



CONSEIL NATIONAL
DU PATRONAT DU SÉNÉGAL



L'œil ouvert

DES EMPLOYEURS SUR « LE TELETRAVAIL AU SENEGAL » *Enjeux & Perspectives*



Le Parti de l'Entreprise



JUILLET 2021



L'œil ouvert





MOT DU PRESIDENT

La pandémie sanitaire Covid-19 a engendré des fractures économiques, financières et sociales à l'échelle du Monde. On ne peut ainsi évoquer ce choc exogène, brutal et inédit sans parler de ses conséquences majeures dans la gouvernance d'entreprise.

En effet, ce virus s'est introduit dans les relations contractuelles et l'organisation du travail en milieu professionnel. En réponse, de nombreuses entreprises ont procédé à des ajustements sociaux et de flexibilité au travail indispensables pour la continuité de leurs activités et la protection des travailleurs. Je rappelle ici notre publication « **L'ŒIL OUVERT sur l'impact de la Covid-19 dans les entreprises** » réalisée au mois avril 2020, dès le début de la pandémie.

Il a été noté que le Télétravail a été possible pour une partie du personnel des entreprises évoluant principalement dans les secteurs d'activités suivants : Banque & Etablissements Financiers, Assurances, Industrie, Economie numérique, Télécommunications, Transit, Energie, Professions libérales, etc.

Aucun avenant au contrat de travail ne s'est avéré nécessaire, et des salariés ont été mis au Télétravail sans formalisme et encadrement bien déterminés. La mise en œuvre du Télétravail a été, tout simplement, considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire suite à ce choc sanitaire.

Cette pandémie sanitaire a aussi révélé l'existence d'un « **vide** » juridique et réglementaire du Télétravail dans les Conventions Collectives et le Code du Travail au Sénégal.

Ainsi, ne nous trompons pas, d'apparence pouvant paraître être simple...le management à distance cache de réels enjeux de compétitivité, de productivité au travail, de confidentialité, de sécurité et de droits sociaux.



Baïdy E. AGNE





LE CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU SÉNÉGAL

LES 30 GROUPEMENTS PROFESSIONNELS

AAS	Association des Assureurs du Sénégal
ACIAS	Association des Bureaux de Contrôle Technique et d'Inspection Agréés du Sénégal
ACPS	Association des Cliniques Privées du Sénégal
AFEPEs	Association des Femmes pour la Promotion de l'Entreprise au Sénégal
APBEF	Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financiers
ASAC	Association Sénégalaise des Assureurs Conseils
ASPP	Association Sénégalaise des Professionnels du Pétrole
CDNS	Chambre Des Notaires du Sénégal
CIPEPS	Coalition Interprofessionnelle des Producteurs et Editeurs Phonographiques du Sénégal
FSF	Fédération Sénégalaise de la Franchise
GPASS	GroupePatronal des Agences de Sécurité du Sénégal
GPP	GroupePatronal de l'Industrie du Pétrole au Sénégal
OPTIC	Organisation des Professionnels des Technologies de l'Information et de la Communication
PROCONSEIL	Professionnels du Conseil à l'Entreprise
RPPIS	Regroupement des Promoteurs Privés Immobiliers du Sénégal
SACS	Syndicat des Armateurs en Containers du Sénégal
SAMCOS	Syndicat des Agents Maritimes de la Côte Occidentale de l'Afrique
SAPLV	Syndicat Autonome des Professionnels Loueurs de Voitures
SATS	Syndicat des Auxiliaires de Transports du Sénégal
SEMPOS	Syndicat des Entreprises de Manutention des Ports du Sénégal
SOFEL	Solidarité des Femmes Leaders
SPEBTPS	Syndicat Professionnel des Entrepreneurs de Bâtiments et Travaux Publics du Sénégal
SPIHS	Syndicat Patronal de l'Industrie Hôtelière du Sénégal
SPIS	Syndicat Professionnel des Industries du Sénégal
SPTS	Syndicat des Professionnels du Tourisme du Sénégal
SYPAOA	Syndicat Patronal de l'Ouest Africain des PME/PMI
UEDID	Union des Entreprises du Domaine Industriel de Dakar
UPIC	Union des Prestataires, des Industriels et des Commerçants du Sénégal
UPOAS	Union des Prestataires et Opérateurs des Aéroports du Sénégal
USETTA	Union Sénégalaise des Entreprises de Transit et de Transport Agréées

LES MEMBRES ASSOCIES

Entreprises au regard de la spécificité de leurs activités.

Pôle d'excellence « Formation, Enseignement, Education ».



REMERCIEMENTS

L'ŒIL OUVERT des Employeurs sur le Télétravail au Sénégal « *Enjeux & Perspectives* » est réalisé par la Commission Technique « *Dialogue Social & Normes du Travail* » du Conseil National du Patronat du Sénégal (CNP) avec le précieux concours du Bureau des Activités des Employeurs (ACT/EMP) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le Conseil National du Patronat du Sénégal (CNP) présente ses sincères remerciements à :

- Mr Dramane Haïdara, Directeur de l'Equipe d'Appui Technique au Travail Décent pour l'Afrique de l'Ouest de l'OIT-Dakar ;
- Mme Julie Senghor Kazagui, Spécialiste Technique Principale pour les Activités des Employeurs (EATD - Dakar) ;
- Mr Abdoul Alpha Dia, Expert-Consultant « Rh-Organisation ».

Le CNP remercie aussi les membres de sa Commission Technique « *Dialogue Social & Normes du Travail* », ainsi que l'ensemble des entreprises et télétravailleurs pour leurs contributions.



SOMMAIRE

La Réponse Télétravail à la Pandémie Sanitaire Covid 19	7
La Nécessité de définir le Télétravail	9
Les Enjeux du Télétravail pour l'Entreprise	10
Le Télétravail & l'Enquête auprès des Entreprises	15
La Méthodologie de l'Enquête	16
Le Recours au Télétravail	20
Le Télétravail et la Perception des Employeurs	25
Le Télétravail et la Perception des Employés	30
Le Télétravail au Regard de la Législation Sociale Actuelle	36
Le Télétravail et les Relations Individuelles	37
Le Télétravail et les Rapports Collectifs	45
Le Télétravail & Le Plaidoyer du CNP	49
Le Contexte et la Justification du Plaidoyer	50
Les Propositions au Titre du Corpus Juridique	52
Les Propositions au Titre du Statut du Télétravailleur	54
Les Propositions au Titre des Conditions de Travail du Télétravailleur	56
Les Propositions au Titre des Garanties et Dispositions pour les Employeurs	62





La Réponse du Télétravail
à la Pandémie Sanitaire
Covid 19



LA REPONSE DU TELETRAVAIL

La pandémie de la COVID 19 n'a pas eu des conséquences que sur le plan sanitaire. Tous les secteurs d'activités ont été impactés. En ce qui concerne le monde de l'entreprise, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a estimé les pertes des heures de travail dans le monde en 2020 à 8,8 % des heures de travail globales par rapport au quatrième trimestre 2019, ce qui équivaut à 255 millions d'emplois à temps (ETP)¹.


Les entreprises ayant subi de plein fouet les conséquences de la pandémie ont redoublé d'imagination pour assurer la continuité de leurs activités. Dans cette optique, beaucoup d'entre elles ont plébiscité la formule du télétravail. Certains pays, comme le Sénégal, n'ont toutefois prévu aucun accompagnement sur le plan juridique en vue d'encadrer la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises. Très peu populaire et appliqué principalement par voie d'exception il y a tout juste quelques mois, le télétravail est devenu au Sénégal la norme pour de nombreux travailleurs cols blancs.

En effet, il était accessible auparavant à une minorité d'individus et souvent perçu comme une condition de travail très avantageuse. Son impopularité auprès des entreprises ou des organisations patronales s'expliquait principalement par leur difficulté à exercer un contrôle sur la prestation de travail. Les employeurs préféraient maintenir une gestion plus directe du travail à effectuer. La pandémie aura eu l'effet d'un électrochoc et a contraint les organisations à se réinventer à une vitesse démesurée.

A l'analyse, la pratique du télétravail n'est pas un phénomène récent. C'est le chercheur américain Jack Nilles² qui, le premier, a évoqué le télétravail (ou telecommuting) en 1973. Il cherchait alors une solution à la congestion automobile. L'Internet n'ayant pas encore été inventé, l'ingénieur imaginait que des travailleurs pourraient se rendre dans des bureaux satellites, à proximité de leur domicile, plutôt que d'aller au siège social de l'entreprise.

Il prévoyait que le développement des technologies permettrait de renforcer la pratique du télétravail dans les entreprises. Mais il n'avait pas manqué de prédire que celui-ci serait freiné par la culture organisationnelle des entreprises.

Près de cinquante (50) ans plus tard, la situation a changé. Le télétravail est désormais pratiqué par des travailleurs autonomes, mais aussi des salariés, à temps partiel ou à temps plein. Tous ont un point en commun : ils utilisent l'Internet et les technologies de l'information pour accomplir leurs tâches professionnelles.

 Cette forme d'organisation présente des avantages et des inconvénients. Idéalement, l'implantation du télétravail doit être précédée d'une réflexion pour déterminer les objectifs, les ressources disponibles et les coûts du projet.

