

MINISTERE DU DIALOGUE SOCIAL,
DU TRAVAIL ET DE LA FONCTION
PUBLIQUE

DIRECTION NATIONALE DU TRAVAIL

REPUBLIQUE DU MALI
UN PEUPLE-UN BUT- UNE FOI

A

- Monsieur le Président du CNPM ;
- Tous les Chefs d'entreprises.

Objet : *Recommandations et mesures de prévention dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19 en milieu de travail*

Au vu de l'évolution récente de la situation sanitaire au Mali 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.

Dans le cadre d'un appui-conseil à leur endroit, le Ministère du Dialogue Social, du Travail et de la Fonction Publique a élaboré la présente note 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 la présente note 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 et terrestres, les entreprises alimentaires, les entreprises à feu continu).

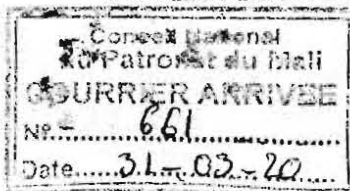
I. Prévention contre la propagation du COVID-19 en entreprise.

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 :

Depuis l'apparition des premiers cas du coronavirus (COVID-19) en Chine en Décembre 2019, l'épidémie a maintenant touché plus de 130 pays à travers le monde. Ceci s'avère une crise majeure de santé publique avec des conséquences socioéconomiques importantes. L'OMS vient d'annoncer qu'il s'agit d'une pandémie mondiale.

Pour faire face à cette pandémie, le Gouvernement du Mali a pris les 10 mesures suivantes :



1. Tous les voyageurs qui se présentent au Mali recevront aux portes d'entrée (aériennes et terrestres), une prise de température systématique, ainsi que les recommandations du Gouvernement sur les mesures d'auto-isolement, d'hygiène individuelle et collective, et un **numéro vert (36061) pour toutes fins utiles** ;
2. Les voyageurs avec symptômes mineurs, qui arrivent avec de la fièvre (température supérieure à 37,5 degrés C) en provenance de pays fortement touchés par le COVID-19 (avec plus de 500 cas), seront soumis à un auto-isolement pendant 14 jours, et recevront un suivi journalier par une équipe médicale ;
3. Les voyageurs avec symptômes majeurs, qui arrivent avec de la fièvre (température supérieure à 37,5 degrés C) et d'autres signes et symptômes respiratoires en provenance de pays fortement touchés par le COVID-19 (avec plus de 500 cas) seront transportés à un site d'isolement pour être testés. Concernant les mesures individuelles et collectives :
4. Réduire au maximum les grands rassemblements non-nécessaires ;
5. Suspendre la participation des cadres maliens dans les grandes réunions ou forum dans les pays fortement touchés ;
6. Suspendre la tenue des regroupements importants au Mali (conférences, colloques, symposiums, festivals, etc.) jusqu'à nouvel ordre ;
7. Renforcer les mesures d'hygiène individuelle et collective (lavage des mains au savon, utilisation du gel hydro alcoolique devant tous les services publics et les lieux de cultes) ;
8. Éviter de se serrer les mains et de faire des accolades en tous lieux et en toutes circonstances.
9. Les personnes testées positives au COVID-19 seront prises en charge dans les sites retenus par le Ministère de la Santé et des Affaires Sociales ;
10. Compte tenu de la présence d'un grand nombre de forces étrangères, une coordination étroite est indispensable avec les ambassades, la MINUSMA, l'opération Barkhane, la Mission de Formation de l'Union Européenne, et les Organisations Internationales, pour la prévention et la prise en charge des cas.

Enfin, le Ministère de la Santé et des Affaires Sociales rappelle qu'un numéro vert est mis à disposition pour toute information utile : **36 061**.

D'autres mesures sont aussi préconisées :

- ✓ 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.

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 L170, L171, L172, 175 nouveau et L177 du Code du Travail du Mali et aux dispositions du Décret n°96-178/P-RM du 13 juin 1996 fixant les modalités et d'application des dispositions du Code du travail notamment en ses articles D170-1 à D.170-48, 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 (CHS) 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 ;
- ✓ fournir et mettre à disposition des équipements de protection individuelle et collective comme moyen de prévention du covid-19 ;
- ✓ 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 ;
- ✓ Eviter la diffusion d'informations contradictoires qui perturbent les travailleurs et nuisent aux mesures de prévention ;

- ✓ Encourager vivement, ou contraindre les travailleurs suspectés 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.

