



La Lettre du Patronat

N°81- ANNÉE 2020

ÉDITION DU MOIS DE MARS



RENCONTRE D'ÉCHANGES CNPM-MINISTÈRE DE LA SANTE ET DES AFFAIRES SOCIALES: MISE EN PLACE D'UNE COALITION DU SECTEUR PRIVÉ CONTRE LA MALADIE À CORONAVIRUS (COVIDE -19) P.5

- Audit institutionnel participatif des agences publiques et acteurs privés intervenant dans le champ de l'emploi: le CNPM reçoit des consultants commis par l'Agence française de développement (AFD) P.2

- Recommandations et mesures de prévention dans le cadre de la lutte contre la proogation du Covid-19 en milieu de travail P.9



Coronavirus : il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les mains très régulièrement



Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir



Utiliser des mouchoirs à usage unique



Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades

AUDIT INSTITUTIONNEL PARTICIPATIF DES AGENCES PUBLIQUES ET ACTEURS PRIVÉS INTERVENANT DANS LE CHAMP DE L'EMPLOI: LE CNPM REÇOIT DES CONSULTANTS COMMIS PAR L'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Dans le cadre de l'audit institutionnel participatif des agences publiques et acteurs privés intervenant dans le champ de l'emploi, le Conseil National du Patronat du Mali (CNPM) a rencontré le Vendredi 06 mars 2020, une équipe de consultants de l'Agence Française de Développement (AFD). Il s'agissait d'une séance de travail pour l'identification d'un nouveau projet sur l'insertion et l'emploi des jeunes.

La rencontre présidée par M. Modibo TOLO, Secrétaire Général du CNPM a vu la participation des représentants des structures et organisations à savoir la Société nationale de tabac et allumettes du Mali (SONATAM), l'Organisation patronale des entreprises de constructions du Mali (OPECOM), le Groupement Professionnel des agences de communication (GPAC), l'Organisation patronale des industriels (OPI), le Centre d'études et de formation en information et business (CEFIB), l'Open academy numérique Mali et le personnel du Secrétariat Général du CNPM.

Après les salutations d'usage et le tour de table qui a permis aux participants de se présenter. Les consultants, après avoir décliné l'objet de la mission, ont fait une présentation du projet, les objectifs spécifiques et les résultats attendus.

Pour ce projet, 5 structures ont été identifiées par l'Agence Française de Développement (AFD) comme importantes dans le champs de l'insertion



professionnelle au Mali à savoir l'ANPE, l'APEJ, l'API Mali, le CNPM et la CCIM et 3 filières ont été pré-identifiées qui sont la transformation agroalimentaire, le BTP et le numérique. Ils ont fait savoir que l'AFD dans le cadre de ce programme, a souhaité intervenir différemment c'est-à-dire faire l'autodagnostic des structures pré-identifiées pour connaître les capacités des structures en terme de passation des marchés publics, en terme d'intérêt par rapport à la thématique, en terme de gestion des ressources humaines etc.

Ils ont informé de la tenue d'un atelier collectif, le 10 mars 2020 au cours duquel il sera présenté l'ensemble des résultats obtenus lors des différentes séances de travail précédentes dans une perspective de mutualisation et ont espéré qu'un consensus sera trouvé sur des orientations et des recommandations qui seront transmis à l'AFD.

En ce qui concerne le projet qui est à sa phase de préparation porte sur l'emploi et l'insertion des jeunes. Il poursuit la dynamique qui a déjà été amorcée dans les projets ACEFOR 1 et 2 qui avaient comme zones d'intervention les régions de Sikasso, Ségou et Koulikoro avec une démarche intégrée d'appui à l'emploi, une volonté de travailler sur le renforcement de la gouvernance et de l'écosystème et une ambition d'appuyer les entreprises à tous les niveaux (PME, entreprises existantes) dans la perspective de consolider le potentiel d'emploi. Hormis les actions de soutien aux entreprises, il est également prévu des actions à long terme axées sur le renforcement des capacités et des compétences au niveau des institutions décentralisées et au niveau des écosystèmes.

Ils ont aussi précisé que les principes d'intervention qui sont envisagés pour ce programme seront en cohérence avec

les stratégies nationales notamment la politique nationale de l'emploi.

Les travaux de cette rencontre se sont déroulés en 2 temps; la première étape consistait à évoquer les problématiques de l'insertion professionnelle, ce à quoi les entreprises sont confrontées, et ce qu'elle ont mis en oeuvre et qui a marché; et dans un deuxième temps, il s'agissait de faire une présentation du CNPM en terme d'organisation, de fonctionnement, d'activités etc.

