JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE DE DJIBOUTI

Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail.

L'ASSEMBLÉE NATIONALE A ADOPTÉ

LE PRESIDENT DE LA RÉPUBLIQUE PROMULGUE

LA LOI DONT LA TENEUR SUIT :

VU La Constitution du 15 septembre 1992 ;
VU Le Décret n°2005-0067/PRE du 21 mai 2005 portant nomination du Premier Ministre ;
VU Le Décret n°2005-0069/PRE du 22 mai 2005 portant nomination des membres du Gouvernement ;
Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 09 novembre 2004.

TITRE I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er : La présente loi institue le Code du travail de la République de Djibouti.

Ce code est applicable aux relations professionnelles entre travailleurs et employeurs.

Est considérée comme travailleur au sens du Code du Travail, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée.
Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur,ni de celui du travailleur.

Sont exclues du champ d'application du présent Code les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre de l'administration publique et qui relèvent, à ce titre, du Statut Général de la Fonction Publique ainsi que ceux relatifs aux militaires, aux gendarmes, à la police et à la protection civile.

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.

Article 2 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Le terme "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la contrainte physique et/ou morale et pour lequel l'individu ne s'est donné de plein droit.

Toutefois, le terme "travail forcé ou obligatoire" ne comprendra pas :

a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ;
b) tout travail ou service d'intérêt général tel que défini par les lois sur les obligations civiques ;
c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Article 3 : Sous réserve des dispositions expresses du présent Code, ou de tout texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes, les enfants et les jeunes, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en compte le sexe, l'âge, la race, la couleur, l'origine sociale, la nationalité ou l'ascendance nationale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, l'activité syndicale ou les opinions, notamment religieuses et politiques du travailleur pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération et autres conditions de travail, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Article 4 : Il est interdit à tout employeur d'user de moyens de pression à l'encontre d'un travailleur ou à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés quelle qu'elle soit, ou d'un de ses membres.

Article 5 : L'âge minimum d'accès au marché du travail est fixé à 16 ans révolus.

Article 6 : Un exemplaire du présent Code doit être tenu par l'employeur à la disposition des délégués du personnel.

TITRE II
DES RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1er
DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 : DISPOSITIONS D'ENSEMBLE

Article 7 : 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, publique ou privée, moyennant rémunération.

Article 8 : Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée.
Tout contrat de travail peut être à temps plein ou à temps partiel.

Article 9 : Les contrats de travail sont passés librement, toutefois:
1. le contrat d'apprentissage ;
2. le contrat à durée déterminée excédant un mois ;
3. le contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur ;
4. le contrat des travailleurs étrangers ;
5. 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 10 : 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, sauf en cas d'exécution partielle, en République de Djibouti, d'un contrat de travail initialement conclu sous l'empire d'une autre législation, pour des travailleurs déplacés dont la mission sur le territoire n'excède pas six mois.

Section 2 : DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE

Article 11 : Tout contrat conclu pour une durée déterminée ne peut excéder, en cas de renouvellement répétitif la durée totale de 12 mois 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 12 : Sont considérées 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.

Article 13 : Des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, et ce dans le dessein de promouvoir une

politique d'embauche en faveur de personnes sans emploi.

Article 14 : Sans préjudice d'application des articles précédents, le contrat de travail à durée déterminé doit mentionner dans son corps, dès son approbation, la limite temporelle fixant son terme.

Article 15 : Tout contrat de travail qui ne répond pas aux exigences du contrat à durée déterminée est considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Section 3 : DE L'ENGAGEMENT A L'ESSAI

Article 16 : 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 17 : L'engagement à l'essai doit être constaté par écrit. Dans les cas prévus aux points 2, 3, et 4 de l'article 9, l'essai ne peut résulter que d'une clause incluse dans le corps du contrat.

Article 18 : 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 déterminée, 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 19 : 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 éventuellement applicable à l'entreprise.

Article 20 : Si le travailleur est maintenu en service à l'expiration de la période d'essai, renouvelée ou non, les parties sont 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 21 : L'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser sans préavis ni indemnités de quelque nature que ce soit par la volonté de l'une des parties.

Section 4 : DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 22 : Le contrat de travail à durée indéterminé peut être écrit ou verbal.
Le contrat de travail à durée indéterminée peut être conclu pour un travail à temps plein ou pour un travail à temps partiel.

Article 23 : Dans le cas où un travailleur sous contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel effectue des heures supplémentaires au cours d'une semaine ou d'un mois, le nombre d'heures supplémentaires effectuées ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans son contrat.
Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, nécessite l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, il doit être obligatoirement constaté par écrit.

Section 5 : DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR ÉTRANGER

Article 24 : Tout étranger peut exercer une activité salariée en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, sous réserve des dispositions ci-après.

Article 25 : Le contrat de travail pour étranger est obligatoirement constaté par écrit. Il fait l'objet d'un visa délivré par le Ministre chargé du Travail.

Article 26 : Le visa du contrat du travailleur étranger entraîne la délivrance d'une autorisation de travail délivrée par le Ministre chargé du Travail.
Nul travailleur étranger ne peut bénéficier d'un visa de séjour "pour travail" s'il n'a pas préalablement obtenu la dite autorisation de travail.

Article 27 : Cette autorisation est temporaire. Elle est délivrée pour une durée d'un an ; elle peut être renouvelée plusieurs fois; elle doit être présentée à toute réquisition des services du Ministère chargé du Travail ou des services des visas du Ministère de l'Intérieur.
Lorsqu'un travailleur étranger quitte, pour quelle que raison que ce soit son employeur, ce dernier doit adresser au Service de la Main d'œuvre une déclaration de cessation de service.
L'autorisation de travail devient immédiatement caduque.

Article 28 : Le Ministre chargé du Travail peut refuser la délivrance ou le renouvellement de l'autorisation de travail lorsque la qualification professionnelle du travailleur ne répond pas, ou plus, aux besoins de l'économie nationale. ou encore lorsqu'il existe sur le marché du travail des compétences et qualifications nationales équivalentes à celles du travailleur étranger.
Le refus opposé par le Ministre chargé du Travail peut faire l'objet des recours ouverts par le droit commun contre les décisions administratives.

Article 29 : La demande d'autorisation de travail doit être formulée avec dépôt du contrat de travail auprès des services de l'Emploi qui instruisent le dossier. Celui-ci délivre au requérant un reçu daté.
Sans réponse, sous 60 jours, à compter de la date de dépôt du contrat de travail par l'employeur, auprès des services concernés du Ministère chargé du Travail, l'autorisation est réputée accordée et le contrat de travail, légalisé de fait.

Article 30 : La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul

de plein droit. Si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur a le droit de faire constater par le tribunal du travail, la nullité du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages et intérêts.

Section 6 : DES AGENCES PRIVÉES D'EMPLOI ET DU CONTRAT D'INTÉRIM

Article 31 : Les "agences privées d'emploi" sont autorisées en République de Djibouti, sous réserve qu'elles se conforment aux dispositions du présent Code du Travail.
Les "agences privées d'emploi" sont des personnes physiques ou morale, indépendantes des autorités publiques, enregistrées aux registres du commerce ou des sociétés, qui fournissent un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail :
a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler ;
b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à disposition d'une tierce personne physique ou morale, désignée "entreprise utilisatrice", qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution.
Les "agences privées d'emploi" doivent se prévaloir d'un fonds de garantie et remplir un certain nombre de conditions définies par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre en charge du travail pour prétendre exercer leurs activités et fournir des services au marché du Travail.

Article 32 : Les agences privées d'emploi ne peuvent collecter, stocker et communiquer des informations sur des travailleurs que dans la mesure où il s'agit de données exclusivement professionnelles : État civil, formation, qualification, expérience professionnelle et savoir faire.

Article 33 : Le champ d'activité des agences privées d'emploi couvre des secteurs d'activité professionnelle limités et définis par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre en charge du travail.

Article 34 : Les agences privées d'emploi sont tenues de déposer au Ministère chargé du Travail une déclaration d'existence dont il leur sera délivré récépissé.

La création ou l'établissement de nouveaux bureaux de placement ne pourra être autorisé qu'après accord du Ministère chargé du Travail.
Article 35 : Les agences privées d'emploi sont tenues d'adresser trimestriellement à l'Inspection du Travail la situation des embauches, et annuellement, un état récapitulatif des contrats conclus. Celui-ci comportera :
a) L'identité de chaque travailleur placé, avec sont numéro de carte d'identité nationale, de passeport ou de carte d'étranger ;
b) La nature exacte du poste occupé et le niveau de qualification et/ou de formation ;
c) la durée présumée du contrat ;
d) L'identité de l'entreprise ou de l'établissement utilisateur ;
Le non respect de cette disposition entraînera des sanctions prévues par décret, pouvant aller jusqu'à la fermeture de l'agence.

Article 36 : En aucun cas les agences d'emploi privées ne peuvent mettre à disposition d'une

entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève légale.
De même il est interdit à une entreprise utilisatrice de recruter un travailleur intérimaire pour effectuer des travaux dangereux, qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale, figurant sur une liste fixée par arrêté pris sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail , du ministre de l'Agriculture et du Ministre de la Santé.

Article 37 : Le contrat d'intérim est obligatoirement constaté par écrit.
Il se compose de 2 contrats parallèles :
a) un contrat de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'agence privée d'emploi ;
b) un contrat de travail entre l'agence privée d'emploi et le travailleur intérimaire.
L'agence privée d'emploi est réputée employeur et investie des droits et obligations attachées à cette qualité. Le travailleur n'a à verser aucune rétribution pour ce placement.

Article 38 : Le contrat d'intérim doit préciser obligatoirement :
a) le motif de la mission ou le nom et la qualification du salarié à remplacer ;
b) un terme fixé avec précision avec éventuellement les conditions de renouvellement de la mission, à l'exception :
1) du remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu ;
2) des emplois à caractère saisonnier ou temporaire ;
3) des emplois pour la durée d'un chantier ou d'une mission.

Article 39 : Le contrat entre l'agence privée d'emploi et le salarié intérimaire :
1) reprend les clauses du contrat défini à l'article précédent ;
2) mentionne la qualification et/ou le niveau de formation du salarié intérimaire ;
3) les modalités de la rémunération ;
4) comprend une clause de rapatriement au cas où le salarié intérimaire ne réside pas habituellement en République de Djibouti ;
5) l'engagement de déclarer le salarié à l'Organisme de Protection Sociale.

Article 40 : Le contrat d'intérim, concernant un même salarié dans la même entreprise, est renouvelable dans la limite d'une durée totale limitée à deux années au maximum.

Section 7 : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 41 : Le contrat de travail est suspendu :
1) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période d'instruction militaire obligatoire ;
2) pendant la durée du service militaire du travailleur ou pour une période d'instruction militaire obligatoire ;
3) pendant la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie, dans la limite de 12 mois ;
4) pendant le repos de la femme enceinte prévu à l'article 118 du présent Code ;
5) pendant la durée de la grève déclenchée conformément à la procédure légale ;
6) pendant les congés sans solde du travailleur autorisés par l'employeur dans la limite de 6 mois ;
7) pendant l'absence du travailleur lorsque celle-ci a été autorisée par l'employeur en vertu des

dispositions des conventions et accords collectifs ou des contrats individuels ;
8) pendant la période de l'exercice par le travailleur d'un mandat régulier, politique ou syndical, incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée, pendant la durée du mandat;
9) pendant la durée de la mise à pied du travailleur ;
10) pendant la durée de la détention préventive du travailleur qui n'a pas commis une faute professionnelle, cette durée étant limitée à 3 mois au maximum ;
11) pendant la durée du congé payé ;
12) pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment ;
13) constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois maximum ;
14) en cas de force majeure, notamment d'intempéries ou de catastrophes ;
15) naturelles, lorsqu'elle a pour effet d'empêcher l'une des partie de remplir ses ;
16) obligations pendant une durée maximum de trois mois ;
17) durant la période de veuvage de la femme salariée, durée limitée à 4 mois et 10 jours ;
18) en cas de difficultés économiques et financières, ou techniques, signalées, par écrit, à l'Inspection du Travail. En tout état de cause, cette suspension appelée chômage technique ne peut l'être que pour une durée déterminée n'excédant pas trois mois renouvelable une seule fois. A l'expiration de ce délai, l'employeur doit décider de licencier ou de reprendre les intéressés. Il informe immédiatement l'Inspecteur du Travail de sa décision finale.