NB : 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 leur 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 leurs supérieurs hiérarchiques directs, 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).

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

Le législateur malien a prévu plusieurs modalités d'organisation du travail pouvant s'adapter à la conjoncture frappant certains secteurs d'activités, pour éviter un licenciement économique notamment :

▪ Le chômage technique :

En vertu de l'article **L35 nouveau du Code du Travail du Mali**, l'employeur peut décider de la mise en chômage temporaire, tout ou partie du personnel, pour des raisons économiques ou techniques 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 :

- ✓ les accidents survenus aux matériels,
- ✓ une interruption de la force motrice ;
- ✓ les sinistres ;
- ✓ des intempéries ;

Le chômage économique résulte de l'impossibilité pour l'employeur de faire travailler normalement les travailleurs, en raison d'une pénurie de travail dont la cause est économique. L'employeur qui souhaite mettre tout ou partie de son personnel en chômage technique ou économique, doit requérir l'avis des délégués du personnel s'il en existe ou le comité syndical, et tenir informé au préalable le Directeur Régional du Travail compétent, de sa décision.

La durée de la suspension ne peut excéder trois mois. Au-delà de trois mois ou en cas de non acceptation par le travailleur des conditions de suspension proposées, la rupture éventuelle du contrat est imputable à l'employeur.

Pendant la période de chômage technique ou économique, l'employeur ne peut recourir en aucune façon à l'embauche de nouveaux travailleurs, sauf pour les secteurs non touchés, ou à l'exécution d'heures supplémentaires par le personnel restant.

Les périodes de chômage économique ou technique entrent en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté du travailleur.

▪ ***La réduction des heures de travail ou le travail à temps partiel:***

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 L58 nouveau*** 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 au préavis, dans la limite d'un mois. 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 des délégués du personnel.

▪ ***L'anticipation du congé annuel 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 ou même de son fractionnement.

▪ ***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.

▪ **Indemnisation du travailleur malade du COVID-19**

Cette situation peut être assimilée soit à la suspension du contrat de travail pour maladie prévue par l'article L34 nouveau alinéa 3 du Code du travail.

L'employeur doit indemniser le salarié malade conformément aux dispositions de l'article L.37 du Code du travail malien.

Pendant la première année de présence :

- ✓ indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à celle du préavis,

Au-delà de la première année de présence :

- ✓ indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant la période d'un mois suivant celle d'indemnisation à plein salaire (préavis + demi-salaire mensuel).

Lorsque les dispositions prévues par les conventions collectives et accords d'établissements sont plus favorables aux travailleurs que celles fixées par le Code du travail en la matière, elles s'appliqueront d'office.

En ce qui *concerne le chômage technique consécutif au COVID-19*, l'employeur ne paiera rien aux salariés conformément aux dispositions de l'article **L.38 du Code du travail** du Mali pendant cette période de chômage.

▪ **Le télétravail :**

Dans les circonstances de lutte contre le Covid-19, l'employeur peut temporairement recourir au télétravail même si la législation du travail malienne 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 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. Cela suppose l'accord du travailleur.

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.

▪ **La situation particulière des entreprises à « feu continu »**

Dans le cadre de la gestion du COVID-19, le Gouvernement de la République du Mali a, suite à la décision du Conseil des ministres du 25 mars 2020, pris un décret pour instituer un « *couvre feu* » sur toute l'étendue du territoire national, de 21h à 05heures du matin.

Il est important d'analyser la situation particulière des entreprises qui ne peuvent s'arrêter de produire « à feu continu ». En pareille circonstance, la liste devrait être communiquée au Ministre de la Sécurité et de la Protection civile et *des autorisations exceptionnelles* pourront être données à ces entreprises **entre 21h et 05 heures du matin**, si des salariés étaient amenés à monter au travail ou descendre pendant l'intervalle du couvre-feu.

Bamako, le 27 mars 2020

Ampliation
MDSTFP----P/info

Le Directeur national du Travail

Dr Fessoum COULIBALY
Chevalier de l'Ordre National