8

1 Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail. Septième édition – 25 janvier 2021

2 GAN, VICKY (2015). THE INVENTION OF TELECOMMUTING, BLOOMBERG CITY LAB, [HTTPS://WWW.BLOOMBERG.COM/NEWS/ARTICLES/2015-12-01/WHAT-TELECOMMUTING-LOOKED-LIKE-IN-1973](https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973)

Il est aussi primordial de se renseigner sur l'encadrement juridique du télétravail, et de s'assurer que la culture de l'entreprise s'y prête. Enfin, son fonctionnement doit s'adapter aux télétravailleurs sur le plan des outils de travail, des moyens de communication et des processus de gestion.

Par ailleurs, l'évolution de cette pandémie de COVID 19 n'offre pas de visibilité quant à son endiguement définitif. Le télétravail représente donc une solution de choix pour les entreprises qui peuvent le maintenir ou l'implanter. Et il est presque certain, qu'au-delà de la pandémie, cette nouvelle forme d'organisation du travail aura conquis nombre d'adeptes et que les organisations devront décider, après avoir consulté les employés, si le télétravail sera désormais la norme pour elles, que ce soit de façon occasionnelle, à temps partiel ou à temps plein.

Le télétravail doit toutefois faire l'objet d'un encadrement normatif, qui permettra aux organisations et aux télétravailleurs de profiter de ses avantages et subir le moins possible ses inconvénients. Dans le cas de la plupart des pays africains en général et du Sénégal particulier, force est de constater que la pandémie sanitaire a révélé l'existence d'un vide juridique concernant le Télétravail dans le Code du Travail et les Conventions Collectives.

En effet, en parcourant la législation sénégalaise du travail, le constat qui s'impose est l'absence de référence à la notion de télétravail. Une telle situation peut trouver un début d'explication en se référant sur le modèle économique auquel est adossé cette législation du travail, à savoir l'unité d'espace qu'est l'entreprise mais également sur la base du tout collectif.

• **La nécessité de définir le Télétravail**

Les différentes définitions données au télétravail à travers le monde sont très peu différentes et s'accordent sur les grands principes du télétravail.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT), dans un document intitulé « **Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après : guide pratique** » définit le télétravail comme « **le recours aux technologies de l'information et des communications (TIC) – téléphones intelligents, tablettes, ordinateurs portables et de bureau – pour effectuer des tâches hors des locaux de l'entreprise** » (Eurofound et BIT, 2017).

Cette définition faite, elle précise que « **le télétravail doit faire l'objet d'un accord volontaire entre l'employeur et les employés. Outre l'entente quant au lieu de travail (au domicile de l'employé ou ailleurs), l'accord doit préciser plusieurs autres aspects, à savoir : la durée et les heures de travail, les moyens de communication à utiliser, les tâches à accomplir, les mécanismes de contrôle et les modalités de rapport sur le travail exécuté** ».

Quant à la France, qui a légiféré sur le télétravail depuis 2012, elle définit le télétravail, à travers l'article L 1222-9 du code du travail, comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies



de l'information et de la communication. Cette définition permet d'englober toutes les formes de travail précisées par l'OIT (travail à distance, nomade ou pendulaire) puisqu'il s'agit de toute activité professionnelle exercée hors des locaux de l'entreprise, qu'elle soit à domicile ou dans d'autres endroits, l'essentiel résidant dans l'utilisation des TIC.

La Belgique, dans sa définition du télétravail, ajoute une légère nuance, en précisant dans la Convention Collective du Travail n°85 bis du 27 février 2008 rendue obligatoire par arrêt royal du 19 mars 2008, que le télétravail est nécessairement une activité réalisée de façon régulière et non occasionnelle, en plus des autres attributs cités dans les précédentes définitions. Cela implique tacitement le postulat selon lequel une activité de télétravail occasionnelle ne saurait générer ni les droits, ni les devoirs associés au télétravail.

Enfin, plus près de nous, le Togo, dans le cadre de son projet de réforme de son Code du Travail de décembre 2020, ne fait pas de différence entre le télétravail et le travail à distance, et les définit comme une prestation de travail effectuée en tout ou partie par le travailleur, notamment au moyen des technologies de l'information et de la communication, hors du lieu où le travail aurait dû être exécuté.

Le Télétravail est défini comme toute forme de prestation de travail, à l'initiative de l'Employeur, effectuée totalement ou en partie par un travailleur hors des locaux de son entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (Tic).

• **Les enjeux du Télétravail pour l'Entreprise**

Les enjeux macroéconomiques liés au télétravail sont multiples et se déclinent à plusieurs niveaux.

Le Télétravail : un instrument de résilience face aux chocs exogènes

L'avènement de la crise sanitaire a montré que le télétravail constituait une des rares options pour permettre à beaucoup d'entreprises d'assurer une continuité de leurs activités, tout en essayant de préserver, dans la mesure du possible, les emplois.

En effet, sans le déploiement de cette forme d'organisation, ces entreprises n'auraient eu à leur disposition que deux instruments de régulation :

1. Le chômage technique, appelé aussi chômage partiel, qui est une situation dans laquelle les salariés d'une entreprise subissent une baisse d'activité en dessous de l'horaire légal de travail ou un arrêt total, du fait d'une réduction temporaire de l'activité. Les causes d'une mise au chômage technique doivent être conjoncturelles pour l'entreprise (restructuration de l'entreprise, perte de l'outil de production, conjoncture économique délicate, ...).

Les contrats de travail sont maintenus en l'état et les salariés peuvent percevoir de leur employeur un dédommagement pour chômage technique, dont le montant est à négocier. De son côté, l'entreprise peut également percevoir une indemnité de la part de l'État pour maintien de son effectif.



2. Le licenciement pour motif économique, qui est une rupture unilatérale de relations de travail, initiée par l'Employeur pour des raisons de difficultés économiques ou de réorganisation intérieure telles que prévues par l'article L-60 du Code du Travail sénégalais.

En effet, des difficultés résultant d'une conjoncture économique peuvent conduire l'Employeur à licencier des travailleurs dans le but de réduire ses frais généraux pour sauvegarder son investissement et éviter une fermeture définitive.

Dans le cas du Sénégal en particulier, pour endiguer la propagation du Covid-19, l'État a pris d'importantes mesures, parmi lesquelles figurent des dispositions spécifiques aux entreprises et organisations professionnelles.

« Se fondant sur la loi d'habilitation n° 2020-13 du 2 avril 2020 lui permettant de prendre, par ordonnance, des mesures relevant du domaine de la loi, le Président de la République a pris, le 8 avril 2020, une première ordonnance aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie du Covid-19. Celle-ci se justifie par le ralentissement généralisé de l'activité de la majorité des entreprises du pays, entraînant des conséquences économiques inquiétantes surtout dans certains secteurs comme l'hôtellerie, le transport, le tourisme, etc., pouvant aboutir à des licenciements en cascade à défaut de décisions de mise en chômage technique avec une réduction drastique voire une perte totale des salaires.

L'ordonnance du 8 avril 2020, en proposant de déroger aux dispositions des articles L.49, L.60, L.65 et L.214 du Code du Travail, poursuit un double objectif : d'une part, garantir la rémunération du travailleur pendant la période de chômage technique ; et, d'autre part, éviter que la persistance de la crise sanitaire débouche sur un cycle de licenciements – pour motif économique – massifs qui accroîtrait la précarité de l'emploi et menacerait la stabilité sociale.

Néanmoins, il est étonnant que l'ordonnance n'ait pas cité nommément le télétravail parmi les solutions alternatives alors que ce dernier semble le plus usité actuellement et offre de nombreux avantages. Ce qui ne peut signifier que l'usage de l'alternative du télétravail soit interdit : d'une part, la liste de l'article 2 de l'ordonnance est purement indicative ; d'autre part, aucun texte ne l'interdit en droit positif sénégalais.

Il faut garder à l'esprit que, dans le choix des alternatives au chômage technique, l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 167 et suivants du Code du Travail du Sénégal et du décret n° 2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature. En outre, les Travailleurs sont tenus d'appliquer strictement les consignes destinées à garantir l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail (C. trav., art. L. 181).

Dès lors, à la lecture de cette ordonnance, seules deux options s'offrent à l'employeur en cette période de pandémie : l'adoption de solutions alternatives ou la décision de chômage technique ».

C'est sous l'angle de cette analyse, brillamment réalisée par le Professeur et Conseiller Juridique Sirifou BALDE³, que le Télétravail pourrait constituer, en cette période de crise macroéconomique, un véritable instrument de résilience face aux chocs exogènes, comme celui de la pandémie que nous vivons actuellement.

En effet, le Télétravail, de par sa nature, permet de développer une véritable flexibilité et une agilité, et peut constituer une réponse viable, voire optimale, à des situations de crise nationale telle que celle que nous vivons aujourd'hui, en ce sens où elle permet de concilier simultanément l'impératif de la survie de l'entreprise et celui de la préservation de l'emploi, nonobstant le fait que tous les emplois ne sont pas adaptés au Télétravail.

Le Télétravail devrait faire partie du corpus juridique, au même titre que le chômage technique et le licenciement pour motif économique, en tant qu'instrument pour garantir le principe de réorganisation et d'adaptation des entreprises face à des difficultés particulières.

