**REPUBLIQUE DU SENEGAL**

*Un Peuple – Un But - Une Foi*

**MINISTERE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS**

**DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE**

# MILIEU DE TRAVAIL ET COVID 19

**Mars 2020**

Au vu de l'évolution récente de la situation sanitaire au Sénégal et des mesures prises par l'Etat dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les entreprises se posent des questions relatives aux incidences d'une telle pandémie et aux moyens juridiques dont elles disposent pour lutter contre la propagation du virus en milieu de travail et adapter l'organisation du travail.

Pour les accompagner, le Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions a élaboré le présent guide afin de leur fournir des recommandations et mesures de prévention dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19 et de leur rappeler des modalités d'organisation du travail auxquelles elles peuvent recourir seulement en cas de nécessité avérée. Il s'agit particulièrement de fournir des mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs pendant cette pandémie tout en garantissant la productivité et la continuité de la vie économique.

Si les mesures de prévention de l'épidémie concernent toutes les entreprises, les modalités d'organisation du travail préconisées dans le présent guide pour faire face aux difficultés économiques générées par la crise ne ciblent que certains secteurs dans lesquels l'impact est réel et indiscutable (par exemple l'hôtellerie, le tourisme, les transports aériens).

## I. Prévention contre la propagation du COVID-19 en entreprise

La prévention du COVID-19 en entreprise devrait reposer sur deux volets : d'une part les mesures générales de prévention et d'autre part les mesures de prévention spécifiques à l'entreprise.

### A. Les mesures générales de prévention

Dans le cadre de son plan de riposte, le Ministère de la Santé et de l'Action sociale a préconisé les mesures générales de prévention suivantes :

- se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou utiliser une solution hydro alcoolique ;
- se couvrir le nez et la bouche avec un mouchoir à jeter pour tousser ou éternuer ;
- jeter le mouchoir dans une poubelle ;
- tousser ou éternuer dans le creux du coude à défaut de mouchoir ;
- se couvrir le nez avec un masque au besoin.

Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale

En conséquence, toute personne présente dans l'entreprise (employeurs, travailleurs, usagers, clients, corps de contrôle etc.) est tenue de se conformer aux prescriptions ci-dessus. Ces mesures générales doivent être observées :

- sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;
- sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou vestiaires ;
- à l'occasion de déplacements liés au travail.

## B. Les mesures de prévention spécifiques à l'entreprise

Conformément aux dispositions des articles L169, L177 et L179 du Code du Travail et au décret n°2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale du personnel.

### Recommandations pour les employeurs

- Mettre en place un programme de prévention comportant notamment des mesures de détection de température à l'entrée, de nettoyage des mains et de port de masque pour le personnel concerné, de respect de la distance de sécurité entre les postes de travail et entre les travailleurs et les personnes venant de l'extérieur (1 mètre minimum), de collecte et d'élimination des mouchoirs et autres objets usés si le système habituel n'est pas adapté, de retrait des magazines et papiers des salles d'attentes ou des pièces communes ;
- S'appuyer sur le Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail (CHST) pour collecter, partager l'information et former le personnel au respect des mesures de prévention ou former une équipe impliquant le médecin du travail (qu'il soit à temps plein ou partiel, qu'il travaille en interne ou en externe) si votre entreprise a plus de cinquante personnes. Si votre effectif fait moins de 50 travailleurs, impliquer le responsable chargé des questions de santé et de sécurité ;
- Maintenir les lieux de travail ainsi que les équipements, mobiliers et moyens de transports fournis par l'employeur dans un état constant de propreté (désinfection et nettoyage) ;
- Aménager les restaurants d'entreprise pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table ; l'étalement des horaires de repas est recommandé ;

Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale

- Limiter au strict minimum les réunions et les regroupements de salariés dans les espaces réduits ;
- Annuler ou reporter les déplacements professionnels non indispensables ;
- Privilégier les outils technologiques pour les communications avec et entre les travailleurs ;
- Eviter la diffusion d'informations contradictoires qui perturbent les travailleurs et nuisent aux mesures de prévention ;
- Encourager vivement, ou contraindre les travailleurs susceptibles d'avoir été exposés à rester chez eux et à contacter les autorités sanitaires.
- Soustraire du lieu de travail les travailleurs particulièrement vulnérables (atteints de maladies chroniques) ;
- Pour les femmes enceintes allaitantes ou qui viennent d'accoucher, elles doivent faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée et au besoin bénéficier d'un repos en cas d'évolution du facteur de risque.

A titre de rappel, l'entreprise utilisatrice est responsable de la sécurité et de la santé des travailleurs mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire.

### Recommandations pour les travailleurs

- Se conformer aux mesures générales préconisées et aux dispositions sécuritaires prises par l'employeur ;
- Veiller personnellement à sa sécurité et à celle des collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données ;
- Informer l'employeur de toute apparition de symptômes d'infection ;
- Adopter un comportement responsable en évitant toute exposition (contact, sorties inutiles etc.), discrimination et stigmatisation ;
- Informer l'employeur en cas d'exposition et de déplacement ou de retour d'une zone à risque ;
- Signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique direct, aux délégués du personnel et à l'Inspecteur du Travail du ressort toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril grave et imminent pour leur vie ou leur santé (droit d'alerte).
- A défaut de mesures tendant à faire cesser le péril en question, ils peuvent exercer leur droit de retrait.