Article 42 : Ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, les périodes de suspension visées aux alinéas 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13 et 15 de l'article 41.
Pendant la période de suspension du contrat de travail, le salarié ne perçoit pas de rémunération de l'employeur, sauf ce qui est prévu ci-après à l'article 43 et le cas visé à l'article 41 alinéa 11.
En cas de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail ou maternité, le paiement des indemnités journalières est effectué par l'Organisme de Protection Sociale, selon la réglementation en vigueur.

Article 43 : Le travailleur dont la maladie a été dûment constatée par un docteur en médecine agréé, ainsi qu'il est prévu à l'alinéa 12 de l'article 41, conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :
1) s'il a moins de douze mois consécutifs de service: la moitié du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 56,
2) s'il a plus de douze mois et moins de cinq ans consécutifs de service : la moitié du traitement pendant trois mois,
3) s'il a plus de cinq ans d'ancienneté : la moitié du salaire pendant neuf mois.
Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.
Article 44 : A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée :
1) s'il est reconnu apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
2) s'il est diminué physiquement ou mentalement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités. Il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages qui y sont attachés ;
3) s'il est reconnu inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude conformément aux textes en vigueur.

CHAPITRE II
DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 : DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE

Article 45 : Le contrat de travail à durée déterminée prend fin de plein droit à l'échéance du terme.

Article 46 : Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme :
1) pour faute lourde, telle que définie à l'article 59 du présent Code ou dans le règlement intérieur de l'entreprise, susceptible, en cas de contestation, d'être appréciée par la juridiction compétente ;
2) en cas de force majeure ;
3) en cas de difficultés économiques et financière ou encore technique, signalées, par écrit a l'Inspection du Travail, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 41 alinéa 15 ;
4) par décision judiciaire ;
5) par accord écrit des parties.
La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages et intérêts sans préjudice de toutes autres indemnités.

Section 2 : DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 47 : Sous réserve du respect du préavis prévu à l'article 56 du présent Code, le salarié peut démissionner librement sans avoir à justifier des motifs de son acte.

Article 48 : Outre le respect du préavis prévu à l'article 56, un salarié ne peut être licencié que s'il existe une cause réelle et sérieuse de ne pas maintenir son contrat de travail.
En cas de contestation, la preuve de l'existence de cette cause réelle et sérieuse incombe à l'employeur, sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente.
Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, par exemple son état de santé, son inaptitude à tenir l'emploi, son insuffisance professionnelle ou sa conduite fautive. Le licenciement est alors qualifié de licenciement pour motif personnel.
Le motif du licenciement peut être économique ou technique, par exemple 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 49 : L'employeur qui licencie pour motif personnel doit notifier sa décision, à la personne concernée, par écrit, dans les 48 heures. La lettre de licenciement comporte nécessairement :
1) l'indication du ou des motifs de la rupture ;
2) le nom ou la raison sociale de l'entreprise ;

3) le numéro d'immatriculation à l'O.P.S. et l'adresse de l'employeur ;
4) les noms, prénoms, numéro d'affiliation à l'O.P.S , la date d'embauche et la qualification professionnelle du salarié licencié.
Dans le même temps où il notifie le licenciement au salarié, l'employeur informe l'Inspection du Travail. Cette information écrite comporte les mêmes indications que celles contenues dans la lettre de licenciement.

Article 50 : 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 51 : Aucun licenciement économique ne peut être notifié moins de huit jours après l'accomplissement des formalités prévues à l'article précédent. Ce délai est porté à vingt et un jours lorsque le projet porte sur des licenciements de plus de dix salariés.
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 52 : 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 49 de la présente loi.
L'employeur informe, dans les mêmes formes, l'Inspection du Travail des licenciements qu'il a prononcés.

Article 53 : Le travailleur licencié pour un motif économique conserve pendant une année la priorité d'embauche dans l'entreprise. 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.

Article 54 : 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 ou par tout autre moyen adéquat. 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 55 : Quelle que soit la nature de la cessation du contrat, économique ou non, du motif invoqué par l'employeur, tout licenciement qui ne repose pas sur un motif réel et sérieux ouvre droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts.
Ceux-ci ne peuvent toutefois pas être supérieurs à :
* 2 mois de salaire pour les salariés occupés dans une entreprise d'une taille inférieure à 11 salariés ;
* 4 mois de salaire pour des salariés occupés dans une entreprise comptant entre 11 à 49 salariés ;

* 6 mois de salaire pour des salariés occupés dans une entreprise de plus de 49 salariés. Toutefois ceux-ci ne se confondent pas avec l'indemnité pour inobservation du préavis telle que définie à l'article 58.
Si le licenciement d'un travailleur intervient sans observation de la notification écrite de la rupture et/ou de l'indication du motif, mais que ce licenciement a une cause réelle et sérieuse quant au fond, le Tribunal doit seulement accorder au travailleur, pour sanctionner l'inobservation de ces règles de forme, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois du salaire du travailleur.

Section 3 : DU PRÉAVIS

Article 56 : 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 :
1) quinze jours pour les travailleurs payés à l'heure ;
2) un mois pour les employés, ouvriers et manoeuvres ;
3) trois mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Article 57 : 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 ; dans le cas de licenciement pour motif autre que faute grave.
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 58 : 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 59 : Peuvent être considérées comme fautes lourdes d'ordre professionnel :
1) 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 ;
2) la violation caractérisée d'une prescription concernant l'exécution du service et régulièrement portée à la connaissance du personnel ;
3) les atteintes à l'obligation de probité ;
4) la perte de confiance, fondée sur des faits objectifs, rendant impossible l'exécution du contrat ;
5) les voies de faits, injures ou menaces sur les lieux du travail ou à l'occasion du travail ;
6) la violation du secret professionnel ;
7) l'état d'ivresse, la consommation de drogue ou de khat pendant les heures de travail sur les

lieux du travail ;
8) la violation flagrante des clauses du contrat de travail ;
9) les absences ou retards répétés ou importants et non justifiés.
Cette liste n'est pas limitative : le règlement intérieur ou les tribunaux compétents pourront ajouter d'autres cas de fautes lourdes. En cas de litige, l'appréciation de la faute lourde d'ordre professionnel est, in fine, du ressort des tribunaux compétents.

Section 4 : DISPOSITIONS COMMUNES

Article 60 : La rémunération fixée au contrat de travail résulte des accords d'entreprise, des conventions collectives ou, le cas échéant, d' accord parties au contrat.

Article 61 : 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 46, d'un contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction compétente peut, si nécessaire, 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 62 : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds ou mise en société, 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 du fait du nouvel employeur ne peut intervenir, s'il y a lieu, que dans les formes et conditions prévues par la présente loi.

Article 63 : En cours d'exécution du contrat l'employeur ou le travailleur peut proposer une modification du contrat de travail.
Si la proposition de modification du contrat présentée par le travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le travailleur peut rompre le contrat de travail, mais cette rupture lui est imputable.
Si la proposition de modification du contrat présentée par l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, l'employeur peut rompre le contrat de travail, mais cette rupture lui est imputable et doit être opérée dans le respect des règles de procédure du licenciement et avec paiement des indemnités de rupture.
Le licenciement, à la suite du refus de l'offre de modification, n'est abusif que si cette offre procède de l'intention de nuire ou d'une légèreté blâmable ou est contraire à l'intérêt de l'entreprise.

Article 64 : 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 65 : Quel que 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 66 : L'obligation imposée à l'article précédent subsiste après le décès du travailleur au profit de ses ayants droit.

CHAPITRE III
DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Section : 1

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 67 : Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier, s'oblige à donner ou à faire suivre une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés dans le cadre de son apprentissage.
Le contrat d'apprentissage doit permettre à l'apprenti d'acquérir une qualification professionnelle.
La durée de ce contrat varie de six mois à deux ans, terme à l'issu duquel l'employeur est tenu de délivrer un certificat à l'apprenti.
L'employeur doit verser un salaire à son apprenti. Le salaire est négocié entre l'employeur et l'apprenti. Dans le cas où l'apprenti serait mineur, le salaire de celui se négocie avec ses ascendants ou à défaut avec son tuteur.
En tout état de cause, le salaire d'un apprenti ne devrait pas être inférieur à 25% du salaire afférent au métier dans lequel l'apprentissage s'effectue.
Le maître d'apprentissage responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise doit présenter des compétences professionnelles.
Il doit obligatoirement posséder soit un diplôme au moins égal à celui présenté par l'apprenti et trois ans d'expérience professionnelle soit une expérience professionnelle de cinq ans en relation avec le diplôme visé par l'apprenti.

Article 68 : Le contrat d'apprentissage est constaté par écrit à peine de nullité.
Il est rédigé dans la langue officielle en quatre exemplaires et soumis au visa des services compétents du Ministère chargé du Travail.
Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit.
Si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, l'apprenti pourra faire constater la nullité du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages et intérêts.
Si l'autorité compétente pour accorder le visa n'a pas fait connaître sa décision dans les trente jours consécutifs à la réception de la demande de visa, ce dernier est réputé avoir été accordé.

Article 69 : Le contrat d'apprentissage est exempt de tous droits de timbre et

d’enregistrement.
Il contient en particulier :
1) les noms, prénoms, âge, profession et domicile du chef d’établissement ou de l’artisan ;
2) les noms, prénoms, âge et domicile de l’apprenti ;
3) les noms, prénoms, profession, âge et domicile des père et mère de l’apprenti ou de son tuteur, ou de la personne autorisée par les parents ou par la juridiction compétente ;
4) l’indication de la profession qui sera enseignée à l’apprenti ;
5) la date et la durée du contrat, celle-ci fixée conformément aux usages de la profession ne pourra excéder deux années, non renouvelables ;
6) éventuellement, l’indication des cours professionnels que le chef d’établissement s’engage à faire suivre à l’apprenti soit dans l’établissement, soit à l’extérieur de celui-ci ;
7) les modalités de rémunération, de nourriture, de logement et autres conditions.

Article 70 : Le travail des apprentis est formellement interdit dans les secteurs d’activité suivants :
a) emplois domestiques,
b) hôtellerie, bars et débits de boissons, à l’exception des emplois strictement liés à la seule restauration.
Article 71 : Nul ne peut être apprenti s’il n’est âgé de 16 ans révolus.
Nul ne peut recevoir ou se charger des apprentis mineurs s’il n’est âgé de 25 ans au moins.

Article 72 : Ne peuvent recevoir des apprentis :
* les individus qui ont subi une condamnation pour crime ;
* ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs ;
* ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d’emprisonnement pour vol ou extorsion de fonds, escroquerie, abus de confiance ou infraction à la législation en vigueur sur les fraudes;
* ceux qui auront été déchus du droit de former des apprentis.

Article 73 : Il est obligatoirement annexé à la demande de visa adressée à l’Inspecteur du Travail :
1) un extrait du casier judiciaire de l’artisan ou du façonnier datant de moins de trois mois ;
2) un extrait d’acte de naissance ou de jugement supplétif d’acte de naissance de l’apprenti ;
3) un certificat médical délivré par le Médecin Inspecteur du Travail ou Médecin agréé par le Ministère chargé du Travail après avis du Ministère de la Santé attestant que l’apprenti est physiquement apte à satisfaire aux obligations découlant du contrat ;
4) quatre exemplaires du contrat signés par le chef d’entreprise, d’établissement, ou l’artisan et les parents ou tuteur de l’apprenti s’il est mineur, par l’apprenti s’il est majeur.

Article 74 : Toute rupture du contrat d’apprentissage est subordonnée à l’autorisation préalable de l’Inspecteur du Travail. A défaut de réponse dans le délai de 21 jours du dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Article 75 : Lorsque l’apprenti bénéficie d’une formation ou d’un perfectionnement professionnels entraînant des charges supportées par l’employeur, il peut être stipulée que le travailleur sera tenu de rester au service de l’employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement professionnel, mais qui ne peut, en aucun cas, excéder quatre ans.
Cette convention sera constatée par écrit.
L’apprenti qui n’aura pas respecter cette obligation sera tenu au remboursement des frais engagés par l’employeur pour sa formation ou son perfectionnement, en proportion de la

période non travaillée par rapport à la totalité du temps minimum de service souscrit dans la convention.
Les autres conditions de fond et les effets de ce contrat, ainsi que les mesures de contrôle de son exécution, seront déterminés par un décret pris en conseil des ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail.

Section 2 : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 76 : Tout contrat de travail, ou ultérieurement un avenant à un contrat, peut prévoir une formation professionnelle en alternance ou en formation continue ou un stage. Le contrat ou l'avenant doit être constaté par écrit.
Les objectifs et la durée de la formation ou du stage ainsi que la rémunération doivent être expressément indiqués.