La décision de mise en œuvre du Télétravail dans les entreprises est à l'initiative de l'Employeur.

Le Télétravail : un facteur d'inclusion et de prise en charge de la diversité

Au-delà de cette crise, qui a permis le développement du télétravail dans les entreprises, ce dernier, s'il était généralisé, pourrait constituer un outil particulièrement intéressant d'inclusion et d'intégration d'une bonne frange de la population active parfois exclue de l'activité économique en raison de handicaps réels ou supposés. Nous faisons référence notamment aux personnes handicapées moteur, aux femmes ayant des contraintes familiales les empêchant de bénéficier d'un travail régulier en entreprises.

S'agissant des personnes handicapées moteurs, l'intérêt du télétravail n'est plus à prouver et son développement pourrait favoriser grandement leur intégration dans le monde de l'entreprise, en ce sens où ils n'auraient plus besoin de se rendre (en tout cas tous les jours comme exigé actuellement) dans les locaux de l'entreprise pour bénéficier d'une activité professionnelle régulière.

Au Sénégal, là où une série de mesures légales, telles que l'obligation de réserver un certain nombre d'emplois aux personnes handicapées moteur, n'arrive pas à inverser cette tendance discriminatoire, le télétravail pourrait permettre aux entreprises de recruter davantage ce type de personnel, sans qu'elles soient nécessairement obligées d'effectuer des aménagements ergonomiques.

A titre d'exemple, ADP, une entreprise française spécialisée dans les solutions RH – 2400 salariés en France, a proposé à tous ses salariés handicapés le télétravail et un aménagement de leur espace de travail à domicile, garantissant ainsi la continuité totale de ses activités et un meilleur épanouissement de cette catégorie de personnel.

3 <https://www.actu-juridique.fr/international/droits-etrangeurs/covid-19-le-senegal-amenage-son-droit-du-travail-durant-la-pandemie/>

Dans le contexte sénégalais et au regard du rôle central que jouent les femmes dans la vie familiale, le Télétravail pourrait également constituer une alternative intéressante, notamment pour les femmes enceintes. Souvent, et davantage pour certaines professions, plus la grossesse avance, plus travailler dans de bonnes conditions peut devenir difficile.

Nous pensons en particulier aux femmes enceintes qui, au cours de leurs journées de travail, se déplacent fréquemment, répètent des mouvements pénibles, soulèvent des charges lourdes (même si la loi l'interdit) ou sont en contact avec des éléments toxiques. Pour prévenir les risques sur l'enfant à naître ou la femme enceinte, le télétravail pourrait être proposé à cette catégorie de salariées, soit quelques jours par semaines ou à 100%.

Par ailleurs, le Télétravail pourrait également permettre aux femmes ayant accouché de reprendre leurs activités professionnelles tout en ayant la possibilité de rester à leur domicile pour mieux accompagner la croissance du nouveau-né avec un allaitement maternel prolongé.

En effet, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a conseillé l'exclusivité de l'allaitement maternel durant les six (6) premiers mois de vie d'un nouveau-né pour favoriser son développement optimal. A cet égard, travailler à domicile permettrait à la femme salariée de pouvoir allaiter son bébé plus longtemps et exclusivement par choix et à l'entreprise de pouvoir garder ses employées au travail. Par extension, une telle mesure réduirait sensiblement la discrimination constatée au niveau du recrutement des femmes en âge de procréer et aussi leur rétention au sein des entreprises.

Selon l'article L.143 du Code du Travail, les employées ont droit à 14 semaines (98 jours) de congé de maternité, y compris 8 semaines de congé de maternité post-natal. En cas de maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement certifiée par un médecin, le congé de maternité peut être prolongé de 3 semaines. Ainsi, au moment de la reprise des activités professionnelles de la maman, le bébé n'a que deux mois et a encore besoin de la présence maternelle.

Il pourrait ainsi être envisagé de permettre aux femmes ayant accouché de poursuivre leurs activités professionnelles quelques mois supplémentaires en mode télétravail, à temps partiel ou plein, afin de pouvoir concilier les impératifs maternels et professionnels.

Cette formule pourrait constituer une solution pour concilier la demande d'allongement de la durée des congés maternité et la position de ceux qui souhaitent maintenir le statu quo.

Toute femme salariée venant d'accoucher et souhaitant bénéficier du Télétravail après sa période de congés de maternité, peut en effectuer la demande auprès de son Employeur, qui peut prendre :

- **une décision favorable en la lui accordant, soit à temps partiel, soit à plein temps ;**
- **ou, une décision défavorable.**

Il revient à l'Employeur d'apprécier en fonction de la nature des activités de l'Entreprise, les emplois éligibles et adaptés au Télétravail pouvant bénéficier de cette disposition.

Enfin, toujours sous cette rubrique, le développement du télétravail pourrait constituer une grande opportunité pour les entreprises d'élargir leur périmètre d'acquisition de talents puisqu'elles pourraient recruter ces derniers où qu'ils puissent être sur le territoire national ou en dehors.

Sous cet angle, il apporterait une réponse intéressante au dilemme de plusieurs sénégalais vivant à l'étranger depuis de longues années, qui souhaitent rentrer et travailler au Sénégal mais qui ont des craintes quant à leur réintégration professionnelle dans leur pays d'origine. En effet, la mise en œuvre du télétravail pourrait constituer une phase de transition qui permettrait aux deux parties (entreprise et salarié) d'ajuster leur collaboration en attendant un retour physique au Sénégal.

A l'inverse, on assiste depuis l'avènement de la crise au retour de beaucoup de sénégalais expatriés, qui peuvent dorénavant conserver leur emploi à l'étranger tout en vivant au Sénégal.

Le Télétravail : une réponse à la mobilité urbaine et à la pollution

Au Sénégal, beaucoup de télétravailleurs interrogés affirment avoir réduit de plus de moitié leurs déplacements en véhicule depuis qu'ils se sont mis au télétravail.

Dans le cas d'une ville comme celle de Dakar, qui est une zone dense où la mobilité urbaine représente un véritable casse-tête économique et environnemental, la généralisation du télétravail pourrait avoir l'effet d'un désengorgement sensible des transports en commun, avec l'effet combiné de la réduction et d'une meilleure répartition des déplacements dans le temps.

En effet, le problème des embouteillages aux heures de pointe sera sensiblement réduit, les télétravailleurs n'étant pas obligés de pointer aux mêmes jours et horaires à leur lieu de travail.

Cette décongestion pourrait être renforcée avec le développement des espaces de co-working dans les quartiers résidentiels qui permettrait à leurs habitants de télétravailler à côté de leur domicile. Les autorités publiques gagneraient à encourager le développement de ces espaces pour favoriser une mobilité urbaine mieux maîtrisée.

A titre d'illustration, une étude 4 réalisée par l'Agence de Transition Ecologique (ADEME - France), visant à estimer les impacts durables du télétravail sur les modes de vie et sur la mobilité, a révélé que le télétravail a entraîné une réduction de 69% du volume des déplacements quotidiens et de 39% des distances parcourues par rapport à un jour travaillé sur place. L'étude précise qu'en cas de généralisation du télétravail, cela permettrait l'évitement de 3,3 millions de déplacements par jour de semaine dont 1,5 millions de trajets pendulaires. En prenant en compte uniquement les trajets pendulaires réalisés en voiture, on constate qu'un développement du télétravail permettrait donc d'éviter 1,3% des émissions rejetées par la voiture chaque année en France.



14

4 <https://6-t.co/etude-sur-limpact-du-teletravail-sur-la-mobilite-et-les-modes-de-vie/>





Le Télétravail
& L'Enquête auprès des Entreprises



TELETRAVAIL

L'ENQUETE AUPRES DES ENTREPRISES

L'objectif de l'enquête a consisté à recueillir l'avis et les préoccupations des différents acteurs économiques (Employeurs et Employés) sur leurs expériences du télétravail avant et lors de cette crise, ainsi que leurs perceptions et recommandations sur l'encadrement juridique de cette pratique.

Elle a également pris en compte l'avis des employeurs qui n'ont pas expérimenté le télétravail, car il est également important de comprendre pourquoi certaines entreprises décident de ne pas pratiquer le télétravail. La compréhension de ces raisons pourrait renforcer les dispositions à prendre pour inciter les acteurs économiques à utiliser le télétravail comme un outil de flexibilité, de résilience et d'optimisation de leurs activités.

La Méthodologie

En raison de la pandémie sanitaire, l'intégralité des données de cette enquête ont été traitées en ligne via la plateforme Qualtrics mise à disposition au CNP par le BIT.

• *L'échantillonnage des groupes-cibles*

Trois (3) groupes-cibles étaient visés par cette enquête, à savoir :

1. Les entreprises ayant expérimenté le télétravail.
2. Les entreprises n'ayant pas expérimenté le télétravail.
3. Les salariés « télétravailleurs » ayant expérimenté le télétravail.

• *Le profil des entreprises*

Le profil des entreprises se présentent comme suit :

- Une population d'entreprises implantées sur l'ensemble du territoire national, tous secteurs confondus, qu'elles soient soumises ou non à la législation sociale locale, qu'elles aient pratiqué ou non le télétravail ;
- Une répartition des entreprises faite à partir des 22 secteurs d'activités définis par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) et en prenant en compte les secteurs concernés par le télétravail ou pouvant en faire l'objet ;
- Un échantillon représentatif de 234 entreprises retenues après traitement et enregistrement dans la plateforme Qualtrics.



