



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL  
Un Peuple - Un But - Une Foi.

Ministère du Travail, du Dialogue social et  
des Relations avec les Institutions

Direction Générale du Travail et de la  
Sécurité sociale

GUIDE



# MILIEU DE TRAVAIL ET COVID - 19

Au vu de l'évolution récente de la situation sanitaire au Sénégal et des mesures prises par l'État 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 ;
- utiliser 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 et la bouche avec un masque.

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 L.169, L.177 et L.179 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) ;
- 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 ;
- Éviter 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.

À 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 (contacts, sorties inutiles etc.), discrimination et stigmatisation ;
- Informer l'employeur en cas d'exposition et de déplacement vers 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).
- À 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.

Toutefois, dans ce contexte de pandémie, le Président de la République a pris une ordonnance visant à garantir une

rémunération au travailleur pendant la période de chômage technique. En effet, l'ordonnance n°001-2020 aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie du Covid-19 prévoit une rémunération qui ne saurait être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel garanti ni à 70% de son salaire moyen net des trois derniers mois d'activité.

En outre, pendant toute la période d'inactivité, le travailleur est tenu de rester à la disposition de l'employeur. Celui-ci peut l'occuper à des travaux ponctuels relevant de son domaine de compétence. Le travailleur qui refuse de se mettre à la disposition de son employeur perd son droit à une rémunération.

### ❖ **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. 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 :**

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.

### ❖ **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 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 dû 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.

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.

### **Annexe :**

169<sup>e</sup> ANNEE - N° 7300 NUMERO SPECIAL JEUDI 09 AVRIL 2020

# JOURNAL OFFICIEL

## DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL

PARAISANT LE SAMEDI DE CHAQUE SEMAINE

ABONNEMENTS/ANNONCES	TARIF DES ABONNEMENTS		ANNONCES ET AVIS DIVERS
Pour les abonnements et les annonces s'adresser au directeur de l'imprimerie nationale à Rufisque.  Les annonces doivent être remises à l'imprimé, mardi au plus tard. Elles sont payables d'avance.  Toute demande de changement d'adresse ainsi que les lettres demandant réponses doivent être accompagnées de la somme de 175 francs.	VOIE NORMALE Du mois Du an Du mois Du an		Le ligne ..... 1 000 francs  Chaque annonce répétée ..... 4000 francs  (Il est jamais compté moins de 10 000 francs pour les annonces).  Compte bancaire B.C.I.C.I. n°1887963881
	Sénégal et autres Etats de la CEDEAO ..... 10 000F 21 000F		
	Etranger - France, RDC, S.C.A. Gabon, Maroc, Algérie, Tunisie ..... 20 000F 40 000F Etranger - Autres Pays ..... 25 000F 40 000F		
	Prix du numéro ..... 1000F Annonce courante 600 F Annonce spé. 700F Par la poste ..... Majoration de 100 F par numéro Par la poste ..... 900 F		

---

### S O M M A I R E

PARTIE OFFICIELLE

ORDONNANCE

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

2020  
08 avril ..... Ordonnance n° 001-2020 aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie de Covid-19 ..... 8/10

---

### PARTIE OFFICIELLE

ORDONNANCE

### PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

**Ordonnance n° 001-2020 du 08 avril 2020 aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie de Covid-19**

EXPOSE DES MOTIFS

Dans le cadre de la stratégie de lutte contre la propagation de Covid-19, le Président de la République a pris une série de mesures comprenant l'interdiction des rassemblements, la fermeture des frontières et la restriction des libertés individuelles et collectives conduisant à l'état d'urgence. Dans ce contexte, la loi d'habilitation n° 2020-13 du 02 avril 2020 permet au Président de la République de prendre, par ordonnances, des mesures relevant du domaine de la loi.

Les conséquences économiques de la pandémie de Covid-19 constituent une menace sérieuse pour l'emploi. Les données reçues des Inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale sont assez préoccupantes dans les secteurs comme l'hôtellerie, le tourisme et les transports. Des milliers de travailleurs sont envoyés au chômage technique dans des conditions qui ne garantissent pas toujours le maintien de la rémunération, les privent ainsi d'un revenu à caractère régulier.

L'analyse desdites données fait ressortir que les modalités de rémunération en cas de chômage technique diffèrent d'un établissement à un autre et nécessitent une régulation étatique, voire une prise en compte des salariés.

En effet, la rémunération évoquée par l'article L.42 du Code du Travail en cas de chômage technique ne constitue pas une obligation pour l'employeur, sauf si elle est prévue par un accord individuel ou collectif.

Par conséquent, il s'est avéré nécessaire de prendre des mesures de soutien aux entreprises et aux travailleurs concernés par un régulation qui garantisse la rémunération du travailleur pendant la période de chômage technique.

Au surplus, la persistance de la crise sanitaire pourrait déboucher, si l'Etat y prend garde, sur un cycle de licenciements massifs qui menacerait la sécurité de l'emploi et menacerait la stabilité sociale.