**NB** ***: le droit de retrait doit s'exercer avec précaution. Dans la situation actuelle de cette pandémie, le droit de retrait ne s'applique pas systématiquement car c'est un droit dont l'opportunité de l'exercice est appréciée au cas par cas. Pour que le travailleur y fasse recours, il faut que son maintien à son poste l'expose, en raison par exemple du niveau de risque de contagion dans son lieu de travail.***

## II. Modalités d'organisation du travail face au COVID-19

Le législateur sénégalais a prévu plusieurs modalités d'organisation du travail pouvant s'adapter à la conjoncture frappant certains secteurs d'activités, notamment :

- **le chômage technique :**

En vertu de l'article L65 du Code du Travail, l'employeur peut décider de la mise en chômage technique, pendant une période déterminée, de tout ou partie du personnel, qu'il soit lié par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Le chômage technique se justifie par la nécessité d'interrompre collectivement le travail pour des causes conjoncturelles ou accidentelles, telles que :

- des accidents survenus au matériel ;
- une interruption de la force motrice ;
- un sinistre ;
- des intempéries ;
- une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage, de moyens de transport.

Pour sa mise œuvre, l'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel. En l'absence de délégués du personnel, il lui est recommandé de s'entretenir avec l'ensemble du personnel ou de leur demander de désigner des représentants.

Lorsque le chômage technique n'est pas prévu par la convention collective ou l'accord d'établissement, l'employeur est tenu d'informer au préalable l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort des mesures envisagées. Ces dernières sont matérialisées par un accord qui précise la durée du chômage technique et, le cas échéant la rémunération pendant cette période.

- **la réduction des heures de travail :**

Elle consiste au passage du travail à temps plein au travail à temps partiel ou à la diminution du temps de présence d'un salarié. Dans ce cas, la réduction des horaires de travail constitue une modification du contrat de travail au sens de l'article L67 du Code du Travail et nécessite l'accord écrit du salarié.

Si le travailleur donne une acceptation de principe, cette modification ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de préavis.

Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale

Cependant, les parties peuvent se dispenser de la période de préavis avec la seule obligation que cette volonté soit mentionnée dans l'accord.

- **le travail par roulement :**

Pour faire face à la réduction d'activité ou pour éviter les rassemblements qui peuvent être source de propagation du virus, l'employeur peut recourir au travail par roulement. Il permet à l'employeur d'organiser le personnel en équipes qui n'auront pas toutes les mêmes jours de travail ni, par conséquent, les mêmes jours de repos.

Les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve de l'information préalable à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale compétent et du délégué du personnel.

- **l'anticipation du congé payé :**

L'employeur peut proposer une date de départ au travailleur ayant acquis le droit de jouissance au congé. Si une date a été déjà fixée, elle peut être anticipée d'un commun accord.

Pour les travailleurs n'ayant pas acquis le droit de jouissance au congé, les parties peuvent s'entendre sur l'anticipation du congé.

- **le redéploiement de personnel :**

Face à certaines situations telles que la réduction du personnel ou la fermeture provisoire d'un établissement, l'employeur peut recourir au redéploiement du personnel qui peut revêtir différents aspects comme le changement de poste de travail au sein de la même entreprise, le changement d'établissement au sein d'un même groupe ou encore la mobilité géographique.

Si le contrat de travail contient une clause de mobilité professionnelle, l'employeur a la possibilité d'y recourir sous réserve de l'information préalable du travailleur.

- **le télétravail :**

Dans les circonstances de lutte contre le covid-19, l'employeur peut temporairement recourir au télétravail même si la législation du travail sénégalaise ne prévoit pas de dispositions particulières en la matière. Le recours au télétravail est considéré comme un aménagement du poste de

Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale

travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Il consiste pour le travailleur à fournir sa prestation, qui aurait pu être effectuée dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication (ordinateurs fixes et portables, tablette, internet, téléphonie mobile, etc.).

Il ne s'agit pas d'un aménagement du temps de travail mais d'une modalité d'organisation du travail convenue entre les parties.

Le télétravail s'effectue au lieu de résidence habituel du salarié ou à un autre lieu convenu entre les parties.

Il faut noter que, dans les pays qui ont légiféré sur le télétravail, tous les métiers ou postes de travail ne peuvent pas faire l'objet de télétravail. Il appartiendra à l'employeur de s'assurer de sa faisabilité.

Le télétravailleur devrait conserver les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

- **interruptions collectives du travail avec maintien de la rémunération :**

En cas d'interruption collective du travail, les heures de travail perdues peuvent être récupérées selon la formule suivante :

- pour un jour au plus d'interruption, récupération dans les deux semaines suivantes ;
- pour deux jours d'interruption, récupération dans la semaine et dans les trois semaines suivantes ;
- pour trois jours d'interruption, récupération dans la semaine et dans les quatre semaines ;
- au-delà, l'autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est requise après consultations des organisations syndicales, patronales et ouvrières concernées.

En aucun cas, la prolongation de la durée journalière de travail ne peut être supérieure à 2 heures par jour.

- **l'astreinte**

L'employeur, afin de limiter les déplacements et d'assurer le fonctionnement normal du service, peut recourir au mécanisme de l'astreinte.

Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale

La période d'astreinte, au sens de l'article 42 de la CCNI, s'entend comme une période pendant laquelle le travailleur, sans être à la disposition permanente de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité pour pouvoir effectuer toute intervention demandée par l'employeur ou son représentant, dans le but d'accomplir un travail au service de l'entreprise.