Article 77 : Des contrats de travail spécifiques visant l'insertion professionnelle de publics ciblés peuvent comporter des périodes de formation en alternance, de formation continue ou de stage.
La nature et les modalités de ces contrats spécifiques seront définies par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé de la formation professionnelle.
Article 78 : Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnels entraînant des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulée que le travailleur sera tenu de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement professionnel, mais qui ne peut, en aucun cas, excéder deux ans.
Cette convention sera constatée par écrit. Le travailleur qui n'aura pas respecter cette obligation sera tenu au remboursement des frais engagés par l'employeur pour sa formation ou son perfectionnement, en proportion de la période non travaillée par rapport à la totalité du temps minimum de service souscrit dans la convention.

CHAPITRE IV
DU TACHERONNAT

Article 79 : Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un travail déterminé ou la fourniture de certains services moyennant un prix négocié.
Ce contrat doit être expédié par l'entrepreneur dans les quarante-huit heures en deux exemplaires à l'Inspection du Travail, le cas échéant, l'entrepreneur s'expose aux sanctions prévues par le présent code.

Article 80 : Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.
Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires et indemnités dus aux travailleurs.
Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Cette action peut être portée soit devant l'inspection du Travail soit devant les tribunaux compétents.

Article 81 : Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur par voie d'affiche apposée de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés dans des conditions fixées par arrêtés pris sur proposition du Ministre chargé du Travail après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 82 : L'entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

TITRE III
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I
DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DES REPOS

Section 1 : DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Article 83 : La durée et l'horaire du travail sont fixés par l'employeur dans le respect des règles édictées par le présent Code et les textes pris pour son application. La durée et l'horaire sont affichés sur les lieux de travail et communiqués à l'Inspecteur du Travail.

Article 84 : Dans les établissements soumis au présent Code, à l'exception des établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixé à quarante huit heures par semaine.
Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation éventuellement prévue par les Conventions Collectives.
Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle fixent les modalités de la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude maximale journalière du travail.

Article 85 : Les règles d'équivalence sont fixées, soit par décret après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, soit par les Conventions Collectives.
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.
En l'absence de tout texte réglementaire, toute heure de présence au poste de travail est considérée comme heure de travail effectif.

Article 86 : L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'Inspecteur du Travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder cinq heures par semaine et par salarié.

Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise.
En cas de remplacement d'un salarié en cours d'année, ce nombre s'entend pour un même poste.
Au-delà 1'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail.

Article 87 : Sauf dérogations fixées par arrêté du Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et relatifs soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le personnel, le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour.

Article 88 : Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif.

Article 89 : Les règles relatives à la récupération sont fixées par arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ou par les Conventions Collectives.
Ces règles déterminent les cas et les conditions dans lesquels les interruptions collectives de travail entraînant une réduction de la durée hebdomadaire du travail en deçà de quarante heures peuvent donner lieu à une augmentation ultérieure de la durée du travail afin de compenser ces pertes d'activités subies en deçà de quarante heures.
Les heures ainsi récupérées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Toutefois, elles ne peuvent justifier un dépassement des durées maximales fixées à l'article 92 du présent Code.

Article 90 : Les règles relatives à la modulation sont fixées par voie de conventions ou d'accords collectifs.
Les conventions collectives ne peuvent pas imposer la pratique de la modulation dans les entreprises qu'elles régissent mais seulement en offrir la possibilité aux employeurs.
En tout état de cause, les modalités pratiques de la modulation seront fixés dans les conventions et accords collectifs de travail.

Article 91 : Les conventions et accords relatifs à la modulation doivent indiquer le calendrier annuel précis de la durée du travail.

Article 92 : Les conventions et accords de modulation ne portant que sur les heures normales de travail ne font pas obstacle à la pratique combinée des heures de récupération, des heures supplémentaires et des heures d'équivalence.

Article 93 : Pour être applicables, les conventions et accords relatifs à la modulation doivent faire l'objet d'un agrément par le Ministre chargé du Travail.

Section 2 : DU TRAVAIL DE NUIT ET DU REPOS JOURNALIER

Article 94 : Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans. Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décrets pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 95 : Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 22 heures et 05 heures.
Toutefois les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons.

Article 96 : Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit.

Section 3 : DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DES JOURS FÉRIÉS

Article 97 : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le vendredi.
Un arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail, pris après avis de Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, fixe les modalités d'exécution de l'alinéa précédent à certaines professions et détermine les conditions d'aménagement du repos hebdomadaire à prendre un jour autre que le vendredi ou repos par roulement individuel ou collectif ou par deux demi-journée ou pour une durée supérieure à vingt-quatre heures.

Article 98 : Les jours fériés, chômés et payés sont déterminés par la loi ou la réglementation.

Section 4 : DES CONGES PAYÉS

Article 99 : Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi ouvrables de congé par mois de service effectif. On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladie professionnelle, ni les périodes de repos de femmes en couches prévues à l'article 113 du présent Code.
Article 100 : Dans la limite annuelle de onze jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer.
Il s'agit :
a) 3 jours pour le mariage du travailleur ;
b) 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
c) 3 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère ;
d) 1 jour pour le décès du frère ou de la sœur ;
e) 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;

f) 3 jours pour la naissance d'un enfant au titre du congé parental.
Les permissions ci-dessus n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs.

Article 101 : Dans la limite de douze jours ouvrables par an, non déductibles de la durée du congé payé annuel, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées au travailleur ayant au moins six mois de présence dans l'entreprise, afin de lui permettre :
* soit de suivre un stage officiel d'entraînement ou de perfectionnement en éducation physique et sportive ;
* soit de représenter la République de Djibouti dans une compétition sportive internationale ;
* soit d'assister à des congrès syndicaux ou à des séances de formation syndicale auxquelles il est délégué en vertu d'un mandat régulier.
La demande est obligatoirement présentée par le travailleur sauf cas exceptionnel au moins un mois avant la date de sa prise d'effet.
Elle doit porter le visa du ministre compétent en ce qui concerne les stages officiels d'entraînement ou de perfectionnement en éducation physique et sportive ou les compétitions sportives internationales, et du Ministre chargé du Travail en ce qui concerne les congés syndicaux.

Par contre, les congés spéciaux autres que ceux définis ci-dessus, accordés en sus des jours fériés, pourront être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Article 102 : Le droit au congé est acquis après une période minimale de service effectif égale à un an, appelée période de référence.
Toutefois, les conventions et accords collectifs ou les contrats individuels de travail allouant un congé d'une durée supérieure à celle fixée à l'article 99 peuvent prévoir, pour le supplément de congé qu'ils accordent, une durée plus longue de service effectif sans que cette dernière puisse excéder deux ans.

Article 103 : Le congé doit être effectivement pris dans les douze mois suivant la période de référence. L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par l'employeur compte tenu des nécessités du service et, dans la mesure du possible, des souhaits du salarié. Chaque salarié doit être informé au moins quinze jours à l'avance de la date de ses congés.
Pour tenir compte des variations saisonnières d'activité, les conventions et accords collectifs peuvent déterminer les périodes de l'année pendant lesquelles les travailleurs doivent prendre leurs congés.

Article 104 : Avec l'accord du salarié, le congé peut être fractionné à condition que le salarié bénéficie d'un repos d'au moins quatorze jours consécutifs, jours de repos hebdomadaire ou jours fériés éventuels compris.

Article 105 : Dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie, aux lieu et place du congé, d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les articles 104 et suivants ci-dessus.
Le droit au congé se prescrit par un an à compter du jour de la cessation du travail.
Ce droit est également prescrit par deux ans pour le travailleur en activité lorsqu'il est démontré que l'employeur avait offert la possibilité au salarié de jouir de son congé.

Article 106 : L'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé en dehors du

cas visé à l'article précédent est formellement interdit.

Article 107 : L'employeur doit verser au travailleur, lors du départ en congé, une allocation qui sera au moins égale au douzième des salaires et indemnités dont le travailleur a bénéficié au cours de douze mois ayant précédé la date de départ en congé.
Seront exclues du calcul de l'allocation de congé les primes de rendement et le remboursement des frais professionnels.
En cas de fractionnement, l'allocation est fractionnée proportionnellement à la durée de chaque période de congé.

CHAPITRE II
DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

Article 108 : Conformément à l'article 5 du présent Code, le travail des enfants est interdit en République de Djibouti.
Par "jeunes" au sens du présent Code, il faut entendre les travailleurs mineurs âges de 16 à 18 ans.

Article 109 : Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle.
Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels en raison de leur âge.

Article 110 : Le travail des jeunes est formellement interdit dans les secteurs d'activité suivants :
a) emplois domestiques,
b) Hôtellerie, bars et débits de boissons, à l'exception des emplois strictement liés à la seule restauration.

Article 111 : Hormis les dispositions de l'article précédent, un arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail et du Ministre de la Santé, après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens, et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Article 112 : L'Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes et des jeunes par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.
Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.
La femme ou le jeune ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable et à la mesure de ses forces. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec une indemnisation comme en cas de rupture normale du contrat de travail.

Article 113 : Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir, de ce fait, à verser l'indemnité d'aucune sorte.
Cette rupture ne peut, en aucun cas donner lieu à des dommages et intérêts.
Toutefois, la femme enceinte doit prévenir l'employeur de son état un mois avant la rupture

ou la probable rupture de contrat pour état de grossesse.
Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine six semaines après la date de l'accouchement.
La période de suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin résultant de la grossesse ou des couches.
Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines auxquelles la salariée a droit.
Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la femme ne reprend son travail qu'après six semaines suivant l'accouchement.
Elle a droit pendant la période dudit congé, à l'intégralité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Le paiement de cette indemnité sera effectué pour moitié par l'Organisme de Protection Sociales et pour moitié par l'employeur selon les modalités en vigueur.
Elle conserve le droit aux soins gratuits et aux prestations en nature.

Article 114 : En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.
Lorsque le licenciement est prononcé dans l'ignorance de la grossesse, la salariée dispose d'un délai de quinze jours pour justifier de son état. Le licenciement est alors annulé, sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs prévus à l'alinéa ci-dessus.
En tout état de cause, aucun employeur ne peut licencier une femme pendant les périodes de suspension prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article précédent.
Ces mêmes périodes suspendent le déroulement du préavis résultant d'un éventuel licenciement antérieurement notifié.

Article 115 : Tout licenciement prononcé ou maintenu par l'employeur en violation des dispositions de l'article précédent ouvre droit, au profit de la salariée, à des dommages et intérêts.
Ces dommages et intérêts sont dus sans préjudice de toutes autres indemnités auxquelles le licenciement peut donner naissance.

Article 116 : Pendant une période de quinze mois à compter de sa reprise de travail, la mère a droit à des repos pour allaitement.
La durée total de ce repos ne peut dépasser une heure par journée de travail, à prendre en début ou en fin de journée de travail, sauf disposition plus favorables incluses dans les Conventions Collectives.
La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture. Il ne peut être effectuée une retenue sur le salaire de fait de cette absence momentanée.

CHAPITRE III
DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Article 117 : Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

Article 118 : Est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.
La qualité de personne handicapée est constatée par une commission placée sous l'autorité du ministre chargé des Affaires sociales. Cette qualité est matérialisée par une carte.

Article 119 : Les employeurs qui utilisent des handicapés bénéficient pour chaque employé des mesures fiscales incitatives.

Article 120 : Des décrets pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre en charge du travail et du ministre des finances après avis du Conseil national du travail déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application des présentes dispositions.

CHAPITRE IV
DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL, DES SERVICES SOCIAUX DES ENTREPRISES

Section 1 : DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

PARAGRAPHE 1
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 121 : Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires et utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.
Il est tenu notamment d'aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies.
En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent.
Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins, mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité et de propreté.
Les moteurs et machines tournantes doivent comporter les protections nécessaires à préserver l'intégrité physique des travailleurs.

Article 122 : Tout employeur est tenu d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois.
Cette information doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Article 123 : Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées, du khat ou toute autre drogue.