C'est pourquoi, le Président de la République a mis sur pied un programme de résilience économique et sociale dont l'un des axes vise à soutenir les entreprises et leurs salariés. Le dit programme est assorti de mesures fiscales, douanières, d'injection de liquidités et sociales.

Si le Code du Travail soumet le licenciement du délégué du personnel à l'autorisation de l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, il en est autrement pour les autres travailleurs.

En effet, si, en vertu de l'article L.69 du Code du Travail, il se peut des fois des avoirs tenir à un contrat à durée déterminée qu'en cas de haute mer, d'accord des parties constaté par écrit ou de force majeure, le contrat à durée indéterminée peut toutefois cesser par la volonté de l'une des parties sous réserve des règles sur le préavis conformément à l'article L.69 dudit Code.

Par ailleurs, l'employeur, sur la base de l'article L.60, peut recourir au licenciement individuel et collectif en invoquant une difficulté économique ou une réorganisation industrielle.

Au regard de ses dispositions, il convient d'éviter que la flexibilité offerte à l'employeur devienne un recours intempéré au licenciement dans le contexte de la pandémie du Covid-19.

Le Code du Travail, en son article premier alinéa 1, vise à garantir le droit au travail comme un droit sacré. L'Etat met tout en œuvre pour aider le citoyen à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il le obtient.

En outre, il est aussi particulièrement indiqué dans une situation de ralentissement de l'activité économique, de trouver les moyens de salaires minimaux pour protéger les travailleurs vulnérables et réduire le paupérisme et contribuer à la stabilité économique, conformément à la Convention n° 112 de l'Organisation internationale du Travail sur la politique de l'emploi.

Dans ce contexte national de solidarité agissante encouragé par un Etat patriotique, il est apponé que des mesures dérogatoires soient prises pour assurer la sécurité de l'emploi et éviter la perte de revenus.

La présente ordonnance vise, d'une part, à restreindre le recours au licenciement dans les limites de la durée de la loi d'habilitation et, d'autre part, à garantir un revenu au travailleur mis en chômage technique. Il propose de déroger aux dispositions des articles L.69, L.60, L.65 et L.214 du Code du Travail. Il s'agit dans les limites de la loi d'habilitation :

- de fixer la durée du chômage technique ;
- d'octroyer au personnel en situation de chômage technique une rémunération ou congédié d'un accompagnement de l'Etat ;
- d'entendre tout licenciement sauf s'il est motivé par une faute lourde du travailleur.

Le PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

VU la Constitution, notamment ses articles 43 et 77 ;

VU la loi n° 95-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail, modifiée ;

VU la loi n° 2020-13 du 02 avril 2020 habilitant le Président de la République à prendre, par ordonnances, des mesures relevant du domaine de la loi pour faire face à la pandémie de Covid-19 et autoriser la promulgation de l'état d'urgence,

Ordonne :

Article premier. - Par dérogation aux dispositions des articles L.69, L.60 et L.214 du Code du Travail, durant la pandémie de Covid-19 et dans les limites de temps de la loi d'habilitation n° 2020-13 du 02 avril 2020, tout licenciement autre que celui motivé par une faute lourde du travailleur est nul et de nul effet.

Art. 2. - Par dérogation aux dispositions de l'article L.65 du Code du Travail, l'employeur, afin d'éviter le chômage technique, doit rechercher avec les délégués du personnel ou, à défaut, les représentants du personnel, des solutions alternatives telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, l'amputation des congés payés, le redéploiement de personnel, le travail à temps partiel.

En aucun cas, la rémunération versée au titre de ces mesures alternatives ne peut être inférieure au pourcentage prévu à l'article 3 de la présente Ordonnance.

Art. 3. - Si l'employeur décide de recourir au chômage technique, la durée de celui-ci ne peut dépasser les limites de temps de la loi d'habilitation précitée. Pendant cette période, le travailleur perçoit une rémunération qui ne saurait être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel garanti ni à 70% de son salaire moyen net des trois derniers mois d'activité.

En contrepartie, l'employeur bénéficie de mesures d'accompagnement de l'Etat.

Art. 4. - Pendant toute la période d'inactivité, le travailleur est tenu de rester à la disposition de l'employeur. Celui-ci peut l'occuper à des travaux ponctuels relevant de son domaine de compétence.

Le travailleur qui refuse de se mettre à la disposition de son employeur perd son droit à une rémunération.

Art. 5. - Les dérogations mises en œuvre sur le fondement des articles 1<sup>er</sup>, 2, 3 et 4 de la présente Ordonnance s'appliquent à toute mesure de licenciement ou de chômage technique décidée à partir du 14 mars 2020. Elles cessent de produire leurs effets dans les limites de temps de la loi d'habilitation précitée.

Art. 6. - La présente Ordonnance est publiée au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 08 avril 2020.

Macky SALL