pas être supérieures à

—

Deux mois de salaire pour les salariés occupés dans une entreprise d'une taille inférieure à 11 salariés – Quatre mois de salaire pour les salariés travaillant dans une entreprise comptant entre 11 et 49 salariés – Six mois de salaire pour les salariés travaillant dans une entreprise de plus de 49 salariés. Ils ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat, les conventions ou accords collectifs. DU PREAVIS

Article 27

La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter un préavis dont la durée est égale à

- Quinze jours pour les travailleurs payés à l'heure
- Un mois pour les employés, ouvriers et manœuvres – Trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Article 28

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect réciproque de toutes les obligations qui leur incombent. En vue de la recherche d'un nouvel emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine, pris à son choix globalement ou par heure, payé à plein salaire. Les jours ou heures de liberté sont pris à l'initiative du travailleur qui doit aviser son employeur avant son absence. En cas de licenciement, le travailleur qui a trouvé un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement ou l'entreprise avant l'expiration du délai de préavis sans avoir à payer une indemnité pour inobservation de ce délai. Si, à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un nouvel emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Article 29

Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée intervenant sans préavis entraîne, pour la partie responsable, l'obligation de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le préavis qui n'a pas été effectivement respecté. Cependant la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde.

Article 30

Sont considérés comme fautes lourdes d'ordre professionnel

- L'insubordination, c'est à dire le refus d'exécuter un travail ou un ordre entrant dans le cadre des activités relevant de l'emploi
- La violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel
- La malversation
- La perte de confiance, fondée sur des faits objectifs, rendant impossible l'exécution du contrat
- Les voies de faits commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'établissement ou de l'entreprise – La violation du secret professionnel
- L'état d'ivresse caractérisée
- La violation flagrante des clauses du contrat de travail. Cette liste n'est pas limitative et son extension relève de l'appréciation de la juridiction compétente.

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 31

La rémunération fixée au contrat de travail résulte des accords d'entreprise, des conventions collectives ou, le cas échéant, d'un accord entre les parties du contrat. Aucun plancher de rémunération n'est fixé par la législation. Cette loi annule les dispositions antérieures introduisant un salaire minimum.

Article 32

Lorsqu'elle est saisie d'une contestation relative au bien-fondé de la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée ou, sous réserve des dispositions de l'article 18, d'un contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction compétente doit procéder à une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture. Le jugement mentionne expressément le motif allégué par la partie qui a rompu les relations contractuelles.

Article 33

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société ou changement d'activité, tous les contrats de travail en cours au jour de cette modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et conditions prévues par la présente loi. Il appartient à l'employeur d'informer les services compétents du Ministère du travail de toute modification de sa situation juridique. .

Article 34

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise sauf dérogation stipulée au contrat. Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

Article 35

Quelque soit le motif qui met fin au contrat, l'employeur doit tenir à la disposition du travailleur, sous peine de dommages et intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date d'entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés et la catégorie professionnelle si elle est prévue par une convention ou accord collectif, ou un texte réglementaire. Sous peine de dommage et intérêts, l'employeur ne peut mentionner sur le certificat de travail des renseignements tendancieux, diffamatoires ou erronés sur le travailleur. Ce certificat est exempt de tous droits de timbre ou d'enregistrement.

Article 36

L'obligation imposée à l'article précédent subsiste après le décès du travailleur au profit de ses ayants droit. DU PLACEMENT

Article 37

Le

chapitre V – Titre VII de la loi n°52-1322 du 15 décembre 1952 est abrogé et remplacer ainsi :

Article 38

Tout chef d'entreprise, d'établissement ou tout autre employeur dispose de la faculté de recruter directement la main-d'œuvre nationale ou de recourir aux services compétents du Ministère chargé du travail.

Article 39

Tout employeur peut recruter librement son personnel. Toutefois, il est tenu de faire connaître mensuellement au service compétent du Ministère du travail la nature des postes de travail pour lesquels des recrutements ont été opérés ainsi que l'identité des travailleurs embauchés. Il est également tenu de déclarer son existence et l'ensemble de ses travailleurs à l'Organisme de Protection Sociale.

Article 40

Ces dispositions annulent celles prévues par la loi n°21/AN/83/1 ère L du 3 février 1983 portant organisation de l'Administration Centrale du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, dans sa Section III, articles 36, 37 et 38. Elles annulent celles prévues par la loi n°102/AN/95/3ème L portant diverses mesures d'ordre social en son titre 1,

article 2

La présente loi abroge le titre III –

chapitre 1er de la loi 52-1322 du 15 décembre 1952. Et de façon générale, la présente loi annule toute disposition antérieure contraire.

Article 41

Les dispositions de la présente loi seront intégralement reprises dans le cadre du nouveau Code du Travail.

Article 42

La présente loi sera publiée au Journal Officiel de la République de Djibouti dès sa promulgation.

*Par le Président de la République
Chef du Gouvernement*

HASSAN GOULEDAPTIDON