Article 124 : L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité.
Les salariés, de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.
Tout salarié qui, pendant l'exécution de son travail ou au moment d'exécuter son travail, a des motifs objectifs et sérieux de penser que la poursuite de l'exécution ou son démarrage présente un risque grave et imminent soit pour sa personne et/ou pour les autres personnes, ou encore soit pour l'entreprise a le droit et le devoir d'arrêter le travail ou de s'abstenir de le commencer.
Il saisit immédiatement :
* le chef d'entreprise ou d'établissement ou son préposé pour les mesures à prendre en vue d'éliminer le risque ;
* les délégués du personnel, s'il en existe, et l'Inspecteur du Travail pour les informer.
Le salarié à l'origine de l'acte prévu à l'alinéa précédent ne peut faire l'objet de mesure disciplinaire sauf s'il y a abus. Dans ce cas, l'employeur doit, préalablement à toute sanction, saisir l'Inspecteur du Travail de la preuve de l'abus. Il en informe également les délégués du personnel s'il en existe.
L'Inspecteur du Travail doit, dans les trois jours ouvrables de la saisine, se prononcer sur la preuve produite avant que n'intervienne la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur.

Article 125 : Les arrêtés pris sur proposition du Ministre chargé du travail pris après avis de la Commission Nationale de Sécurité et de la Santé au Travail déterminent :
a) les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au présent Code, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les sanitaires, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, l'aménagement des issus de secours, les rayonnements, le bruit et les vibrations ;
b) au fur et à mesure des défectuosités constatées, les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.
Ces arrêtés peuvent limiter, réglementer ou interdire la fabrication, la vente, l'importation, l'exportation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des machines, des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

PARAGRAPHE 2
DU COMITE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Article 126 : Un comité d'hygiène et de sécurité est obligatoirement crée dans toutes les entreprises du secteur industriel, des bâtiments et des travaux publics occupant habituellement au moins cinquante (50) travailleurs, temporaires et occasionnels compris ;

Article 127 : Le comité d'hygiène et de sécurité comprend :
* le chef d'établissement ou entreprise ;
* le responsable à la sécurité ou un chef d'atelier ;
* un délégué du personnel. Ce nombre est porté à deux dans les entreprises employant plus de 150 salariés ;
* le médecin ou l'infirmier d'entreprise, s'il en existe, à défaut un médecin ou un infirmier de l'Organisme de Protection Sociale.

Le chef d'établissement ou entreprise assure la présidence de ce comité.

Article 128 : Le comité d'hygiène de sécurité est chargé de :
a) étudier les conditions d'hygiène et de sécurité de travail ;
b) veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité ;
c) procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier ainsi des mesures préventives ;
d) établir et exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise ;
e) établir, tous les ans, les statistiques d'accidents de travail et de maladies professionnelles ;
f) diffuser, tous les trois mois, auprès de tous les travailleurs les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail ;
g) susciter, entretenir et développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs ;
h) entreprendre toute action en vue de la promotion des méthodes et des procédés de travail plus sûrs ;
i) assurer l'éducation des travailleurs dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
j) s'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes d'incendie et de sauvetage ;
k) participer à l'identification des facteurs de nuisance et à l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence.

Article 129 : Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni par l'employeur au moins trois fois par an, et en tous cas à la suite de tout accident grave ou susceptible de refléter une situation grave.
L'ordre du jour des réunions ordinaires établi par le président est communiqué aux membres du comité quinze (15) jours au moins avant la date fixée pour chaque réunion.
L'Inspecteur du Travail, le médecin Inspecteur du Travail ou à défaut un médecin agréé et l'Organisme de Protection sociale doivent être avertis au moins quinze (15) jours à l'avance des réunions du comité d'hygiène et de sécurité. Ils peuvent y assister et y prendre la parole.
L'employeur remet à chaque membre du comité en même temps que l'ordre du jour, une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents de travail et de maladies professionnelles qui ont été adressées à l'Organisme de Protection Sociale depuis la précédente réunion.
Les réunions du comité d'hygiène et de sécurité font l'objet d'un procès-verbal dont une copie doit être adressée à l'Inspecteur du Travail dans le délai d'un mois suivant la réunion.

Article 130 : Pour l'exercice de leurs attributions, les membres du comité d'hygiène et de sécurité disposent d'un crédit annuel de huit heures payées comme temps de travail.
Le temps des réunions est également payé comme temps de travail et n'est pas imputable au crédit d'heures.

PARAGRAPHE 3
DU CONTRÔLE

Article 131 : Les Inspecteurs du Travail sont chargés de veiller à l'application des arrêtés visés à l'article 125.

En cas de non respect dûment constaté, l'Inspection du Travail doit mettre le chef d'établissement ou d'entreprise en demeure de se conformer aux dites prescriptions avant de dresser le procès-verbal.
La mise en demeure est faite par écrit soit sur le registre obligatoire tenu par l'employeur, soit par lettre. Elle précise les infractions constatées et fixe les délais dans lesquels elles doivent avoir disparu, et qui ne peuvent être inférieurs à six jours francs.
Lorsque, passé le délai imparti par la mise en demeure l'employeur n'a pas tenu compte de celle-ci, l'Inspecteur du Travail, après constat, dresse procès-verbal. Le procès-verbal doit être rédigé, écrit, daté et signé par l'Inspecteur ayant constaté l'infraction, et faire état des faits constitutif d'infraction qui ont été personnellement constatés par celui-ci.
Toutefois, en cas d'extrême urgence, l'Inspecteur du Travail peut dresser procès-verbal sans mise en demeure préalable.
Il peut également ordonner des mesures immédiatement exécutoires pour faire cesser tout danger grave et imminent.
L'employeur peut exercer un recours contre cette décision de l'Inspecteur du Travail devant le juge des référés, le cas échéant, qui doit statuer dans les huit jours de la demande.

Article 132 : Lorsqu'il constate que des défectuosités dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail sont de nature à menacer la santé ou la sécurité des salariés et que ces défectuosités ne tombent pas sous le coup des arrêtés visés à l'article 125, l'Inspecteur du Travail peut ordonner que les modifications nécessaires soient apportées par l'employeur.
La décision est notifiée à l'employeur par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle précise les délais d'exécution impartis qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours.
L'employeur peut exercer un recours contre cette décision de l'Inspecteur du Travail devant le juge des référés qui doit statuer avant la fin du délai d'exécution fixé par l'Inspecteur du Travail, étant entendu que, en tout état de cause, le juge dispose, à compter de la demande, d'un délai de quinze jours pour prendre sa sentence.

Section 2 : DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Article 133 : Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard les huit jours qui suivent son embauche.
La prise effective du travail est toutefois subordonnée aux résultats de la visite médicale.
La visite systématique annuelle pour l'ensemble des travailleurs, toutes catégories confondues, est obligatoire.
Ces visites sont réalisées par le service médical de l'Organisme de Protection Sociale.

Article 134 : L'employeur doit disposer des moyens permettant d'assurer les soins de premiers secours. Il doit faire évacuer, sur la formation médicale la plus proche, les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.
S'il est dépourvu dans l'immédiat des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence le chef de l'unité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition.
Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels en vigueur dans ce domaine.

Article 135 : L’employeur est tenu de déclarer simultanément à l’Inspection du Travail et à l’Organisme de Protection Sociale, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle constatée dans l’entreprise ou l’établissement.
La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses ayant-droits jusqu'à l’expiration de la deuxième année suivant la date de l’accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.
En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l’accident.

TITRE IV
DU SALAIRE

CHAPITRE I
DE LA DÉTERMINATION DU SALAIRE

Article 136 : Au sens du présent Code, le terme "salaire" désigne, quels qu’en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base et tous autres avantages, payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l’employeur au travailleur en raison de l’emploi de ce dernier.
Le salaire fixé au contrat de travail résulte des accords d’entreprise, des conventions collectives ou le cas échéant d’un accord entre les parties du contrat.

Article 137 : A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent Code.

Article 138 : Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, aucun salaire n’est dû en cas d’absence, sauf dans les cas prescrit dans le présent code et/ ou prévus par, les conventions et accords collectifs et le contrat individuel de travail.

Article 139 : La rémunération d’un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu’elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré à temps effectuant un travail analogue.

Article 140 : Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l’allocation du congé, des indemnités de préavis , des dommages et intérêts.
Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés à l’alinéa précédent.
Toutefois, la période sur laquelle s’effectue ce calcul n’excédera pas les douze mois de service ayant précédé la cessation du travail.

CHAPITRE II
DES RETENUES SUR SALAIRE

Article 141 : 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.
L'employeur doit prélever d'office sur les salaires les cotisations des travailleurs et les verser à l'Organisme de Protection Sociale dans les conditions fixées par sa réglementation en vigueur ou par ses statuts.

Article 142 : L'autorité compétente fixe les plafonds des retenues à opérer au titre de la cotisation du travailleur aux institutions obligatoires ou autorisés de sécurité sociale, ainsi que les modalités pratiques de versement de ces cotisations par l'employeur aux institutions intéressés.
Un décret pris après avis du Conseil national du travail détermine la quotité des fractions du salaire soumise à prélèvements progressifs et les taux y a afférents.
La retenue visée à l'alinéa ci-dessus ne peut, pour chaque paie excéder la quotité fixée par ce décret pris en conseil des ministres.

Article 143 : Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue non seulement du salaire proprement dit, mais aussi de tous les accessoires dudit salaire à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais et des allocations et indemnités éventuelles dues au titre de la législation sur la sécurité sociale et de la réglementation qui en est issue.
Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêts à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

Article 144 : Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

CHAPITRE III
DU PAIEMENT DU SALAIRE

Article 145 : Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire.
Le paiement de tout ou partie du salaire en nature, notamment en alcool, boissons alcoolisées, khat et autres drogues est formellement interdit sous réserve des dispositions du présent Code.
Aucun employeur ne peut restreindre la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Article 146 : Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée à l'heure, et un mois pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée au mois. Ces derniers peuvent toutefois recevoir sur leur demande, au bout de quinze jours, un acompte portant au plus sur la moitié de la quotité mensuelle de leur rémunération de base, leur situation étant obligatoirement apurée lors du paiement immédiatement consécutif.

Article 147 : Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.
En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable de sommes dues par ordonnance du Président du Tribunal.
Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse, et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.
Le paiement du salaire doit être effectué les jours ouvrables seulement et au lieu de travail ou à proximité de celui-ci..

Article 148 : Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque travailleur.
Si ce dernier est illettré, son empreinte digitale peut remplacer sa signature. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail.

Article 149 : Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur au moment du paiement soit un bulletin de paie individuel, soit tout autre document établi selon les procédés modernes de comptabilité et dont la contexture est, dans l'un et l'autre cas, fixée par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 150 : N'est pas opposable au travailleur la mention " pour solde de tout compte " ou toute mention équivalente souscrite par lui soit au cours de l'exécution, soit après résiliation de son contrat de travail, et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

Article 151 : L'acceptation, sans protestation ni réserve, par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législative, réglementaires ou conventionnelles.
Cette acceptation ne suspend pas la prescription telle que définie à l'article 156 du présent Code.
Elle ne fait pas obstacle à la révision du compte de salaire du travailleur.

CHAPITRE IV
DES PRIVILÈGES ET GARANTIES DE LA CRÉANCE DE SALAIRE

Article 152 : En dehors des dispositions du présent Code, ou celles résultant de textes légaux ou réglementaires, il ne peut être fait de retenue sur les salaires que par saisie-arrêt prononcée par la juridiction compétente.
Un décret pris après avis du Conseil National du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle fixe les portions de salaire soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents.
Les retenues résultant de saisie ou de cession ne peuvent, pour chaque paie, excéder les taux fixés par ce décret.
Il doit être tenu compte pour le calcul des retenues, non seulement du salaire proprement dit,

mais de tous les accessoires du salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par le réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charge de famille.

Article 153 : La créance de salaire bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire.
Le privilège s'étend aux diverses indemnité et dommages et intérêts liés à la rupture du contrat de travail.

Article 154 : Les textes législatifs particuliers accordant le bénéfice de l'action directe ou certains privilèges spéciaux en faveur de certaines catégories de travailleurs s'appliquent à la créance de salaire.

Article 155 : En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le Trésor public, postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à un employé, sont rapportées à la masse des rémunérations.

CHAPITRE V
DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE

Article 156 : L'action des travailleurs en paiement de salaire, des accessoires du salaire, des primes et indemnités de toute nature ainsi que, plus généralement, toute somme due par l'employeur au travailleur, et celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement, se prescrivent par un an.
La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue ou interrompue dans les conditions prévues en matière civile.

Article 157 : Le travailleur auquel la prescription est opposée peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant sur la question de savoir si le salaire qu'il a réclamé a été payé.
Le serment peut aussi être déféré aux veuves et héritiers de l'employeur ou aux tuteurs de ces derniers, s'ils sont mineurs.

Article 158 : Si le serment déféré n'est pas prêté, ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes ou prestations réclamées n'ont pas été payées, fournies ou remboursées, l'action en paiement devient purement civile et se prescrit conformément à la réglementation en vigueur en la matière.