Tableau : Fréquence de répartition des entreprises par secteur d'activités

Secteurs d'activités	Fréquences (%)
Activités financières/Assurances	15.22%
Agriculture/Elevage/Pêche	5.07%
Alimentaires/Boissons	0.72%
Commerce/distribution	9.42%
Construction	6.52%
Education/Formation	8.70%
Etablissements publics	3.62%
Tourisme/Hôtellerie	2.17%
Information/Communication	2.90%
Pétrole/Gaz	2.90%
Restaurants	0.72%
Textile/Cuir/Vêtements	1.45%
Transports/Equipements de transport	5.07%
Santé	2.17%
Autres Activités industrielles	2.17%
Autres Activités de services	31.16%
Total	100%



Tableau : Répartition des entreprises selon la taille des effectifs

Taille des effectifs	%
Entre 1 et 50 salariés	46.38%
Entre 50 et 100 salariés	13.77%
Entre 100 et 500 salariés	21.01%
Entre 500 et 1.000 salariés	9.42%
Plus de 1.000 salariés	9.42%
Total	100%

• **Le profil des télétravailleurs**

Il n'existe pas, à ce jour, une base de données répertoriant l'ensemble des télétravailleurs au Sénégal, avant ou après la pandémie. L'échantillon des télétravailleurs a donc été construit en relation avec les responsables de ressources humaines d'entreprises et diverses personnes-ressources concernées.

Nous avons ainsi reçu 338 questionnaires renseignés, dont 258 validés et exploités selon le même principe que pour les entreprises, soit un taux d'exploitation de 76,33%.

Le premier constat effectué est relatif à la répartition des télétravailleurs interrogés par genre. Il ressort de ce constat que sur les 258 salariés de l'échantillon pratiquant le télétravail :

- 155 salariés sont des hommes, soit 60,45% ;
- 103 salariées sont des femmes, soit 39,55%.

Tableau : Distribution des télétravailleurs selon le type de poste occupé

Sexe	Services support (finance, RH, communication, juridique, etc)	Recherche et Développement	Vente directe, merchandising	Service Commercial	Service Technique	Production	Autre, préciser l'intitulé du poste
Homme	51.40%	1.87%	0.93%	12.15%	14.95%	0.00%	18.69%
Femme	57.14%	1.43%	0.00%	10.00%	1.43%	4.29%	25.71%



• Le profil des entreprises n'ayant pas adopté le Télétravail

Pour les entreprises qui n'ont pas adopté le télétravail dans leurs pratiques professionnelles, malgré la crise, elles invoquent principalement trois arguments principaux :

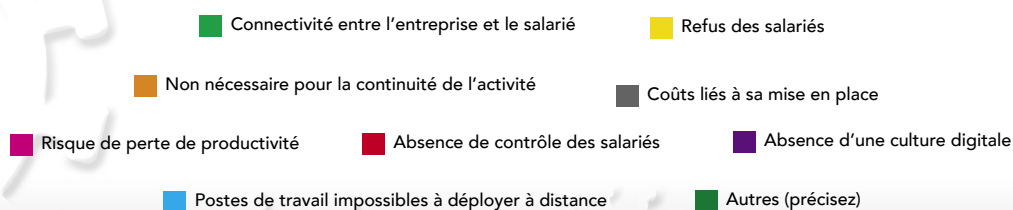
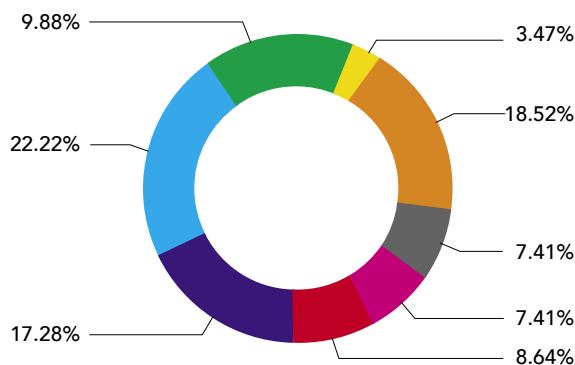
- 22,22% : l'existence de postes de travail impossibles à déployer à distance ;
- 18,52% : la non-nécessité du télétravail pour la continuité de l'activité ;
- 17,28% : l'absence d'une culture digitale.

Les deux premiers arguments invoqués par les entreprises n'ayant pas expérimenté le télétravail peuvent aisément se comprendre car ils sont de nature des facteurs bloquants. En effet, il n'y a aucun intérêt ni aucune rationalité à adopter le télétravail pour des postes qui nécessitent une présence physique ou lorsqu'il est possible de maintenir son activité en présentiel.

En revanche, le taux de 17,28%, relatif à l'argument de l'absence d'une culture digitale est à bien considérer car ce taux est assez élevé et reflète l'impréparation culturelle des entreprises à mettre en œuvre le télétravail. Ce blocage doit être pris en charge à travers une politique de transformation numérique inclusive visant à permettre à chaque salarié de développer son appétence pour ces nouveaux outils.

Les autres motifs invoqués par les entreprises qui n'ont pas adopté le télétravail sont présentés ci-dessous.

Figure : Raisons de la non-mise en œuvre du télétravail



Il y a lieu de signaler également que ce sont les entreprises dont la taille des effectifs est comprise entre 1 et 50 salariés qui sont les plus concernées.

Selon, le statut juridique, les entreprises individuelles invoquent d'autres arguments tels que les « coûts liés à la mise en place » (50%) et le « risque de perte de productivité » (33,33%). Par contre, les GIE n'évoquent qu'une seule raison qui est le « risque de perte de productivité » (16,67%).

Le Recours au Télétravail

• *Le démarrage de la pratique du Télétravail*

L'un des principaux enseignements à tirer de cette enquête réside dans le fait que la majorité des entreprises interrogées ont adopté le télétravail, soit avant le début de la pandémie, soit après son avènement. A la question de savoir si elles pratiquent le télétravail, 67,39% ont répondu « oui », contre 32,61% qui ne le pratiquent pas.

Toutefois, il convient de préciser qu'elles ont pour la plupart commencé à pratiquer le télétravail après l'avènement de la pandémie. En effet, 88,17% d'entre elles qui ont implanté le télétravail, déclarent l'avoir fait après le début de la pandémie.

Ce résultat montre à quel point la crise sanitaire a été un élément déclencheur très fort de la pratique du travail à distance. En effet, celui-ci constituait une des rares alternatives pour concilier l'impératif de la poursuite des activités et le devoir de préserver les emplois. Il confirme également la pertinence et l'urgence d'encadrer la pratique du télétravail, au regard du nombre important d'entreprises dorénavant concernées.

Tableau : Adoption du télétravail avant et après la COVID 19 selon la taille des entreprises

Critères	Entre 1 et 50 salariés	Entre 50 et 100 salariés	Entre 100 et 500 salariés	Entre 500 et 1000 salariés	Plus de 1000 salariés
Avant le début de la pandémie	19,05%	0,00%	5,56%	9,09%	9,09%
A l'avènement de la pandémie	80,95%	100%	94,44%	90,91%	90,91%



Ces résultats pourraient s'expliquer par le fait que la plupart des grandes entreprises, soit appartiennent à des multinationales étrangères qui ont déjà adopté le télétravail pour les relations avec leurs filiales, soit, sont elles-mêmes de grandes entreprises multisites qui utilisaient le télétravail dans un périmètre national. Les PME n'étant pas confrontées à cette contrainte géographique, elles n'ont pas éprouvé le besoin d'adopter le télétravail pour plusieurs raisons que nous verrons plus tard.

Enfin, il y a lieu de signaler la facilité avec laquelle les entreprises ont pu mettre en télétravail leurs collaborateurs pendant cette période de pandémie. Ceci est certainement lié au fait que sa mise en œuvre n'exige probablement pas de gros moyens comme l'indiquent les chiffres ci-dessous. En effet, les TIC déjà utilisés dans la plupart des entreprises, constituent les outils de base du télétravail. Néanmoins, nous constatons que toutes les entreprises ne sont pas au même niveau, certains travailleurs, notamment dans les entreprises les plus petites déclarant utiliser leurs propres équipements pour pratiquer le télétravail.

• **Les modalités de mise en œuvre du Télétravail**

Cette section présente les actions et démarches mises en œuvre par les entreprises pour déployer le télétravail en situation de crise et d'urgence. Il convient donc d'apprécier ces résultats à la lumière du contexte dans lequel ils ont été produits. Elle s'articule autour des rubriques suivantes :

- Les acteurs qui ont été à l'initiative du télétravail ;
- Les profils de poste qui ont été mis en télétravail et les moyens déployés.