Ainsi, la rencontre a permis de passer en revue, l'expérience et difficultés rencontrées par les entreprises.

Pour le Directeur Général de la SONATAM, M. Issouf TRAORE, c'est pour pallier au problème de ressources humaines que l'entreprise a dû créer un centre de formation en son sein parce qu'elle n'arrivait pas à trouver la bonne offre localement. Il dira que ce centre a porté son fruit car ces 2 années de formations ont amené 25% de productivité dans l'usine. Cette expérience a nourrit la réflexion, notamment concernant le processus de passage à une échelle plus grande et les discussions sont en cours avec le CNPM a-t- il fait savoir.

Il a, par ailleurs, demandé aux consultants de prendre en compte dans la formulation du projet, l'adaptation des salariés aux besoins de l'entreprise; la formation continue et la revalorisation des métiers comme la mécanique et la plomberie.

M. Sidi DAGNOKO, Président du

GPAC, a, dans son intervention, souligné que des initiatives sont en cours pour agir sur l'employabilité des jeunes et rapprocher le monde de la formation et celui des entreprises. Il fera savoir que le modèle existant est un modèle d'échec en ce sens que toutes les actions qui vont dans le sens du soutien à l'employabilité, à la formation professionnelle sont plus ou moins pilotées par les structures publiques et cela ne marche pas. Selon lui, le financement n'est pas accessible car l'argent est très mal géré et de façon générale, la gouvernance pose problème.

Il a suggéré de repenser à une nouvelle stratégie pour la formation et l'employabilité des jeunes en mettant l'accent sur la gouvernance; mettre les programmes sous la responsabilité du secteur privé; demander au secteur privé de proposer le plan d'action; convenir avec le secteur privé de la gouvernance et des structures qui vont piloter le processus et du mécanisme de suivi et d'évaluation.

M. Abouba Younoussa MAIGA, représentant de l'OPECOM, a, quant à lui, évoqué l'expérience vécue par son organisation dans la mise en oeuvre du PROCEJ, où ils ont été obligés de se retirer du système car du jour au lendemain, ils ont assisté à la création des centres de formation fictifs, selon lui, des salles vides devenues, du jour au lendemain des centres de formation. Il a également recommandé aux consultants de mettre les projets sous la tutelle du secteur privé.

M. Souleymane COULIBALY, représentant du CEFIB, a mis l'accent sur la préférence au Mali des autres formations à la formation professionnelle. Il a, aussi, parlé du déphasage entre la formation et les réalités de l'entreprise raison pour laquelle beaucoup de grandes entreprises ont mis en place, à l'interne, un centre de formation pour la formation continue du personnel.

L'intervention de M. Mohamed DIAWARA, Directeur Général de Général Computech s'est accentuée sur la formation continue au niveau du numérique. Il dira que l'école forme mais n'assure pas la formation continue d'autant plus que les spécificités dans les structures sont différentes.

Prenant la parole, M. TOLO, Secrétaire Général du CNPM, a expliqué le contexte dans lequel le projet entre le CNPM et les Universités survient. Aujourd'hui, nul n'ignore l'inadéquation entre le monde économique et le monde de l'éducation qui se traduit par le simple constat que les formations ne répondent plus aux réalités des entreprises avec comme conséquences, des produits de l'éducation qui restent en chômage et de l'autre côté, les entreprises qui manquent de ressources humaines compétentes. Nombreuses sont les entreprises qui, aujourd'hui, ont leurs propres centres de formation pour former leurs agents parce qu'elles ne trouvent pas de ressources humaines de qualité sur le marché de l'emploi; ce qui coûte cher à l'entreprise. A cela, s'ajoutait la taxe de la formation professionnelle qui fait 2% de la masse

salariale, était payée uniquement par les entreprises formelles pour la formation de leurs agents et qui malheureusement sert à financer d'autres choses et ne répondant pas aux besoins des entreprises. Aujourd'hui, cette taxe a été supprimée à la demande du CNPM. Pour pallier à ces insuffisances, le Conseil National du Patronat du Mali (CNPM) a signé des conventions avec 4 universités publiques de Bamako à savoir l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, l'Université des Sciences Juridique et

Politiques de Bamako, l'Université des Sciences Techniques et des Technologies de Bamako et l'Universités des Lettres et des Sciences humaines de Bamako.