TITRE V
DU RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DU TRAVAIL

CHAPITRE I
DU RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS INDIVIDUELS

Article 159 : Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'Inspecteur du Travail de régler le différend à l'amiable.
L'inspecteur du travail du ressort saisi du dossier convoque, dans les quinze jours qui suivent, les parties et tente de les concilier.
Nul ne doit, de quelque manière que ce soit, faire obstacle à la conciliation ou à la non conciliation.
La non présentation de l'une ou l'autre des parties à la suite de deux convocations régulières vaut échec de la tentative de conciliation.
L'Inspecteur du Travail fait connaître aux parties quels sont, d'après les informations qui lui sont fournies, et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les droits que le travailleur tient de la loi, de la réglementation ou des conventions collectives et du contrat individuel.
S'il n'y a pas de conciliation, l'Inspecteur le constate par procès-verbal où il consigne les motifs de l'échec.
Si la conciliation intervient, le procès-verbal de conciliation contient :
* l'énoncé des différents chefs de réclamation ;
* les points sur lesquels la conciliation est intervenue et, s'il y a lieu, les sommes convenues pour chaque chef de réclamation ;
* les chefs de réclamation dont il a été fait abandon ;
* en cas de conciliation partielle, les demandes qui n'ont pas été comprises dans la conciliation.
L'Inspecteur du Travail dresse son procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation dans le délai maximum de trois mois à compter de sa saisine.

Article 160 : Le procès-verbal de conciliation est déposé au rang de minute par l'Inspecteur du travail.

Article 161 : Le procès-verbal de non conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent dans un délai de quinze jours à compter de la date de non conciliation. Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence habituelle est située en République de Djibouti en un lieu autre que le lieu de travail, aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui de son lieu de travail.

Article 162 : Le Tribunal du Travail est compétent pour connaître les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs.
Sa compétence s'étend aux différends individuels relatifs :
a) aux conventions collectives et arrêtés en tenant lieu ;
b) aux contrats d'apprentissage ;
c) à l'application de la réglementation sur les accidents du travail, les maladies professionnelles ainsi que celles non imputables à l'activité professionnelle, les prestations familiales et les pensions de retraite ;
d) aux problèmes nés entre travailleurs à l'occasion du travail.
Le tribunal du travail compétent est celui du lieu du travail.

Article 163 : Le Tribunal du travail est composé :
* d'un magistrat qui en assure la présidence ;
* d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ;
* d'un greffier.
Le Président désigne pour chaque affaire les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant

à la catégorie intéressée.
Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par des assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires.

Article 164 : Les assesseurs titulaires et leurs suppléants sont nommés par arrêté pris sur proposition conjointe du Ministre du travail et du Ministre de la justice.
Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants a une durée de deux ans; il est renouvelable. Toutefois, les assesseurs en fonction continuent à siéger jusqu'à ce que la nomination de nouveaux assesseurs soit intervenue.
Les assesseurs doivent justifier de la possession de leurs droits civils et n'avoir subi aucune des condamnations qui, aux termes des lois électorales en vigueur, entraînent la radiation des listes électorales.
Les assesseurs prêtent serment devant le Tribunal en prononçant la formule suivante : "je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations".
Les fonctions d'assesseurs sont gratuites. Toutefois, pourront être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant, qui ne pourra être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus, sera fixé par arrêté conjoint des Ministres chargés du Travail, de la Justice et des Finances.
L'exercice des fonctions d'assesseur ne saurait être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail.
Tout assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le Tribunal du Travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.
L'initiative de cet appel appartient au Président du Tribunal du Travail.
Le procès-verbal de la séance de comparution est adressé dans les huit jours par le Président du Tribunal du Travail au Procureur de la République.
Ce procès-verbal est transmis par le Procureur de la République, avec son avis, au Ministre de la Justice.
Par arrêté motivé du Ministre de la Justice, les peines suivantes peuvent être prononcées :
* la censure ;
* la suspension, pour un temps qui ne peut excéder six mois ;
* la déchéance.
Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

CHAPITRE II
DE LA PROCÉDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

Article 165 : Le tribunal du travail saisi par le procès-verbal de non conciliation convoque les parties à comparaître à la prochaine audience utile.
La convocation doit contenir les nom, prénoms et profession du destinataire, l'indication de l'affaire, le jour et l'heure de la comparution.
La convocation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par toute autre voie utile.

Article 166 : Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur

appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat de leur choix ou tout autre mandataire.
Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire doit être porteur d'une procuration.

Article 167 : Si au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est radiée du rôle. Elle ne peut être reprise qu'une seule fois à l'initiative du demandeur.
Si le défendeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, ou s'il n'a pas présenté ses moyens, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.
Si le défendeur a comparu une fois ou s'il est rapporté qu'il a été régulièrement touché, la décision du tribunal est à son encontre, réputée contradictoire.
Les mesures prévues au présent article ne peuvent être prises que s'il a été établi que l'intéressé a régulièrement été touché par la convocation.

Article 168 : Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal, il est procédé a une nouvelle tentative de conciliation.
En cas d'accord total ou partiel, un procès-verbal rédigé séance tenante constate l'accord intervenu.
Ce procès-verbal est exécuté dans les mêmes formes qu'un jugement.

Article 169 : En cas de jugement par défaut, signification est faite dans les formes de l'article 165 du présent code, sans frais à la partie défaillante par le greffier du tribunal ou par un agent commis spécialement à cet effet par le président.
Le délai d'opposition est de 10 jours à compter de la date de la signification.

Article 170 : Les jugements du tribunal sont rendus en dernier ressort, sauf du chef de la compétence ; lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 200 000 francs.
Au-dessus de 200 000 francs, les jugements sont susceptibles d'appel.
Toutefois, l'exécution provisoire du tiers de la condamnation pécuniaire peut être prononcée par le juge d'office ou sur demande nonobstant toute voie de recours lorsqu'il y a urgence et péril en la demande ou que le licenciement est manifestement abusif.
La preuve de l'urgence et du péril peut être rapportée par tous moyens et soumise à l'appréciation souveraine du juge.

Article 171 : Le tribunal connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation, est dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il se prononce sans qu'il y ait lieu à appel.

Article 172 : Dans les quinze jours du prononcé du jugement, l'appel peut être interjeté dans les formes réglementaires.
Le recours est transmis dans la huitaine de sa déclaration à la Cour d'appel avec une expédition du jugement, lettres, mémoires et documents déposés par les parties ou l'Inspecteur du travail.
L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues. Dans ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 166 ci-dessus.

Article 173 : La Cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements rendus

en dernier ressort dans les formes et conditions fixées par le Code de procédure civile, mais sans qu'une consignation puisse être exigée.

Article 174 : Dans tous les cas d'urgence la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des tribunaux du travail, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.
La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.
En aucun cas la décision de référé ne peut faire préjudice au principal.

Article 175 : La demande en référé est introduite conformément aux dispositions de l'alinéa 1 de l'article 169.
S'il apparaît au Président statuant en référé, que la demande excède ses pouvoirs et lorsque cette demande présente une particulière urgence, il peut renvoyer l'affaire devant la section compétente du tribunal du travail.
Dans ce cas la notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionne la date de l'audience du tribunal du travail et vaut convocation.
Le délai d'appel de l'ordonnance de référé est de quinze jours. L'appel est formé, instruit et jugé comme il est dit à l'article 175.

CHAPITRE III
DU RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

SECTION 1
DE LA CONCILIATION

Article 176 : Le différend collectif est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

Article 177 : Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :
1) à l'Inspecteur du Travail lorsque le conflit est limité au ressort d'une inspection locale du travail ;
2) au Directeur du Travail lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections locales du travail.

Article 178 : Le service compétent du travail ainsi saisi convoque les parties aux fins de procéder à leur conciliation.

Article 179 : A l'issue de la tentative de conciliation, le service du travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copies.
L'accord de conciliation devient exécutoire par les parties du jour du dépôt au greffe du tribunal du travail. Cet accord produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit au service compétent du travail.

Article 180 : En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis dans le délai de huit jours francs par l'Inspecteur du travail ou par le Directeur du travail au Conseil d'arbitrage.

SECTION 2
DE L'ARBITRAGE

Article 181 : Pour l'arbitrage des différends collectifs du travail non réglés par la conciliation, il est institué "un conseil d'arbitrage".
Le Président du conseil d'arbitrage est désigné sur proposition du Ministre chargé du Travail.
Le conseil d'arbitrage comprend en outre :
* un magistrat de la cour d'appel ;
* le Président du Tribunal du Travail du ressort ;
* un secrétaire choisi parmi les greffiers de la Cour d'Appel ;
* deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs, désignés par le Ministre chargé du travail sur proposition des organisations des employeurs et des travailleurs les plus représentatives.
Ne peuvent être désignées dans les foncions d'assesseurs les personnes ayant participé à la conciliation ou qui sont intervenues à un niveau quelconque du règlement.

Article 182 : Le Conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différent en cours.
Il statue en droit dans les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur.
Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou sur les conditions du travail quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissement en vigueur ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions et accords collectifs.

Article 183 : Le Conseil d'arbitrage a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.
Il peut recourir aux offices d'experts comptables agréés et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.
Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent.

Article 184 : La sentence arbitrale est .immédiatement signifiées aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage.
Si, à l'expiration d'un délai de quatre jours à compter de la notification, aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 185 du présent Code.
L'opposition est formée à peine de nullité, par lettre recommandée avec accusé de réception adressé au Président du conseil d'arbitrage.

Article 185 : La sentence arbitrale non frappée d'opposition est exécutoire.
Elle produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit au service compétent du travail du ressort.
La minute de la sentence arbitrale est déposée au greffe du Tribunal du Travail.

Article 186 : Lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence du Conseil d'Arbitrage, devenue exécutoire, porte sur l'interprétation des clauses d'une convention ou d'un accord collectif sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence produit les effets d'une convention ou d'un accord collectif de travail.
Si l'accord ou la sentence est intervenu en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activités où une convention collective a été étendue, cet accord ou cette sentence doit, à la demande des organisations syndicales signataires de la convention collective étendue, faire l'objet d'un arrêté d'extension.
Les accords de conciliation ainsi que les sentences du Conseil d'arbitrage sont immédiatement insérés au journal officiel de la République de Djibouti et affichés dans les bureaux de l'Inspection du Travail du ressort et de la Direction du travail.

Article 187 : Les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi.
Ce recours est introduit devant la cour suprême et jugé dans les délais, formes et conditions des pourvois en cassation en matière civile.
Les procédures de conciliation et d'arbitrage sont gratuites.

Article 188 : La grève résulte d'un arrêt collectif et concerté du travail provoqué par le personnel en vue d'obtenir une modification des conditions de travail ou de leur rémunération.
La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde des travailleurs.

Article 189 : Le déclenchement de la grève est soumis aux conditions fixées par la loi.
Les conflits en découlant peuvent faire l'objet des procédures de conciliation, de médiation ou d'arbitrage.
La grève pratiquée en violation des dispositions fixées par la loi entraîne pour les travailleurs la rupture du contrat pour compter du jour de la cessation du travail, sans autres droits que le salaire et l'indemnité de congés payés acquis à cette date.

Article 190 : Au sens du présent code, le terme " lock-out " désigne la fermeture volontaire de l'entreprise par l'employeur.
Le lock-out et la grève sont illicites :
* avant épuisement de la procédure de conciliation et, en cas d'arbitrage, jusqu'à ce que la sentence arbitrale ait acquis force exécutoire ;
* en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.
Le lock-out pratiqué en violation des dispositions de l'alinéa précédent entraîne pour les employeurs :
* le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues de ce fait ;
* l'inéligibilité pour trois ans aux fonctions de membres des chambres de commerce ;
* l'interdiction de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fournitures pour le compte de l'état ou d'une collectivité publique.

Article 191 : En dehors des points spécifiés au présent Code le déroulement de la procédure s'effectue comme il est prévu au Code de procédure civile.

TITRE VI
DU CONTRÔLE DU TRAVAIL, DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI

CHAPITRE I
DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Article 192 : L'Administration du Travail comprend l'ensemble des services qui, placés sous l'autorité du Ministre chargé du Travail, assurent en matière de travail, d'emploi et de sécurité sociale, un rôle de conception, de conseil, d'impulsion, de mise en œuvre, de coordination et de contrôle.
Elle a notamment pour mission :
a) d'élaborer, dans le cadre des directives ministérielles, les projets de loi et de règlement de sa compétence ;
b) de veiller à l'exécution de ces lois et règlements ;
c) de renseigner, éclairer et conseiller les partenaires sociaux que sont les employeurs, les travailleurs ou leurs représentants;
d) de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
e) de réaliser, en collaboration avec les autorités et organismes concernés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi et la pleine utilisation de la main-d'œuvre ;
f) de réunir et de tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi, de travail et de protection sociale ;
g) de suivre les relations avec les autres Etats et les organisations internationales en ce qui concerne les questions relevant de sa compétence.
L'Administration du Travail établit et publie un rapport annuel sur les activités des services d'inspection placés sous son contrôle.