Tableau : Répartition des acteurs à l'initiative du télétravail

Acteurs	%
La Direction Générale	74.19%
Les Salariés	2.15%
Les Syndicats ou Délégués du Personnel	0.00%
La Direction des Ressources Humaines	12.90%
Les Managers (CODIR, Directeurs, Chefs de Service, etc.)	10.75%
Total	100%

Toujours au titre des acteurs, il y a lieu de signaler l'introduction du télétravail a été faite, pour une grande majorité des entreprises, sur la base du volontariat, les salariés concernés ayant été consultés auparavant. En effet, 69,49% des employés affirment qu'un accord préalable a été requis avec leurs employeurs pour l'adoption du télétravail. Pour 30,51% d'entre eux, il n'y a pas eu d'accord.



Il résulte de ces résultats que, globalement, les entreprises ont pris la précaution de requérir l'accord de leurs salariés avant de les mettre en situation de télétravail. Il n'en demeure pas moins que près d'un tiers n'ont pas estimé nécessaire devoir informer leurs salariés avant de les mettre en situation de télétravail.

Ce taux assez important pourrait s'expliquer à nouveau par la situation de crise dans laquelle les entreprises se trouvaient, avec le risque d'arrêt de l'activité. Face à une situation de crise où c'est la survie de l'entreprise qui en jeu, elles ont dû déployer le travail à distance sans prendre la précaution de requérir l'accord de leurs salariés.

• **Les profils de poste mis en Télétravail et la logistique**

Certains emplois, du fait de leur nature même, sont incompatibles avec la pratique du télétravail. Il peut s'agir d'emplois à faible niveau de qualification (chauffeurs, vendeurs, infirmiers) ou d'emplois à forte expertise (Responsable Sécurité Informatique, Ingénieurs Industriels, etc.) qui nécessitent une présence physique de leurs titulaires.

Nous avons vu, dans la description des profils des répondants, que les entreprises et les salariés évoluant dans le secteur tertiaire ou dans des activités de support étaient les plus nombreux à avoir répondu au questionnaire. Il en est de même pour les postes qui ont été mis au télétravail.

Tableau : Répartition des postes mis en télétravail par nature

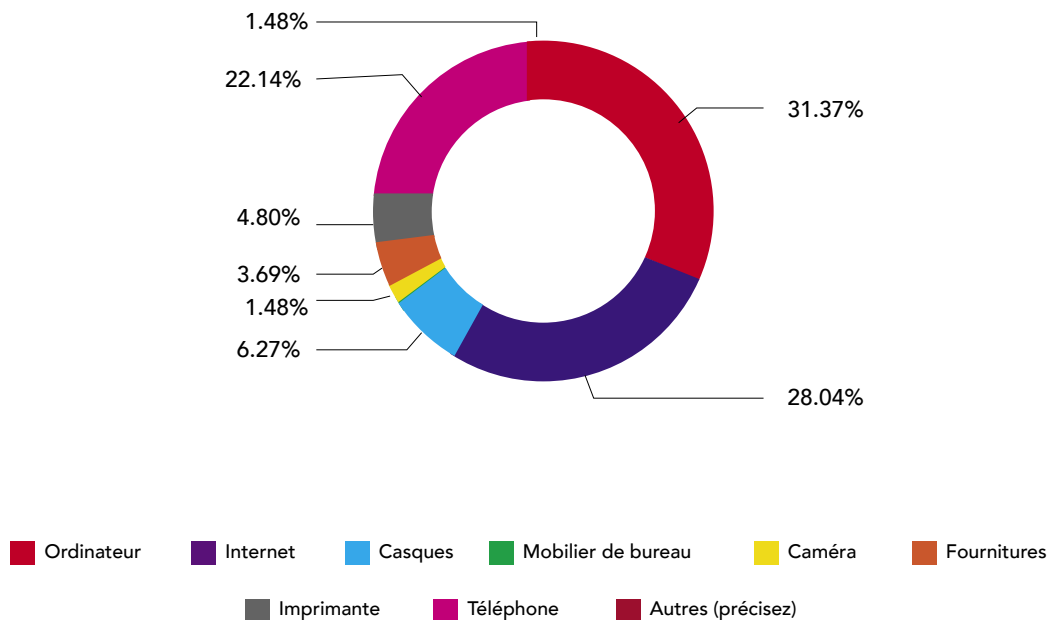
Postes	%
Tous sans exception	27.96%
Service supports Finance/Rh/Communication/Juridique	30.11%
Service Recherche/Développement	0.00%
Service Vente directe/Marchandising	2.15%
Service Commercial	8.60%
Service Technique	5.38%
Service Production	5.38%
Autres	20.43%
Total	100%



S'agissant des moyens déployés pour mettre ces postes en télétravail, les entreprises ont investi prioritairement dans les équipements informatiques et digitaux.

Aucun répondant n'a déclaré avoir fourni du mobilier pour garantir le confort ergonomique du télétravailleur, point qui nous semble important dans le cadre de la gestion des maladies professionnelles.

Figure : Configuration de la logistique pour le télétravail

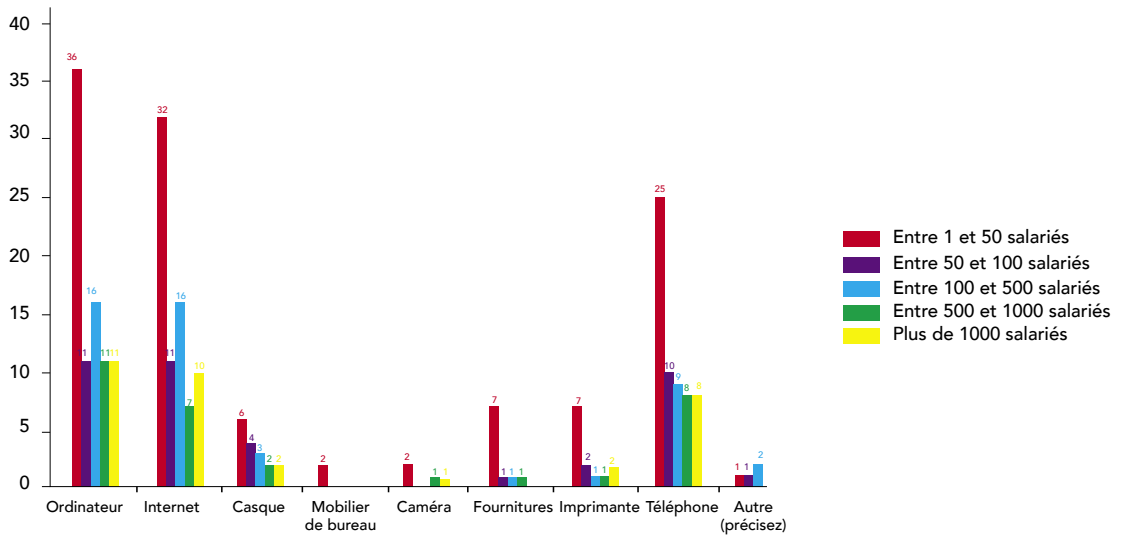


L'analyse de la répartition de la logistique en fonction de la taille des entreprises montre que tous les outils et ressources sont utilisés par toutes les catégories d'entreprises. Cependant, les entreprises ayant jusqu'à 50 salariés ont dû recourir, plus que les autres, aux ordinateurs, à l'internet et au téléphone. Cela peut s'expliquer par le fait que ces outils étaient présents dans les entreprises de plus grande taille avant la pandémie. Les petites organisations cherchent donc à combler leur retard.

A signaler toutefois que 4.94% des salariés affirment n'avoir rien reçu de la part de leurs employeurs ou avoir été obligés d'utiliser leurs propres matériels (ordinateur portable, connexion internet). D'autres ont bénéficié de crédits téléphoniques et d'autres ressources (Indemnité de connexion, Outlook, SAP, Modem, Tablette, Puce téléphone, VPN, etc.).



Figure : Répartition de la logistique Télétravail en fonction de la taille des entreprises.



Enfin, concernant le maintien des conditions d'emploi (salaire et avantages sociaux), la majorité des entreprises interrogées affirment avoir maintenu quasiment l'intégralité du package de rémunération (salaires et avantages sociaux) de leurs collaborateurs mis en position de télétravail.

Tableau : Répartition des entreprises selon le maintien du package de rémunération

Package de rémunération	Oui	Non
Salaire	94.92%	5.08%
Couverture médicale	94.64%	5.36%
Frais de transport	88.96%	11.04%
Heures supplémentaires	60.36%	39.64%
Remboursement frais	70.73%	29.27%
Autres	31.43%	68.57%



N.B. Ces résultats montrent la nécessité, une fois les modalités de travail convenues, de définir quels sont les moyens qui doivent être pris en charge par chaque partie (employeurs & salariés) et dans quelles circonstances.



TÉLÉTRAVAIL

LA PERCEPTION DES EMPLOYEURS

• *Les avantages du Télétravail*

Trois (3) avantages principaux ont été identifiés par les entreprises interrogées dans le cadre de leur expérience de télétravail :

- La diminution des coûts de fonctionnement de l'entreprise (21,88%) ;
- Une meilleure flexibilité des horaires de travail (21,28%) ;
- Une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle (18,54%).

Dans un contexte de crise où la maîtrise des charges de fonctionnement et l'agilité dans les opérations sont des facteurs clés de survie pour l'entreprise, la prépondérance des deux premiers avantages s'explique assez aisément.

En revanche, au regard des conditions de vie familiale au Sénégal, marquée par une grande promiscuité dans les maisons, il pourrait sembler surprenant que 18,54% des Employeurs considèrent que le Télétravail a amélioré l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle de leurs collaborateurs.

