

COVID-19 ET DROIT DU TRAVAIL :
LE SORT DES TRAVAILLEURS BLOQUES A L'ETRANGER.

Me Balla GNINGUE

Depuis le 20 mars 2020, l'exploitation de tous les vols en provenance et à destination des aéroports du Sénégal est suspendue, à l'exception des vols domestiques entre AIBD et Ziguinchor, des vols cargo, des évacuations sanitaires et des vols spéciaux autorisés, pour lutter contre la pandémie de Covid-19.

Dans le monde, plusieurs pays ont également décidé de suspendre leurs liaisons aériennes avec de nombreux pays considérés comme à haut risque dont le Sénégal.

Depuis lors, beaucoup de travailleurs employés et résidant habituellement au Sénégal, qui ont eu la malchance d'être à l'étranger en ce moment-là pour des raisons professionnelles ou personnelles, y sont bloqués parce que n'ayant pas pu jusque-là trouver un vol retour spécial ou n'ayant pas suffisamment d'argent pour s'acheter un billet d'avion devenu très cher.

Ainsi sont-ils absents de leurs lieux de travail. Ceux qui, compte-tenu de la nature de leur travail, ne peuvent travailler à distance, ne travaillent plus. Ceux-là sont dans une situation inédite au regard du droit du travail sénégalais que certains qualifieraient volontiers de « vide juridique ».

En effet, si le droit du travail prévoit l'absence pour cause de maladie, d'accident, pour des événements familiaux ou encore pour des raisons syndicales, il ne prévoit pas l'absence résultant de causes conjoncturelles telles que l'indisponibilité ou l'inaccessibilité des moyens de transport, la fermeture des frontières, la suspension des vols ou des transports de passagers.

Comment devraient-ils être traités ? Devraient-ils, par exemple, être considérés comme étant de facto en chômage technique et ainsi bénéficier pendant leur absence de la rémunération minimale prévue l'Ordonnance n°001-2020 du 08 avril 2020 ?

Une réponse affirmative à cette question suppose que l'employeur décide de recourir au chômage technique pour eux ou que le recours au chômage technique soit une obligation qui s'impose à l'employeur ou une solution qui s'applique automatiquement.

Or, au regard des dispositions de l'Ordonnance, le recours au chômage technique est un choix ouvert à l'employeur si les solutions alternatives telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, l'anticipation des congés payés, le redéploiement de personnel, le travail à temps partiel ne sont pas applicables. Ce n'est ni une obligation, ni une solution qui s'applique automatiquement.

Quoiqu'il en soit, les travailleurs qui sont dans cette situation ne peuvent être légitimement licenciés. Aussi, le salaire de ceux qui étaient partis pour des raisons professionnelles reste dû à notre avis.

Par contre, pour ceux qui étaient partis pour des raisons personnelles (congés annuels, visite de courtoisie, voyage touristique, etc.) aucune rémunération ne leur est garantie pendant leur absence, car selon l'article L.105 du Code du travail : **« aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation, les conventions collectives ou les accords des parties »**.

Ils ne devraient pas pour autant être laissés à eux-mêmes. En l'espèce, toutes autres considérations leur permettant de percevoir ne serait-ce qu'une partie de leur salaire ou en tout cas leur offrant aide et assistance de la part de l'employeur nous semblent préférables à celles légales. Quand l'application de la loi est non obligatoire et insupportable, il est raisonnable et même nécessaire de l'écarter.

Ceci est valable pour les travailleurs bloqués quelque part à l'intérieur du pays. Eux aussi ont eu la malchance d'être « au mauvais endroit au mauvais moment ».