Article 193 : Les inspecteurs et contrôleurs du travail, de l'emploi et de la main-d'œuvre prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.
Ce serment est prêté devant la Cour d'Appel. Il peut être prêté par écrit lorsque l'intéressé ne réside pas au siège du tribunal.
Toute violation de ce serment est punie conformément au Code pénal.

Article 194 : Les inspecteurs et contrôleurs du travail, de l'emploi et de la main-d'œuvre doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

Article 195 : Les inspecteurs et contrôleurs du travail ou leurs préposés ne peuvent avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Article 196 : Les inspecteurs du travail en activité dans les structures centrales ou locales de l'administration du travail peuvent, dans le cadre du service, constater par procès-verbal, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.
Ils sont habilités à poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente, tous les auteurs d'infractions à la législation et à la réglementation du travail.
Tout procès-verbal doit être notifié immédiatement par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant, et ce à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir.
Un exemplaire du procès-verbal, est déposé au parquet, un second à la Direction du Travail, un troisième classé aux archives de l'Inspection du Travail.
Toutefois, au lieu de dresser procès-verbal, les inspecteurs et les contrôleurs du travail peuvent toujours donner des conseils ou des avertissements.

Article 197 : Des Médecins du Travail peuvent être placés auprès des services compétents du Travail.
Leurs attributions sont déterminées par arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail.

Article 198 : Toutes les autorités civiles et les autorités compétentes en matière de police judiciaire doivent reconnaître les inspecteurs et contrôleurs du travail, de l'emploi et de la main-d'œuvre en leur qualité, et leur prêter, sur leur demande, aide et assistance dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 199 : Les inspecteurs et contrôleurs du Travail, ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes. Munis d'une carte professionnelle, ils ont le pouvoir de :
1) pénétrer librement et sans avertissement préalable, dans les entreprises ou établissements assujettis au contrôle des services compétents du Travail et de pénétrer, lorsqu'il est constaté qu'un travail y est effectué, et dans tous les locaux considérés par eux être assujettis au contrôle de l'inspection ;
2) procéder à tous les examens ou enquêtes jugées nécessaires pour s'assurer que toutes les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement observées ;
3) interroger avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, s 'informer auprès de toute personne dont le témoignage peut être utile ;
4) exiger communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation et la réglementation du travail en vue d'en vérifier la conformité aux dispositions légales et réglementaires, en prendre copie ou en établir des extraits ;
5) exiger 1'affichage des avis dont 1 'apposition est prévue par les dispositions légales ;
6) prélever et emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin ;
7) requérir, si besoin est, les avis et les consultations des médecins et autres techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens ainsi requis sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions que les administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail, de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Article 200 : A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur ou le contrôleur du travail et de la main-d'œuvre doivent informer de leur présence l'employeur ou son représentant à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avertissement risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Ils peuvent se faire accompagner d'interprètes officiels assermentés, des délégués du personnel ou des membres du comité d'hygiène et de sécurité.

Article 201 : Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagés en vue de garantir la sécurité des travailleurs.
Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent, à cet effet et dans cette limite, des pouvoirs des administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre.
Ils portent à la connaissance de l'Inspecteur du Travail les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.
L'inspecteur ou le contrôleur du travail, de l'emploi et de la main-d'œuvre peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Article 202 : Pour l'exercice de leur mission, les services d'inspection disposent de locaux aménagés de façon appropriés à leurs besoins et accessibles à tous intéressés.
Ils disposent en permanence des moyens en personnel et matériel.

CHAPITRE II
DU PLACEMENT

Article 203 : Les services compétents en matière de placement sont les services de l'emploi.
Toutefois, tout chef d'entreprise, d'établissement ou tout autre employeur dispose de la faculté de recruter directement la main-d'œuvre nationale.
Les agences privées d'emploi visées au Titre II Section 6, chapitre 1er du présent code concourent au placement. Elles sont soumises au contrôle de l'autorité compétente en matière de placement.
Ce contrôle tend à prévenir et à éliminer des abus pouvant se produire.

Article 204 : Sous réserve du respect des dispositions prévues au Titre II - Chapitre 1er - Section 5 du présent Code, concernant les procédures en matière de recrutement de main-d'œuvre étrangère, tout employeur peut recruter librement son personnel.
Toutefois, il est tenu de faire connaître mensuellement aux services de l'Emploi la nature des postes de travail pour lesquels des recrutements ont été opérés ainsi que l'identité et les qualifications des travailleurs embauchés.
Il est également tenu de déclarer son existence et l'ensemble de ses travailleurs à l'Organisme de Protection Sociale.

CHAPITRE III
DES MOYENS DE CONTRÔLE

Article 205 : Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise ou un établissement de quelque nature que ce soit doit, en faire la déclaration à l'Inspection du Travail du ressort.
Un arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail, après avis du Conseil National

du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle détermine les modalités de cette déclaration.

Article 206 : Tout chef d'entreprise ou d'établissement ou tout autre employeur est tenu d'informer l'Inspecteur du Travail en cas de licenciement collectif.

Article 207 : Toute personne qui entend fermer une entreprise ou un établissement doit en faire la déclaration à l'Inspecteur du Travail.

Article 208 : Une déclaration spéciale doit être faite dans les formes prévues à l'article 209 et dans les cas suivants :
a) fusion d'entreprises ou d'établissements,
b) cessation provisoire ou définitive d'activités,
c) réouverture de l'entreprise ou de l'établissement après fermeture,
d) cession d'entreprise ou d'établissement,
e) transfert de son emplacement,
f) changement de son statut juridique
g) changement d'activités.

Article 209 : L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, le registre de l'employeur ou tout autre document établi selon les procédés appropriés et modernes destiné à recueillir toutes les mentions permettant l'exercice du contrôle des services compétents du travail.
Un arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail fixe le contenu de ce registre ou de ce document et les conditions dans lesquelles il doit être tenu à la disposition des services de l'inspection du Travail
Cet arrêté précise en outre les conditions dans lesquelles certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être dispensées de la tenue dudit registre.

TITRE VII
DES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL

CHAPITRE I
DES SYNDICATS

Section 1 : DE L'OBJET, DE LA CONSTITUTION ET DE LA DISSOLUTION DES SYNDICATS

Article 210 : Le syndicat professionnel est une association de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes, concourant à l'établissement des produits ou services déterminés, ou la même profession libérale.
Le syndicat professionnel est distinct des organisations régies par la loi 1901 et des ordres professionnels.

Article 211 : Les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes et

professions visées par leurs statuts.

Article 212 : Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent.
Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs et les anciens employeurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins.
Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction.
Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.
Des syndicats peuvent également être constitués librement par des exploitants indépendants qui n'emploient aucun personnel.

Article 213 : Sous réserve des dispositions des articles 210 et 211, ils élaborent librement leurs statuts et règles de fonctionnement, définissent librement leur programme d'action et organisent librement leurs activités.
Ils peuvent se constituer en unions syndicales à caractère interprofessionnel, en fédérations professionnelles sur un plan régional ou national, et enfin en confédérations rassemblant sur le même plan national les syndicats, unions et fédérations de même tendance.
Ils peuvent s'affilier librement aux organisations internationales.
Les statuts du syndicat précisent notamment sa dénomination et son objet, son siège et son adresse, ses secteurs géographiques et professionnels d'action.
Les conditions d'adhésion, les modalités de réunion et de délibération des assemblées générales ordinaires et extraordinaires, le mode de désignation et de destitution des membres chargés de son administration, les fonctions et les pouvoirs des intéressés en son sein et vis à vis des tiers, sa durée et les conditions de sa dissolution, ainsi que les modalités de dévolution de son actif et de son passif.

Article 214 : Les syndicats élisent librement leurs représentants sous réserve que les membres chargés, à un titre quelconque, de la direction ou de l'organisation d'un syndicat soient de nationalité djiboutienne ou travailleur étranger régulièrement établi sur le territoire national et jouissant des droits civils et civiques.
Les fonctions de direction ou d'administration de tout syndicat sont interdites :
* aux individus qui ont été condamnés par quelque juridiction que ce soit, sauf pour infraction inspirée par un mobile d'ordre politique ou syndical ou pour blessures ou homicides involontaires, à une peine supérieure à 3 mois d'emprisonnement ;
* aux individus qui ont été condamnés pour :
- vol,
- escroquerie,
- abus de confiance,
- abus de blanc-seing,
- soustraction ou détournement de deniers publics,
* aux individus exerçant des fonctions de direction ou d'administration d'un parti politique.

Article 215 : L'existence légale des syndicats est subordonnée à des formalités de dépôt et de contrôle de la légalité du Syndicat.

1 - Le Dépôt

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et la liste des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration et de sa direction. Pour chacune de ces personnes, il est indiqué les prénoms, nom, filiation, date et lieu de naissance, domicile et profession.
Ce dépôt à lieu en triple exemplaire contre récépissé délivré par l'inspection du travail.

2 - Le contrôle
Dans le délai de trente jours suivant ce dépôt, l'ampliation des statuts déposés et la liste des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat sont adressés, par l'inspecteur du travail au Ministre Chargé du Travail et au Procureur de la République.
Un rapport d'enquête de l'inspecteur du travail précisant les circonstances et conditions de formation du syndicat et notamment la date et le lieu du congrès constitutif et les origines professionnelles des membres, accompagne les documents.
Le procureur de la république vérifie la régularité des statuts ainsi que la situation, au regard des prescriptions des articles 212 et 214 de chacun des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat.
Dans le délai de trente jours suivant la date de transmission du dossier par l'inspecteur du travail au procureur de la république, ce dernier notifie directement ses conclusions au ministre de l'intérieur, à l'inspecteur du travail ainsi qu'aux dirigeants du syndicat.
Au vu du rapport établi par l'inspecteur du travail et dans les quinze jours après la transmission du rapport au ministre chargé du travail, celui-ci délivre ou non le récépissé portant reconnaissance légale du syndicat.
Après délivrance, par le ministre chargé du travail, du récépissé valant reconnaissance de l'existence du syndicat, le procureur de la république pourra, en cas de violation des prescriptions légales demander la dissolution du syndicat au tribunal civil.
Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicats doivent être portés, dans le délai de trois semaines à compter de l'événement y donnant lieu et dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités et vérifiés dans les mêmes conditions.
Le caractère représentatif des organisations syndicales est déterminé par les résultats des élections professionnelles.
Le classement des organisations syndicales issu des résultats des élections professionnelles est constaté par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 216 : Les syndicats ne peuvent faire l'objet de suspension ou de dissolution administrative.
En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.
En cas de carence de celle-ci, la dévolution des biens du syndicat est réglée par décision judiciaire.
En aucun cas, ces biens ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Section 2 : DE LA CAPACITÉ CIVILE DES SYNDICATS

Article 217 : Les syndicats jouissent de la personnalité civile. Ils peuvent ester en justice et acquérir et posséder, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles et immeubles.
Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre

leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels.
Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.
Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels à l'activité desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.
Les syndicats peuvent devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article 218 : Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes.
Les conventions et accords collectifs du travail sont passés dans les conditions déterminées par le présent Code.

Article 219 : Les biens meubles et immeubles définitivement acquis et qui sont nécessaires aux activités des syndicats sont insaisissables.

Article 220 : Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.
Les avis dans les affaires contentieuses sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication ou copie.

Section 3 : DES RESSOURCES FINANCIERES DES SYNDICATS

Article 221 : Les ressources financières des organisations syndicales sont constituées par les droit d'adhésion et les cotisations, les revenus de leurs biens mobiliers et immobiliers, les recettes provenant de manifestations culturelles et sportives, les dons et legs, emprunts et autres ressources extraordinaires décidées par l'Assemblée générale.

Article 222 : Un commissaire aux comptes désigné par l'Assemblée générale est investi de la mission de contrôle et de vérification. Il vérifie les livres, la caisse, les portefeuilles et les valeurs du syndicat.
Il contrôle la régularité et la sincérité des inventaires et des bilans ainsi que l'exactitude des informations données par le trésorier.