Tableau : Les avantages du Télétravail pour les Employeurs

Avantages	%
Diminution des coûts de fonctionnement pour l'entreprise (loyers, transport, eau, électricité, Internet, café, etc.)	21.88%
Meilleure flexibilité des horaires de travail	21.28%
Meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle	18.54%
Diminution du taux d'absentéisme	17.02%
Augmentation de l'efficacité des télétravailleurs	11.55%
Fidélisation des salariés	4.86%
Meilleure attractivité de l'entreprise	3.04%
Autres	1.82%
Total	100%



Il convient enfin de signaler, parmi la longue liste des avantages cités par les Employeurs, la facilitation du recrutement des personnes handicapées. Même si un très faible taux de répondants a cité cet avantage, sa référence met en lumière la possibilité d'utiliser le Télétravail comme un levier d'intégration des questions d'inclusion et de diversité.

Figure : Les avantages du Télétravail pour les Employeurs en fonction des secteurs d'activités

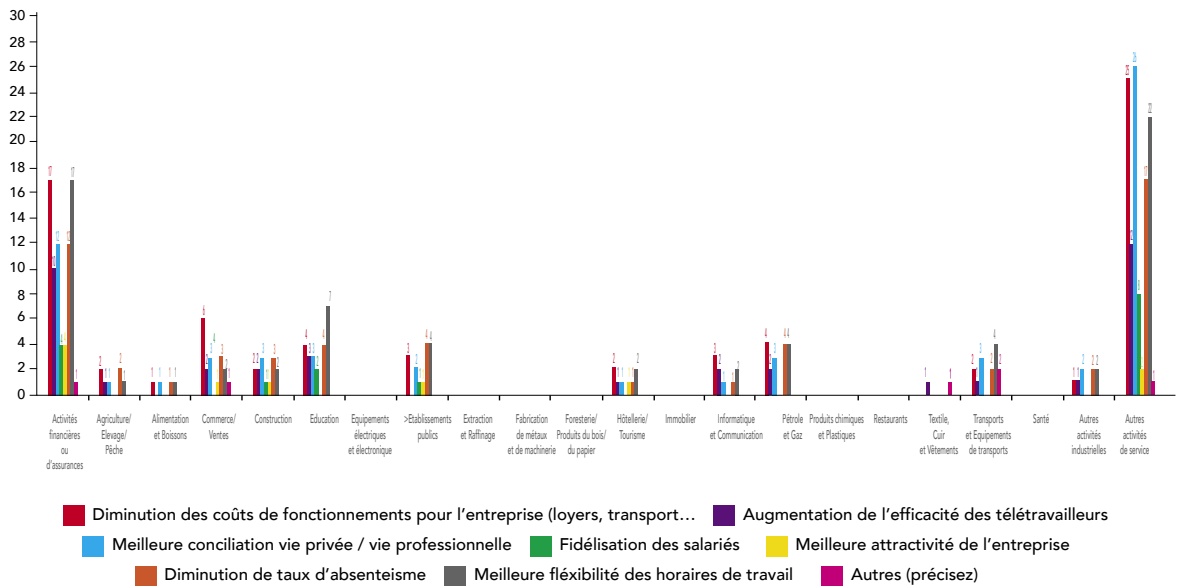
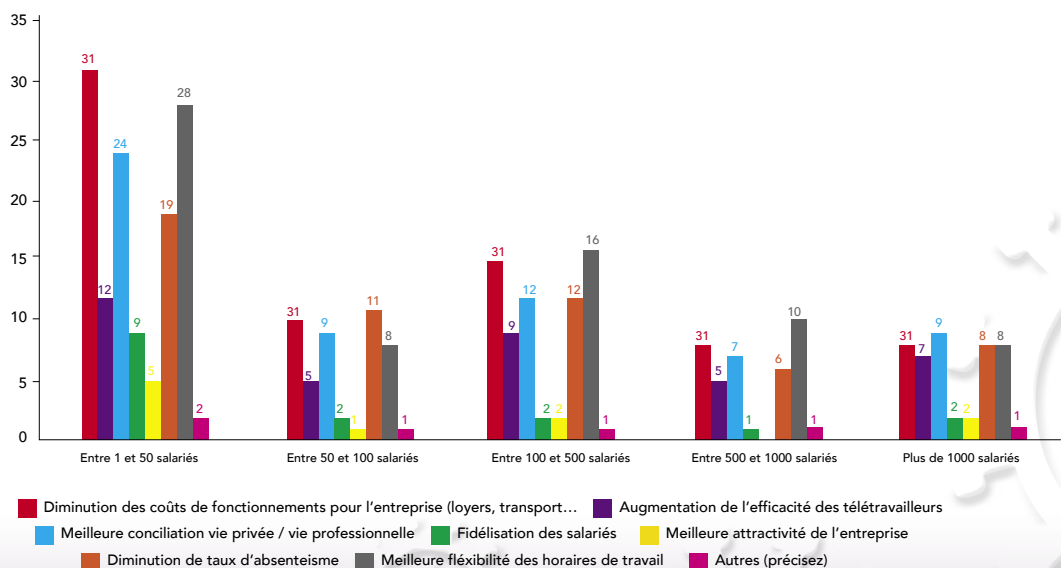


Figure : Les avantages du Télétravail pour les Employeurs en fonction de la taille des entreprises



• **Les inconvénients du Télétravail**

Trois (3) inconvénients majeurs sont invoqués par les Employeurs dans leurs expériences du Télétravail. Il s'agit, par ordre d'importance :

- De la perte du lien social (32,27%) ;
- De la difficulté de gérer les performances des télétravailleurs (24,55%) ;
- De la supervision en continu plus ardue (21,36%).

Le fait que la plupart des entreprises interrogées aient mis en avant ces trois inconvénients du télétravail reflète bien les problématiques organisationnelles auxquelles elles sont confrontées. Ces trois inconvénients correspondent aux difficultés qu'elles rencontrent dans le développement d'une bonne communication interne (pour une meilleure animation du dialogue social), et le management des performances (comment passer d'un management par le contrôle à un management par la confiance et les résultats).

Avec l'éloignement des salariés du lieu physique de l'entreprise, il apparaît donc normal que les entreprises aient davantage de difficultés à maintenir le lien « social » avec leurs employés en Télétravail et à gérer l'activité et les performances de ces derniers, n'ayant ni les outils et les pratiques adéquats.

Nous relevons enfin qu'environ 11% des Employeurs reconnaissent le risque de surmenage lié à des comportements d'hyperconnexion parmi les inconvénients du Télétravail.

Tableau : Les inconvénients du Télétravail pour les Employeurs

Inconvénients	%
Perte du lien social	32.27%
Supervision en continu plus ardue	21.36%
Surmenage / hyperconnectivité des salariés	10.91%
Apparition de nouvelles maladies professionnelles	6.82%
Difficulté de gestion des performances	24.55%
Autres (Voir Tableau suivant)	4.09%
Total	100%



Tableau : Autres inconvénients (4.09%) du Télétravail pour les Employeurs

Inadaptation des grilles d'analyse des performances
Difficulté de coordination du travail, perte de qualité dans la transmission du savoir
Augmentation du volume horaire de travail
Systèmes d'exploitation inadaptés
Certains emplois ne collent pas avec le télétravail et nécessitent une présence physique sur site
Cadre familial incompatible avec le télétravail
Parfois les conditions de vie des collaborateurs font que le télétravail est difficile à gérer et peut être source de non performance

• **Les difficultés liées à la mise en œuvre du Télétravail**

Les trois (3) principales difficultés exprimées par les Employeurs dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail sont les suivantes :

- La connexion Internet avec les collaborateurs (17,17%) ;
- Les conditions de télétravail à domicile (16,90%) ;
- Le contrôle du temps de travail des télétravailleurs (14,13%).



Tableau : Les difficultés liées au Télétravail pour les Employeurs

Difficultés	%
Connexion Internet	17.17%
Disponibilité des télétravailleurs	7.20%
Fourniture des moyens adéquats (équipements informatiques, etc.)	8.31%
Conditions de télétravail à domicile	16.90%
Contrôle du temps de travail des télétravailleurs	14.13%
Augmentation des plaintes des télétravailleurs	0.83%
Remboursement des frais occasionnés par le télétravail	2.22%
Manque de managers capables de gérer les télétravailleurs	4.99%
Formation des télétravailleurs aux techniques de télétravail	9.14%
Accès des télétravailleurs aux autres formations	2.77%
Information et communication avec les télétravailleurs	5.82%
Détérioration du lien social	8.86%
Autres	1.66%
Total	100%

- ***L'appréciation de la législation sociale au Télétravail***

Les Employeurs ont déclaré à 81.72% que la législation sociale du Code du Travail est inadaptée au Télétravail.



TELETRAVAIL

LA PERCEPTION DES EMPLOYÉS

• Les avantages du Télétravail

Du côté des Télétravailleurs, les trois principaux avantages identifiés sont respectivement le gain de temps (18,3%), la souplesse dans l'organisation du travail (16,6%) et une meilleure flexibilité des horaires de travail (15,62%). La réduction du stress et l'augmentation de l'autonomie sont également en bonne position dans les avantages cités par les salariés.