L'objectif de ces partenariats a-t-il fait savoir est de pouvoir rapprocher le monde économique et le monde universitaire et cela va permettre non seulement de faciliter l'employabilité mais aussi de l'autre côté, les entreprises auront la disponibilité de ressources humaines de qualité sur le marché de

l'emploi.

La deuxième étape de cette rencontre a été consacrée à la présentation du CNPM qui a mis permis aux consultants d'avoir de plus amples informations sur l'organisation.

L'équipe ayant pris bonne note des informations reçues a remercié le Secrétaire général et ses collaborateurs pour la disponibilité et la qualité de l'accueil.



Baromètre de Conjoncture des Entreprises du Mali Edition 2019

Disponible au CNPM

LA LETTRE DU PATRONAT DISPONIBLE EN TELECHARGEMENT SUR
LE PORTAIL DU CNPM: WWW.CNPM.MALI.ORG

LA LETTRE DU PATRONAT

RENCONTRE D'ÉCHANGES CNPM-MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES AFFAIRES SOCIALES: MISE EN PLACE D'UNE COALITION DU SECTEUR PRIVÉ CONTRE LA MALADIE À CORONAVIRUS (COVIDE -19)

La salle Moussa Mary Balla COULIBALY du Conseil National du Patronat du Mali (CNPM) a abrité, le lundi 23 mars 2020, la rencontre d'échanges entre le secteur privé et le Ministère de la Santé et des Affaires sociales à l'initiative du CNPM.

Une rencontre qui se veut un cadre d'échanges en vue de mettre en place une Coalition du secteur privé contre la maladie à Coronavirus.

Étaient présents à cette rencontre, plusieurs acteurs du secteur privé et le personnel du département de la Santé et des Affaires sociales.

Dans son intervention, M. Mamadou Sinsy COULIBALY, Président du CNPM, a indiqué que le Mali est menacé par une très grave maladie et crise sanitaire. Selon lui, c'est un moment d'épreuve nous donnant l'occasion de penser à la réforme du système de santé du Mali. Car, il concède que le domaine de la santé a de nombreux défis à relever.

Il a abordé la question et ses conséquences sur le fonctionnement des entreprises. Les mesures de préventions imposées par l'État, selon lui, sont en train d'affecter le secteur privé malien. L'application de celles-ci a occasionné des pertes économiques pour les entreprises. *« La fermeture des frontières a contraint les entreprises à réduire leur mobilité. La consommation a baissé. Au même moment, nous*



« faisons des dépenses supplémentaires. Ceux-ci constituent pour nous une perte énorme », a-t-il expliqué. Néanmoins, précise-t-il, les entreprises maliennes ont pris des mesures préventives: persévérer dans la préservation de l'emploi dans les entreprises, demander aux industriels du Mali de continuer leur production coûte que coûte, assurer l'autonomisation du pays en denrées alimentaires, mise en place d'une cellule de crise.

Poursuivant, il dira que si à ce jour,

aucun cas positif au coronavirus n'a été déclaré au Mali, les dispositifs de prise en charge restent rudimentaires et que seul, un partenariat public-privé permettra de pallier au problème. *« Nous pouvons avec nos partenariats procurer des lits, des kits d'urgence, des respiratoires, des masques et des hôpitaux démontables à des prix très concurrentiels »*, a-t-il affirmé avant d'assurer que le secteur privé malien est disposé à accompagner le plan d'actions du Ministère.

Sa conviction dans la guerre à coronavirus est la rapidité dans la prise de décision et dans l'action. Et le gouvernement malien doit tirer les leçons de ce qui se passe dans les autres pays pour éviter la pénurie de certains kits essentiels, a-t-il indiqué. Pour lui, les discours doivent laisser place à l'action.

Pour terminer, il a affirmé que pour mieux gérer la santé, il faut lutter contre la corruption et la mauvaise gestion. De même conseille-t-il de digitaliser les services privés et publics « *le CNPM réaffirme la disponibilité du secteur privé pour travailler en collaboration et en bonne intelligence avec le Ministère de la Santé et des Affaires*

sociales sur un plan d'action Etat-Privé. On insiste sur la nécessité de prendre en compte les recommandations et préoccupations du CNPM pour bâtir ensemble une nouvelle dynamique dans la lutte contre ce virus ».