Article 223 : Le commissaire aux comptes a le droit de prendre connaissance des livres et d'examiner les opérations financières du syndicat. Il établit le rapport par lequel il rend compte de l'exécution de sa mission et doit signaler toutes les irrégularités et inexactitudes qu'il aurait relevées.
Il peut toujours, en cas d'urgence, convoquer l'organe du syndicat habilité à prendre des décisions en matière financière.

Article 224 : Les infractions, malversations et détournements constatés dans la gestion du trésorier et de tout autre membre du syndicat sont punis conformément au Code pénal.

CHAPITRE II
DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 225 : La représentation des salariés dans les établissements ou entreprises est assurée par des délégués du personnel élus par les salariés de ces établissements ou entreprises.
Les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, ne peuvent exercer cumulativement une responsabilité dans le directoire d'un parti politique.

Section 1 : DE LA MISE EN PLACE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 226 : Les délégués du personnel doivent être mis en place dans les entreprises occupant au moins cinquante salariés ou dans les établissements distincts sous la même condition d'effectif.
L'effectif à prendre en considération s'entend du nombre moyen, compte tenu des éventuelles variations saisonnières, des salariés et apprentis, quels que soient la nature de leur contrat ou leur mode de rémunération.
L'initiative et l'organisation matérielle des élections incombent à l'employeur. Dés qu'une entreprise emploie l'effectif requis et ne dispose pas de délégués du personnel, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser des élections.

Article 227 : L'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun de façon habituelle en un même lieu tel que usine, chantier, local, sous une même autorité directrice.

Article 228 : Une entreprise ne peut être divisée en établissements distincts, c'est-à-dire élisant leurs propres délégués du personnel, que si elle comporte au moins deux établissements employant chacun au moins cinquante salariés.

Les établissements qui ne peuvent faire l'objet d'une représentation autonome, en raison de leur effectif, doivent être regroupés en un ou plusieurs établissements distincts ou attachés à un autre établissement distinct.
Lorsque plusieurs découpages ou regroupements peuvent être envisagés, il convient d'adopter la solution qui assure 1a représentation la plus cohérente possible et le fonctionnement le meilleur possible de la délégation du personnel, compte tenu des difficultés de communication d'un établissement à un autre et de la spécificité qu'ils présentent du point de vue des conditions de travail et d'emploi.

Article 229 : Le nombre et la composition des établissements distincts font 1'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives des salariés. A défaut, ils sont fixés par l'employeur.
En cas de contestation, le litige est soumis à l'Inspecteur du Travail qui tente de trouver une solution amiable. A défaut d'une telle solution, le litige est porté devant le tribunal du travail qui statue d'urgence.
La décision du tribunal du travail est susceptible d'appel dans les formes et délais prévus par les lois et règlements.

Article 230 : Pour chaque entreprise ou établissement distinct, le nombre de délégués à élire varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont élus.
Ce nombre, sauf convention collective plus favorable, est fixé comme suit :
- de 11 à 20 : un délégué titulaire et un suppléant,
- de 21 à 50 : deux délégués titulaires et deux suppléants,
- de 51 à 100 : trois délégués et trois suppléants,
- de 101 à 250 : cinq titulaires et cinq suppléants,
- de 251 à 500 : sept titulaires et sept suppléants,
- de 501 à 1000 : neuf délégués titulaires et neuf suppléants.
Un délégué titulaire et un suppléant sont élus par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Article 231 : Sont électeurs tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement ayant au moins six mois d'ancienneté.
Sont éligibles à l'exception des ascendants, descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs ayant au moins un an d'ancienneté.

Article 232 : Lorsque l'ensemble du corps électoral comporte plus de cent électeurs, ceux-ci sont répartis en deux collèges à condition qu'un de ces collèges ne comprenne pas moins de vingt-cinq électeurs.
Le premier collège comprend les employés et manœuvres ; le second, les agents de maîtrise, cadres et assimilés.
Le personnel est réparti entre les collèges par accord entre employeur et les organisations syndicales représentatives. Les sièges sont répartis entre les collèges de la même façon, chaque collège élisant au moins un délégué titulaire et un délégué suppléant.
A défaut d'accord, le personnel et les sièges sont répartis par l'Inspecteur du Travail.

Article 233 : Lorsque le nombre de délégués à élire le permet, un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives peut augmenter le nombre des collèges afin de permettre séparément la représentation des employés, des ouvriers et manœuvres, des agents de maîtrise, des cadres et assimilés.
A défaut d'un tel accord, les dispositions de l'article précédent sont applicables.

Article 234 : Toute organisation syndicale représentative des salariés peut présenter une liste de candidats.
A défaut de toute liste syndicale, les salariés peuvent eux-mêmes composer des listes de candidats.
Les listes sont établies séparément pour chaque collège et, au sein de chaque collège, pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants. Elles ne doivent pas comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de sièges à pourvoir.

Article 235 : Les listes des candidats sont portées à la connaissance des électeurs au moins dix jours avant le vote, lequel doit être annoncé par l'employeur au moins quinze jours à l'avance.
Ces informations sont communiquées, dans les mêmes délais, à l'Inspecteur du Travail.

Article 236 : Le vote a lieu pendant les heures de travail. Il s'opère à bulletin secret. Il est procédé, au sein de chaque collège, à des votes pour les délégués titulaires et pour les délégués suppléants.
L'élection a lieu au scrutin majoritaire à deux tours.
Lors du premier tour seul les candidats présentés par les organisation syndicales peuvent se

présenter.
Si la majorité absolue n’est pas atteinte au premier tour, un second tour est organisé.
Lors de ce second tour, tout salarié de l’entreprise est éligible. Sont élus les candidats ayant obtenu le plus de voix.

Article 237 : L’Inspecteur du Travail, informé des élections dans les conditions prévues à l’article 235, peut, à tout moment, intervenir pour en surveiller les préparatifs et le bon déroulement.
Il peut assister à la rédaction du procès-verbal qui en rapporte les résultats ; il en est attributaire d’une copie.
Article 238 : Les délégués, titulaires et suppléants sont élus, pour une durée de deux ans ; leur mandat peut être prolongé en cas de retard dans l'organisation de nouvelles élections. Le mandat des délégués prend fin par suite de décès, cessation du contrat de travail, changement de catégorie professionnelle impliquant un changement de collège électoral, changement d’établissement distinct.

Article 239 : Lorsqu'un délégué titulaire cesse provisoirement ou définitivement, ses fonctions en cours de mandat, il est remplacé par un délégué suppléant élu sur une liste présentée par le même syndicat.
Lorsque cela est impossible, il est remplacé par celui des délégués suppléants qui a obtenu le plus de voix.

Article 240 : Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du Président du tribunal du travail qui statue d’urgence et en dernier ressort.
La décision du Président du tribunal du travail peut être déférée à la cour suprême, le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par la procédure en vigueur devant la cour suprême.

Section 2 : DES ATTRIBUTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 241 : Les délégués du personnel ont pour missions :
a) de présenter à l’employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations ou l’emploi ;
b) de saisir l’Inspecteur du Travail des réclamations concernant l’application des prescriptions légales, réglementaires ou conventionnelles ;
c) de communiquer à l’employeur toutes suggestions tendant à une meilleure organisation sociale ou économique de l’entreprise ;
d) d’exercer toute autre attribution qui leur est dévolue par le présent Code ;
e) de donner leur avis sur les projets de restructuration de l’entreprise. Ils doivent être consultés sur la gestion des oeuvres sociales par l’employeur.
La compétence des délégués du personnel en matière de réclamation ou de suggestion n’exclut pas la faculté qu’ont les salariés de présenter ou formuler eux-mêmes ces réclamations ou suggestions.

Article 242 : Les délégués doivent être reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par trimestre.

En cas d'urgence absolue, ils sont également reçus, à leur demande, individuellement ou collectivement.

Article 243 : Pour l'exercice de ses attributions, chaque délégué du personnel titulaire dispose, sauf circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement ou conventions et accords collectifs prévoyant un crédit supérieur, de six heures quarante minutes par mois prises sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.
Pendant les heures de délégation, les délégués du personnel peuvent circuler librement dans l'entreprise sous réserve des règles de sécurité ou se déplacer à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de leur mission.
Le temps passé à la réunion trimestrielle, ou à toute autre réunion dont le chef d'établissement ou son représentant prend ou doit prendre l'initiative, est payé comme temps de travail mais n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation.
Article 244 : Les délégués du personnel doivent disposer d'un panneau réserve à l'affichage par eux, à l'exclusion de tout autre document, des informations qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel soit en leur qualité de délégué, soit en leur qualité de membre d'une organisation syndicale ayant présenté la liste sur laquelle ils ont été élus.
Copie du document est adressée au chef d'entreprise au moins deux jours avant son affichage.
En cas de contestation, le chef d'entreprise doit saisir sans délai l'Inspecteur du Travail, qui décide dans le délai de 2 jours.

Article 245 : Dans toute la mesure possible, dans les étab1issements ou entreprises employant plus de cinquante salariés, un local doit être mis à la disposition des délégués.

Article 246 : Les délégués du personnel sont soumis à 1'obligation de discrétion en ce qui concerne les informations dont leur mission les rend destinataire.

Section 3 : DE LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Artic1e 247 : Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant doit être soumis à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail.

Article 248 : Lorsque le motif du licenciement envisagé par l’employeur consiste en une faute lourde commise par le salarié et rendant immédiatement impossible son maintien dans l’entreprise, l’employeur peut, sur le champ prononcer une mise à pied conservatoire.
Dans ce cas, la demande d’autorisation du licenciement doit être adressée sans délai à l’Inspecteur du Travail et faire état de la mise à pied prononcée.

Article 249 : A compter de la réception de la demande d'autorisation du licenciement, l'Inspecteur du Travail dispose d'un délai de vingt et un jours pour, après enquête contradictoire, prendre sa décision.
L'absence de réponse dans ce délai vaut autorisation implicite de licenciement.

Article 250 : En cas de refus d'autorisation, l'éventuelle mise à pied conservatoire est rétroactivement annulée, à moins que, tout en refusant le licenciement, 1 'inspecteur n'ait autorisé la transformation de cette mise à pied en mise à pied disciplinaire pour une durée qui ne peut excéder huit jours.

Le refus d'autorisation opposé par l'Inspecteur du Travail peut faire l'objet des recours ouverts contre les décisions administratives par le droit commun.

Article 251 : En cas d'autorisation expresse ou implicite de licenciement, l'employeur doit notifier le licenciement dans les formes prévues à l'article 49 du présent Code, mention devant être faite de l'autorisation expressément ou implicitement accordée par l'Inspecteur du Travail.
Le salarié ainsi licencié conserve le droit de contester son licenciement devant la juridiction compétente.

Article 252 : L'employeur qui licencie un délégué du personnel sans autorisation de l'Inspecteur du Travail a le choix soit de réintégrer le salarié licencié, soit de lui payer une indemnité forfaitaire égale à 12 mois de salaire, sans préjudice d'une éventuelle indemnité pour inobservation du préavis, ni d'une éventuelle indemnité de licenciement prévue par le contrat, la convention ou accord collectif.

Article 253 : Le mandat de délégué du personnel ne fait pas obstacle à l'échéance du terme dans le contrat à durée déterminée.
Toutefois, si le contrat est renouvelable et si cette possibilité a été prévue dans le contrat initial, l'employeur qui n'entend pas le renouveler doit procéder comme s'il s'agissait d'un licenciement.
Il en est de même de l'employeur qui entend mettre fin au contrat avant le terme dans les cas prévus à l'article 46 du présent Code.

CHAPITRE III
LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS D'ÉTABLISSEMENT

Section 1 : NATURE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 254 : La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu par une commission paritaire entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.
La convention collective peut être conclue dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité. Elle peut également être conclue pour plusieurs branches d'activité. Selon le cas elle sera dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche d'activité ou convention interprofessionnelle.
La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.
La convention collective détermine son champ d'application. Celui-ci peut être national, régional ou local.

Article 255 : La convention collective est conclue pendant une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'elle est conclue pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.
A défaut de stipulations contraires, la convention Collective à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.
La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'une des parties.
Le cas échéant cette convention collective doit prévoir dans quelles conditions, dans quelle forme et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. Elle doit notamment prévoir la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation, le renouvellement ou la révision.