Par contre, la meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ne vient qu'en 7ème position dans les avantages cités par les salariés. Le pourcentage des Télétravailleurs qui considèrent avoir mieux réussi cette conciliation en situation de travail à domicile est de 11,02%.

Tableau : Les avantages pour les Télétravailleurs

Avantages	%
Gain de temps (pas de déplacements)	18.13%
Souplesse dans l'organisation de mon travail	16.60%
Meilleure flexibilité des horaires de travail	15.62%
Réduction du stress et de la fatigue	13.39%
Augmentation de l'autonomie et responsabilités	13.25%
Environnement calme donc gain de productivité	11.58%
Meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle	11.02%
Autres	0.42%
Total	100%



Tableau : Les avantages pour les Télétravailleurs en fonction du Genre

Avantages	Homme	Femme
Meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle	64.56%	35.44%
Meilleure flexibilité des horaires de travail	64.29%	35.71%
Augmentation de l'autonomie et responsabilités	64.21%	35.79%
Réduction du stress et de la fatigue	61.46%	38.54%
Souplesse dans l'organisation de mon travail	58.82%	41.18%
Gain de temps (pas de déplacements)	58.46%	41.54%
Environnement calme donc gain de productivité	56.63%	43.37%
Autres	33.33%	66.67%

• **Les inconvénients du Télétravail**

Pour les salariés ayant expérimenté le Télétravail, deux (2) inconvénients majeurs ressortent de leur perception. Le premier concerne l'augmentation de la charge de travail (21,47%) et le second a trait à la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle (20,90%). Le sentiment d'isolement vient en troisième position avec un taux de 12,43%, suivi du surmenage (9,6%).

Ces résultats semblent indiquer qu'il y aurait une certaine pénibilité psychologique dans la charge de travail en situation de Télétravail. En effet, il semblerait que, sur une même charge horaire, le télétravail soit plus pénible que le travail présentiel. Ainsi, ne faudrait-il pas envisager la révision de l'horaire légal de 8h pour certains postes mis en télétravail ?

Quant à l'inconvénient de concilier vie privée et vie professionnelle, il s'explique parfaitement dans le contexte culturel et géographique du travailleur sénégalais. En effet, les conditions d'habitat ainsi que les us et coutumes (visite improvisée de la famille à tout moment, manque d'intimité du fait de la promiscuité des habitats) font que le télétravail peut perturber davantage l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, contrairement à ce que l'on pourrait penser.

Ce risque est encore plus réel dans le cas des femmes qui, quels que soit leur niveau de responsabilité professionnelle, restent considérées comme « l'épouse » d'un homme arrivées chez elles, avec les obligations conjugales et familiales qui en découlent.

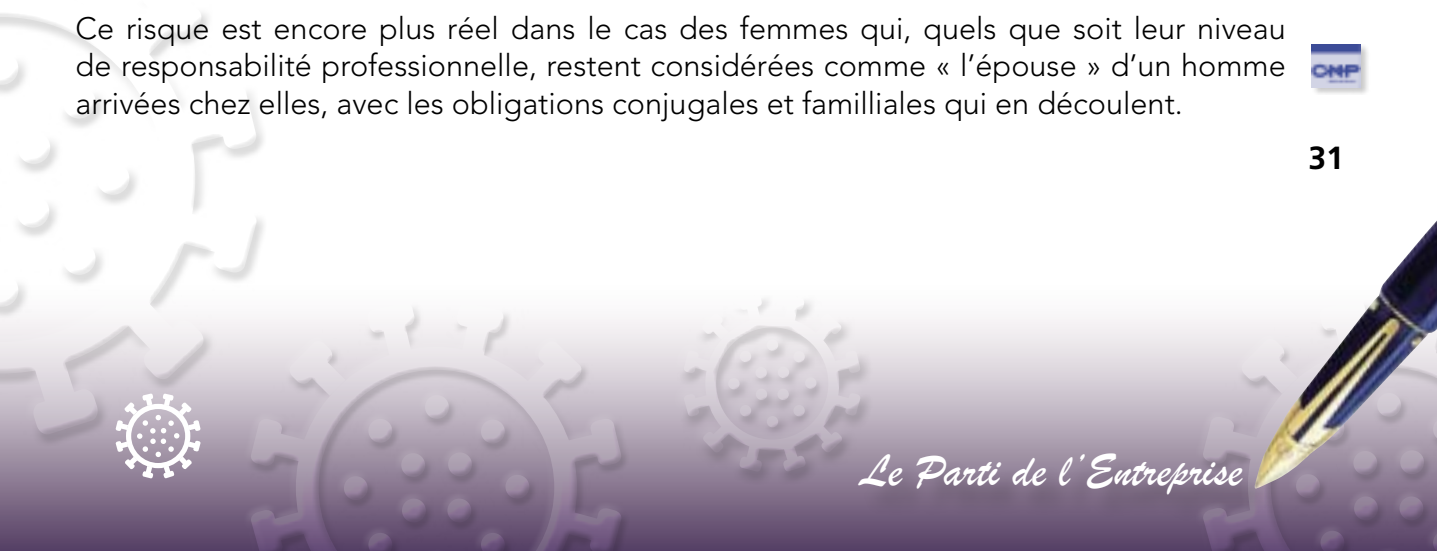


Tableau : Les inconvénients pour les Télétravailleurs

Inconvénients	%
Isolement	12.43%
Management à distance	9.04%
Surmenage / hyperconnectivité	9.60%
Apparition de nouvelles maladies professionnelles	1.69%
Moins de reconnaissance	9.60%
Difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle	20.90%
Charge de travail plus importante	21.47%
Regard des autres (managers, collègues non télétravailleurs)	8.47%
Autres (Voir Tableau suivant)	6.78%
Total	100%

Tableau : Autres inconvénients (6.78%) pour les Télétravailleurs

Déshumanisation de l'environnement du travail.
Accès aux documents physiques pour consultation
Accès aux dossiers de l'entreprise
Regard des autres (managers, collègues non télétravailleurs)
Moins de reconnaissance
Lenteur pour le travail d'équipe
Augmentation du stress



Tableau : Les inconvénients pour Télétravailleurs en fonction du Genre

Inconvénients	Homme	Femme
Difficulté de management à distance	81.25%	18.75%
Difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle	70.27%	29.73%
Apparition de nouvelles maladies professionnelles	66.67%	33.33%
Autres	66.67%	33.33%
Charge de travail plus importante	65.79%	34.21%
Sentiment d'isolement	54.55%	45.45%
Regard des autres (managers, collègues non télétravailleurs)	53.33%	46.67%
Surmenage / hyperconnectivité	41.18%	58.82%
Moins de reconnaissance	35.29%	64.71%

- **Les difficultés liées au Télétravail**

Les difficultés exprimées par les salariés dans le cadre de leur expérience de Télétravail sont les mêmes que celles identifiées par les employeurs, à savoir le contrôle de leur temps de travail (20,6%), les conditions de Télétravail à domicile (18,59%) et les problèmes de connexion avec l'entreprise (9,8%). Il est juste à relever que le degré de priorité n'est pas le même selon le répondant.

Quand les Employeurs insistent davantage sur les problèmes de connexion, les Télétravailleurs accordent une plus grande importance aux conditions de Télétravail à domicile.

Le contrôle du temps de travail fait référence à une augmentation de la charge de travail, évoquée également pour évoquer les inconvénients. Il semblerait en effet que l'introduction du télétravail dans les entreprises ait conduit à des ajustements variables des charges de travail.



Tableau : La charge de travail pour les Télétravailleurs

Charge de travail	%
Augmentation sensible	31.07%
Légère augmentation	18.08%
Baisse sensible	11.30%
Légère baisse	10.17%
Identique	28.25%
Autres (Voir Tableau suivant)	1.13%
Total	100%

Pour environ la moitié des salariés interrogés (50,05%), il y a eu une augmentation sensible des charges de travail, contre 28,25% qui pensent que ces charges n'ont pas changé et environ 20% qui déclarent avoir une baisse sensible ou légère de leur charge de travail.

Tableau : Autres difficultés (1.13%) pour les Télétravailleurs en fonction du Genre

Difficultés	Homme	Femme
Remboursement des frais occasionnés par le télétravail	87.50%	12.50%
Harcèlement psychologique	75.00%	25.00%
Connectivité avec mon entreprise	69.23%	30.77%
Disponibilité de mon manager	68.42%	31.58%
Fourniture des moyens adéquats	63.64%	36.36%
Contrôle de mon temps de travail	59.76%	40.24%
Accès aux informations de l'entreprise	58.62%	41.38%
Conditions de télétravail à domicile	58.11%	41.89%
Accès à la formation	55.56%	44.44%
Sentiment d'isolement	54.84%	45.16%
Autres	54.55%	45.45%
Maladies professionnelles liées à la sédentarité	52.94%	47.06%

- ***L'appréciation de la législation sociale au Télétravail***

Les Télétravailleurs ont déclaré à 63.84% que la législation sociale du Code du Travail est inadaptée au Télétravail.