LISEZ ET FAITES LIRE LA LETTRE DU PATRONAT



Cette rencontre fût l'occasion pour Michel SIDIBE, Ministre de la Santé et des Affaires Sociales de partager avec le secteur privé ses difficultés et de solliciter l'aide du CNPM dans l'achat des équipements permettant la riposte contre la nouvelle pandémie.

Selon lui, c'est certainement la pire des crises sanitaires depuis la grippe espagnole qui a tué 50 millions de personnes. « *Le secteur privé est indispensable lorsque nous avons une pandémie. La crise de santé publique risque d'être beaucoup plus grave qu'on ne le pense. Ce virus se propage*

malheureusement silencieusement et rapidement, les symptômes peuvent se développer sans qu'un individu ne le sache. Il ne faut pas qu'on se méprenne, la situation peut être très grave, c'est une réelle menace, mais pas seulement pour la santé, c'est un virus qui va affecter la sécurité, la stabilité et la croissance économique mondiale », a-t-il déclaré.

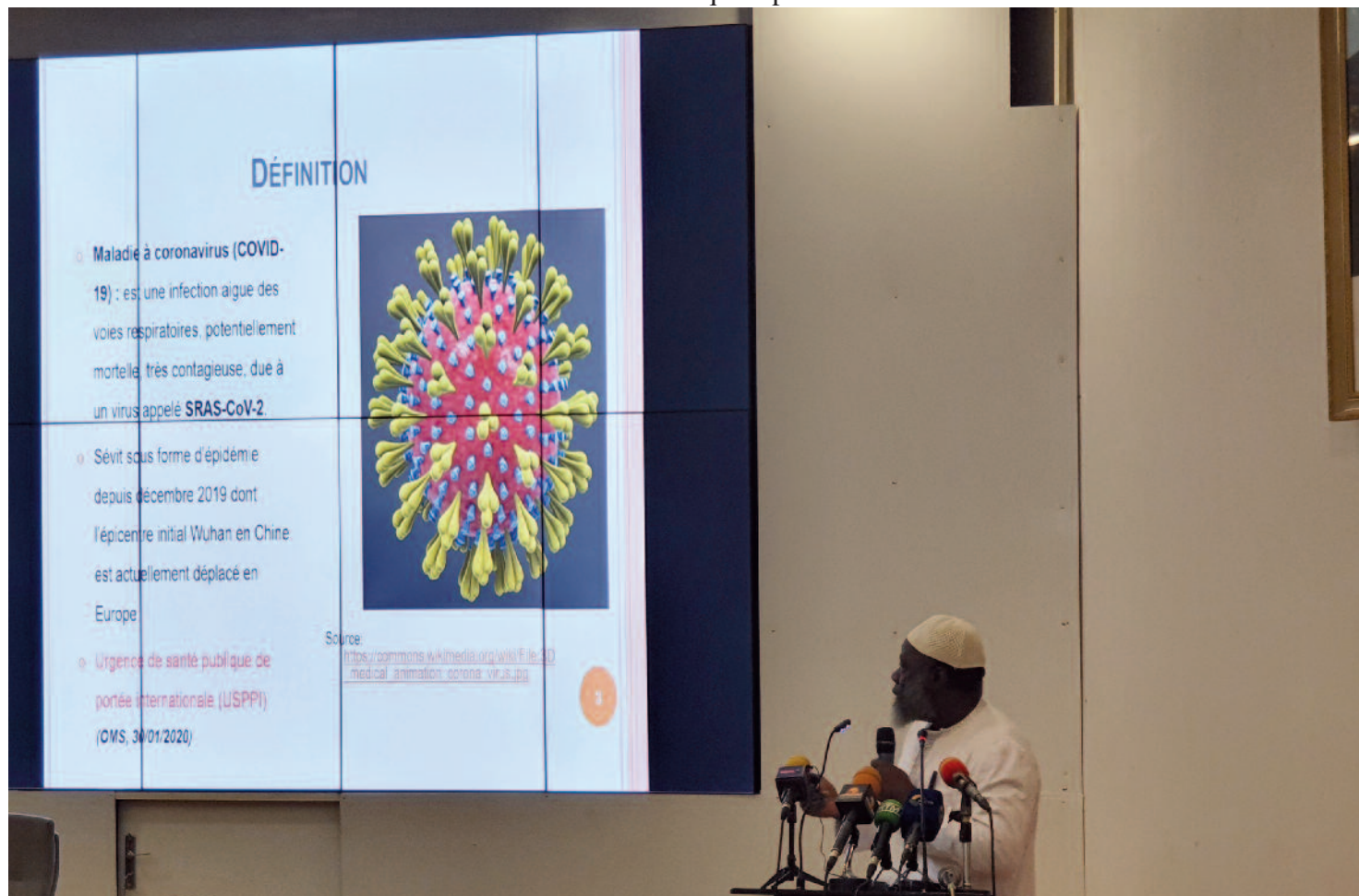
Il s'est aussi réjoui de l'organisation d'une telle rencontre, car, dit-il, « *il ne faut pas qu'on se leurre, les conséquences vont se faire sentir sur nos économies très liées à l'économie mondiale».*