Artic1e 256 : La convention collective doit être écrite en langue officielle. Elle est établie sur papier libre et signée par les représentants autorisés des parties contractantes. Elle doit être déposée au Ministère chargé du Travail ou à ses services compétents qui l'enregistrent et en délivrent récépissé.
Elle entre en application dès sa signature à moins que les parties en décident autrement.
Les modifications apportées à la convention collective initiale doivent être établies, déposées, notifiées et publiées dans les mêmes formes et conditions que ci-dessus.

Article 257 : Des copies certifiées conformes des conventions ainsi que des modifications, adhésions ou dénonciations sont délivrées par l'Inspecteur du Travail.

Article 258 : La convention collective peut notamment comprendre les dispositions suivantes :
1) le libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion du travailleur ;
2) les conditions d'accès à chaque catégorie professionnelle ;
3) les salaires applicables par catégorie professionnelle ;
4) les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires ; effectuées le jour et la nuit pendant les jours ouvrables, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés ;
5) les délégués du personnel, les délégués syndicaux, les membres des comités permanents de concertation économique et sociale, les membres des comités de sécurité et de santé au travail et de toute autre institution venant à être créée ;
6) la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la Convention collective ;
7) les congés payés ;
8) les primes d'ancienneté ;
9) les indemnités de déplacement temporaire ;
10) les indemnité de services rendus ou l'indemnité de licenciement ;
11) la prime d'assiduité ;
12) les indemnités pour frais professionnels et assimilés ;
13) l'organisation des cantines dans les entreprises, ou à défaut prime de panier ;
14) les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres;
15) les facilités et les conditions de rémunération accordées aux responsables syndicaux concernant les congés pour stages et séminaires ;
16) la protection du travailleur contre le harcèlement sexuel ;
17) les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et du niveau de qualification, et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leur équivalence ;
18) l'organisation et fonctionnement des commissions de reclassement.

Article 259 : Les conventions collectives ne peuvent modifier les dispositions du présent code concernant les sujets suivants :

1) conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs ;
2) organisation et fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente ;
3) conditions particulières du travail des femmes et des enfants ;
4) modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal" quels que soit l'origine, le sexe et l'âge du travailleur.

Article 260 : Tout syndicat de travailleurs ou d'employeurs qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.
A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre chargé du Travail, les dispositions des conventions collectives, répondant aux conditions déterminées par la présente section, peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ professionnel de la convention, par arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail, après avis motivé du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Cette extension des effets et des sanctions de la convention se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 261 : Le Ministre chargé du Travail doit toutefois exclure de l'extension, après avis motivé du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur.
Il peut en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la ou des branches d'activités dans le champ d'application considéré.

Section 2 : DES ACCORDS COLLECTIFS D'ÉTABLISSEMENT

Article 262 : Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

Article 263 : Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.
Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses favorables aux travailleurs.
Les dispositions des articles 256 et 257 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Section 3 : DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SERVICES, ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Article 264 : Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent

être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Article 265 : Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'une mesure portant extension prise en application de l'article ci-dessus, elle est, en l'absence de dispositions contraires de l'arrêté d'extension, applicable aux services, aux entreprises et établissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

Section 4 : DE L'EXÉCUTION DES CONVENTIONS OU DES ACCORDS COLLECTIFS

Article 266 : Les groupements de travailleurs ou d'employeurs ou les employeurs liés par une convention ou un accord collectif sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre la loyale exécution.
Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Article 267 : Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention ou un accord collectif peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages et intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toute personne liée par la convention ou 1 'accord qui violerait les engagements contractés.

Article 268 : Les personnes liées par une convention ou un accord collectif peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat des intéressés pourvu que ceux-ci aient été avertis et n'aient pas déclaré s'opposer aux actions entreprises.

Article 269 : Tous les actes établis en exécution de la présente section sont exempts des droits de timbre.

Section 5 : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 270 : Dans le cas où le Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle visé à l'article 276 et suivants du titre VIII- chapitre I n'est pas parvenue à un accord dans le délai d'un an à compter de sa première réunion sous la présidence du représentant du Ministre chargé du Travail, ce dernier peut soumettre un projet d'arrêté à la commission paritaire pour avis, réglementant les conditions de travail pour une profession déterminée, en s'inspirant des conventions collectives déjà existantes.
Si le conseil ne parvient pas à un accord sur la convention collective dans les six mois de la réception de ce projet, cet arrêté pourra être rendu obligatoire.

CHAPITRE IV
DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Article 271 : Un règlement intérieur est obligatoire dans tout établissement public ou privé employant au moins 20 salariés et dans les entreprises agricoles au moins cinquante travailleurs.
Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité nécessaire à la bonne marche de l'entreprise ou de l'établissement.
Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seraient considérées comme nulle de plein droit.

Article 272 : Le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel. Cette communication est faite soit par lettre recommandée soit par cahier de transmission.
Dans les trente jours qui suivent la date de communication, les délégués du personnel adressent, selon les modes de transmission ci-dessus, leurs observations aux chefs d'entreprise. L'absence de réponse dans les délais prescrit vaut acquiescement et acceptation.

Article 273 : A l'expiration de délai prévu à l'article précédent, le chef d'entreprise doit adresser à l'inspecteur du Travail du ressort, le règlement intérieur établi en double exemplaire avec mention de la communication faite aux délégués du personnel.

Article 274 : Dans le mois qui suit la date de cette communication, l'Inspecteur du Travail requiert le retrait des clauses ou dispositions contraires à la législation et à la réglementation nationale en vigueur.
A l'expiration de la période prévue à l'alinéa ci-dessus et dans un délai de trois semaines, le chef d'entreprise doit procéder au dépôt du règlement intérieur en double exemplaires au secrétariat du Tribunal de Travail et au siège de l'entreprise.
Un exemplaire est adressé sans délai à l'Inspecteur du Travail par le secrétariat ou greffe du tribunal de travail.

Article 275 : Le règlement intérieur fixe la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'au moins deux mois avant le dépôt au tribunal.
Le règlement intérieur est affiché sur les lieux où le travail est effectué, à une place aisément accessible. Il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.

TITRE VIII
DES ORGANES CONSULTATIFS

CHAPITRE I
DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 276 : Il est institué auprès du Ministre chargé du Travail un Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Il a pour missions :
* d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, l'orientation, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations,

l'amélioration des conditions matérielles et morales des travailleurs, la protection sociale;
* d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation du travail et d'intervenir en cette matière.

Article 277 : Le Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est présidé par le Ministre chargé du Travail ou son représentant.
Il est composé comme suit :
* en nombre égal des représentants des organisations syndicales nationales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives;
* des experts et techniciens désignés par arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail.
Les représentants des travailleurs et des employeurs sont nommés par arrêté pris sur proposition du Ministre chargé du Travail sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives.

Article 278 : La durée du mandat est fixée à trois ans. Il est renouvelable une seule fois.
En cas de décès, de démission ou de déchéance, il est pourvu à la vacance dans un délai maximum de trois mois.

Article 279 : Les conditions d'organisation et de fonctionne-ment du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont fixées par décret.

CHAPITRE II
DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALAIRES

Article 280 : Une Commission Nationale paritaire des Conven-tions Collectives et des Salaires est instituée auprès du Ministre chargé du Travail.
Elle a pour missions :
* d'émettre toutes suggestions et tous avis en matière de conventions collectives de travail en ce qui concerne notamment leur conclusion, leur extension et leur application ;
* de formuler toutes recommandations à l'usage des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs concernant :
a) les dispositions qu'il semble souhaitable d'introduire dans les conventions collectives ;
b) la fixation du niveau général des salaires hiérarchisés dans le secteur privé.

Article 281 : La Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires est présidée par le Ministre chargé du Travail ou son représentant.
Elle est composée en nombre égal des représentants des organisations syndicales nationales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Article 282 : Les conditions d'organisation et de fonctionne-ment de la Commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires sont fixées par décret.

CHAPITRE III
DE LA COMMISSION NATIONALE DE SÉCURITÉ

ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

Article 283 : Une Commission nationale de sécurité et de santé au travail comprenant des représentants des travailleurs, des employeurs et d'administrations est instituée auprès du Ministre chargé du Travail.
Elle a pour rôle l'étude des problèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité en milieu de travail.
A ce titre, elle est chargée d'émettre toutes suggestions et tous avis sur la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité du travail, ainsi que sur l'orientation et la mise en application de la politique nationale de prévention des risques professionnels.

Article 284 : Les conditions d'organisation et de fonctionnement de cette commission sont fixées par décret.

TITRE IX
DES PÉNALITÉS

CHAPITRE I
DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 285 : Les infractions aux dispositions du présent code sont poursuivies devant le tribunal correctionnel conformément aux dispositions du Code de procédure pénale.
Il peut se prononcer sur les réparations civiles auxquelles peuvent donner lieu éventuellement ces infractions.

Article 286 : Dans le cas où l'amende prévue pour la première infraction est applicable autant de fois qu'il y a d'infractions constatées ou de travailleurs ou apprentis concernés, le montant total des amendes infligées ne peut excéder cinquante fois le montant de l'amende prévue. En cas de récidive, l'amende est imposée autant de fois qu'il y a de nouvelles contraventions relevées.
Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique.

Article 287 : Les employeurs sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, préposés ou gérants pour fautes commises dans l'exercice ou à l'occasion de l’exercice de leurs fonctions.

CHAPITRE II
DES DISPOSITIONS SPÉCIALES

Article 288 : Sont punis d’une amende de cent mille francs (100 000 FD) à deux cent mille francs (200 000 FD) et en cas de récidive de deux cent mille (200 000 FD) à quatre cent mille francs (400 000 FD) :
a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 68, 69, 79, 109, 126, 129, 146, 147 ;
b) les auteurs d'infractions aux dispositions du décret prévu par l'article 75 ;

c) les auteurs d’infractions aux dispositions des articles 112, 121, 122, 123, 132 et 134 ;
d) les auteurs d’infractions aux prescriptions des arrêtés prévus par les articles 97, 111, 125 ;
e) les personnes qui ont omis de faire la déclaration prévue à l’article 135 en matière d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
f) les infractions aux dispositions de l’article 152 en matière de salaire.

Article 289 : Sont punis d’une amende de cinq cent mille francs (500 000 FD) à un million de francs (1 000 000 FD), et en cas de récidive de quinze jours d'emprisonnement et d'une amende double, ou de l'une de ces deux peines seulement :
a) tout employeur qui a infligé des amendes ;
b) tout employeur qui ne respecte pas le repos de la femme enceinte prévu à l'article 113 ainsi que le repos pour allaitement prévu à l'article 116. Il en est de même de celui qui prononce ou maintient un licenciement au mépris des dispositions de l'article 114 ;
c) les auteurs des infractions aux dispositions des articles 87, 94, 96, 125 et 137 ;
d) toute personne qui a employé un travailleur de nationalité étrangère démunie d'un permis de travail.

Article 290 : Sont punis d’une amende de 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.

Article 291 : Encourt également les mêmes peines citées à l’article 290 ci-dessus, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs et contrôleurs du travail.
Les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont en outre applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs ou de leurs suppléants.

Article 292 : Le refus d'exécuter une sentence arbitrale est puni conformément à l'article 238 du Code Pénal, d'un an d'emprisonnement et de deux millions de francs (2 000 000FD) d'amende.

Article 293 : Est puni des peines prévues à l'article 520 du Code Pénal tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel les sommes ou titres remis en cautionnement.

TITRE X
DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 294 : Les dispositions du présent Code sont de plein droit applicables aux contrats individuels de travail en cours d'exécution.
Elles ne peuvent constituer une cause de rupture desdits contrats.
Les employeurs sont tenus, dans un délai de douze mois à compter de la publication du présent Code au journal officiel de la République de Djibouti, de procéder à la révision des contrats susvisés en vue de les adapter aux exigences du présent Code.
En cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente peut ordonner de procéder aux modifications jugées nécessaires.

Article 295 : Les conventions collectives conclues antérieurement au présent Code, restent en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires, durant une période maximale de trois années après la promulgation de celui-ci.

Article 296 : Les institutions et procédures existantes, en application des règlements antérieurement en vigueur en matière de travail, demeurent en vigueur jusqu'à la mise en place des institutions et procédures prévues par le présent Code.

Article 297 : Les textes réglementaires déterminent, en temps que de besoin, les modalités d'application du présent Code.
Les dispositions réglementaires antérieures restent en vigueur en tant qu'elles ne sont pas contraires au présent Code.

Article 298 : Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent code.

Article 299 : Le présent Code Djiboutien du Travail sera publié au journal officiel comme loi de la République de Djibouti.

Fait à Djibouti, le 28 janvier 2006.
Le Président de la République,
chef du Gouvernement
ISMAÏL OMAR GUELLEH