Il ajoutera qu'il faut encore plus de vigilance face au coronavirus. De son avis, « *le couloir terrestre fait peur* » aujourd'hui. Il a expliqué qu'après sa visite des cordons sanitaires terrestres (Zegoua, Heremakono, Koury, Sona) qui permettent, chaque jour, à peu près 1500 personnes d'entrer au Mali, « *les frontières sont poreuses* » et le dispositif mis en place n'est pas « *très fort.* » « *La situation peut être très grave, nous avons aujourd'hui 170 cas qui ont été testés et qui sont négatifs, mais cela ne veut pas dire que le virus*

n'existe pas parmi nous. Il faut se préparer, il ne faut pas prendre ça à la légère», a expliqué le Ministre.

Ces deux (2) interventions ont été suivies d'une présentation des mesures préventives contre le Covid-19 par le Pr. Sounkalo DAO qui a permis aux

participants d'avoir plus amples informations sur la pandémie.



Au regard de toutes ces difficultés, le secteur privé, par la voix du CNPM, a proposé des aménagements exceptionnels à l'État appelés « Propositions de

mesures de soutien au secteur privé dans la lutte contre le Covid-19 » dont l'objectif est de permettre au secteur privé de supporter autant que faire se

peut, les effets du coronavirus sur les entreprises.



Le CNPM est et doit rester une véritable force de proposition pour le développement des entreprises dans un environnement propice à la pratique des affaires.

PROPOSITIONS DE MESURES DE SOUTIEN AU SECTEUR PRIVE DANS LA LUTTE CONTRE LE COVID-19

Face à l'épidémie du Coronavirus COVID-19, le Secteur privé, par la voix du CNPM, propose au Gouvernement la mise en place de mesures de soutien immédiates aux entreprises.

Il s'agit de :

1. Le report des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales (INPS, Impôts) jusqu'à la fin des mesures gouvernementales relatives au COVID19 ;
2. Le report de la date de dépôt des états financiers de l'exercice 2019 et du paiement de l'impôt sur les sociétés y afférant de trois mois ;
3. L'application, dans les situations les plus difficiles, de remises d'impôts directs pouvant être décidées dans le cadre d'un examen, au cas par cas, des demandes formulées en ce sens ;
4. La suspension des contrôles fiscaux et d'organismes sociaux en cours et l'abandon des pénalités et majorations envisagées ;
5. Un soutien de l'Etat et de la Banque Centrale (BCEAO) pour la négociation avec les banques commerciales d'un rééchelonnement des crédits bancaires ;
6. La mobilisation du Fonds de Garantie du Secteur Privé pour garantir des lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ;
7. L'allègement provisoire du dispositif du chômage technique (extension de la durée du chômage au-delà du délai de 3 mois prévu par la loi ; exclusion de la période de chômage technique dans la détermination des droits liés à l'ancienneté du travailleur) ;
8. L'appui de l'Etat au traitement des conflits avec des clients ou fournisseurs ;
9. La reconnaissance par l'Etat du Coronavirus comme un cas de force majeure dans l'exécution des marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés publics, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.
10. La diligence dans l'exécution des procédures de dédouanement ;

Coronavirus : il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les mains
très régulièrement



Tousser ou éternuer dans
son coude ou dans un mouchoir



Utiliser des mouchoirs
à usage unique



Saluer sans se serrer la main,
éviter les embrassades

Milieu de travail et Covid-19 au Mali-DNT

MINISTRE 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).

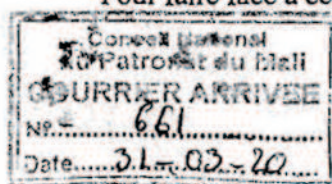
I. Prévention contre la propagation du COVID-19 en entreprise.

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 05 heures 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 FASSOUM CONLIBAÏ
Chevalier de l'Ordre National