Le Télétravail
au Regard de la Législation
Sociale Actuelle



TELETRAVAIL

AU REGARD DE LA LEGISLATION SOCIALE ACTUELLE

Le Télétravail met à « rude épreuve » la philosophie de conception du Droit du Travail, au point que certains parlent de vide juridique. Dans un premier temps, il convient de procéder à une analyse de la législation sociale à trois niveaux.

Sur le plan macro, qui concerne la Constitution et le Code du Travail, ayant une portée sur tout le territoire et concernant toutes les organisations de droit sénégalais, nous avons vu qu'il n'est fait aucune référence à la notion de Télétravail. Toutefois, certaines dispositions prévues pour le travail présentiel peuvent être reconduites pour le Télétravail.

Sur le plan meso, qui a trait aux Conventions de branches, force est également de constater que celles-ci ne prévoient pas de dispositions particulières concernant le Télétravail, quel que soit le secteur d'activités concerné, même si beaucoup de dispositions figurant dans ces conventions ne sont pas incompatibles avec le Télétravail.

Par contre, sur le plan micro, qui est relatif aux accords ou conventions d'entreprises, beaucoup de sociétés ont, soit intégré des avenants dans les Contrats de Travail individuels, soit défini des accords avec les représentants du personnel pour déployer le Télétravail.

Il semblerait donc que la pratique des entreprises soit en avance par rapport à la législation sociale puisque, face au vide juridique sur les plans macro et meso, les entreprises ont convenu d'accords internes leur permettant de déployer le Télétravail. Il conviendrait de s'assurer que ces dispositions sont de nature à protéger les intérêts des deux parties.

Dans un second temps, nous proposons une analyse qui s'articule essentiellement autour de deux (2) interrogations relatives à la confrontation entre Télétravail et Relations Individuelles d'une part, et d'autre part sur celle entre Télétravail et Rapports Collectifs.



LE TÉLÉTRAVAIL ET LES RELATIONS INDIVIDUELLES

• *Le contrat de travail à l'épreuve du Télétravail*

Le contrat de travail est l'instrument qui place le travailleur dans le champ du droit du travail. Ainsi, sa compatibilité avec le télétravail doit être évaluée.

Conditions d'existence du contrat de travail à l'épreuve du Télétravail

L'article L.2 de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 définit les conditions d'existence du contrat de travail à travers trois (3) critères :

- la prestation de travail ;
- la rémunération ;
- et le lien de subordination.

S'agissant des deux premiers critères, à savoir la prestation de travail et la rémunération, ils ne sont pas remis en cause fondamentalement par l'exercice du télétravail.

Pour le critère de la prestation de service, au regard des dispositions de l'article 2, seule la réalité de la prestation a son importance. La jurisprudence rappelle que la prestation ne doit pas être fictive. En ce qui concerne la prestation du Télétravailleur, le fait qu'elle soit effectuée hors de l'entreprise ne lui ôte pas cette réalité. En effet, que l'on soit en situation de Travail Présentiel ou en Télétravail, il existe la même obligation légale pour l'employé de fournir un travail qui va aboutir à un résultat appréciable.

Pour le critère de la rémunération, elle représente la contrepartie à la prestation réalisée, matérialisée par un salaire.

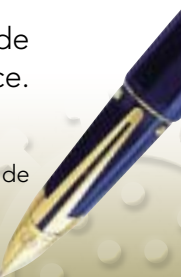
Par conséquent, les mêmes dispositions régissant ces deux critères à propos du Travail Présentiel peuvent être globalement reconduits, pour le Télétravail.

NB. S'agissant des modalités de versement de la rémunération, la pratique actuelle des virements bancaires, et l'hypothèse de la force majeure mise en exergue dans la formulation de l'article L.1145 du code du travail nous conduit à la conclusion que le télétravailleur n'a pas besoin d'être présent sur le lieu de travail pour être payé.

Quant au troisième critère, relatif au lien de supervision, élément décisif du contrat de travail, tout porte à croire que la pratique du Télétravail a un impact sur lui. Le lien de subordination se manifeste à travers le pouvoir reconnu à l'employeur de donner des instructions au travailleur. La pratique du lien de subordination dans les entreprises se manifeste à travers les instructions données par l'employeur et le pouvoir de contrôle qui est reconnu à ce dernier.

Dans le cas du Télétravail, le contrôle se fera à distance par le biais des moyens de technologie notamment le téléphone, le temps de connexion ou encore la télésurveillance.

5 Article L.114 alinéa 4 « La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. »



Le cas échéant, il pourrait se poser la centrale et épineuse problématique du respect de la vie privée du salarié. Un employeur trop envahissant, même aux heures de travail, pourrait se voir reprocher un comportement de harcèlement moral. L'étincelle contentieuse pourrait jaillir du flou existant dans la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée dans le cadre de l'exercice du lien de subordination par l'employeur.

Il est important de veiller d'une part, à ce que l'Employeur ne perde pas le pouvoir de contrôler l'activité de son salarié conformément aux dispositions réglementaires, et d'autre part, que la vie privée du salarié soit aussi protégée.

Conditions de formes du contrat de travail et Télétravail


Le contrat de travail à durée indéterminée, modèle adoubé par le Code du Travail, ne requiert pas de formalisme pour accéder à la vie juridique. Telle est la prescription qui découle de la combinaison des articles L. 31 et L.49 du Code du Travail. Eu égard à cette considération la question qui se pose est de savoir si les parties peuvent convenir de recourir au télétravail de façon orale.

La réponse à cette question est négative. En effet, si on part du principe que la démarche du législateur est d'exiger de l'Employeur la rédaction d'un écrit en cas d'existence de conditions atypiques de travail, il serait difficile de pouvoir retenir le Télétravail si la relation contractuelle n'est pas constatée par écrit. Toutefois, les parties peuvent en cours d'exécution de la relation contractuelle aménager un dispositif pour mettre en place le Télétravail.

S'agissant des contrats de travail à durée déterminée, l'écrit étant une condition substantielle, les parties peuvent prévoir une clause qui fixe les modalités du Télétravail ; et ce tout au début de la relation contractuelle ou en cours d'exécution.

Il est vivement recommandé d'exiger un écrit en cas de contractualisation, que ce soit en CDI ou en CDD, entre un Employeur et un Salarié qui souhaite adopter le Télétravail comme mode de collaboration.

Obligation d'exclusivité et télétravail

 L'article L.35 du Code du Travail stipule que « le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat. Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus ».

38

N'étant pas soumis ni à un contrôle physique, ni au contrôle de son temps de travail, le Télétravailleur peut être tenté de se livrer à d'autres activités professionnelles, qui peuvent être en concurrence avec l'activité de son entreprise et pendant les heures légales de travail, sans que l'Employeur ne puisse s'en rendre compte.



Il conviendrait, par conséquent, de prévoir des dispositions précises, en termes d'obligations et d'engagements, afin que les Télétravailleurs puissent respecter ce principe d'exclusivité et de transparence vis-à-vis de leurs Employeurs.

Les modalités de mise en œuvre du Télétravail

Incompatibilité de certains emplois avec le Télétravail

Certains emplois, à caractère technique, manuel ou nécessitant une prestation physique, ne peuvent pas bénéficier du télétravail. Il s'agit généralement d'emplois nécessitant un faible niveau de qualification (chauffeurs de bus, vendeurs, ouvriers), mais il peut également s'agir d'emplois dotés d'une très forte expertise (Responsable Sécurité Informatique, Ingénieurs Industriels) qui, justement, nécessitent une présence physique.

Par ailleurs, au-delà de ces incompatibilités physiques, il y a lieu de rajouter que le prototype du salarié sénégalais ne correspond pas forcément à l'image d'un col blanc, ou du « geek » de la start-up née avec Internet, suréquipé d'outils digitaux, mais plutôt au salarié évoluant dans un environnement très peu technologique et une culture taylorienne du travail.

Il est nécessaire, dans l'encadrement juridique du Télétravail, de veiller à bien exclure de son périmètre les emplois non compatibles.

La détermination desdits emplois doit être du ressort exclusif de l'Employeur qui en informe les Employés.

Temps de travail et Télétravail

Le temps de travail peut se définir comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur. Cette période est généralement exprimée en nombre d'heures par semaine (exemple : 40 heures par semaine Article L.135). Pendant cette période, le salarié devra être présent et disponible selon les modalités prévues dans son contrat de travail.

Dans le cadre du Télétravail, il se posera une problématique majeure, à savoir le décompte et le contrôle du temps de travail :

- Faudrait-il revoir le nombre d'heures de travail à la hausse ou à la baisse, sachant que le Télétravail modifie l'intensité de la charge de travail, parfois à la baisse, parfois à la hausse ?
- Comment l'Employeur pourra-t-il s'assurer que le télétravailleur a effectué ses huit (8) heures de travail par jour ? Même le Travailleur présent physiquement au niveau de l'entreprise observe des moments d'inactivité. Le phénomène de la porosité du temps de travail est une réalité provoquée par les superpositions et les interférences entre les temporalités personnelles et les temporalités professionnelles. Le Télétravail s'effectue loin du centre de production, de ses pointes éventuelles et de son encadrement.

Sur un autre registre, pour certaines professions il est admis l'existence de périodes d'inactivité pendant les heures de travail. En vue de prendre en charge cette réalité le droit du travail a consacré le principe des équivalences. Ainsi, les domestiques sont astreints à une présence physique de 60 heures par semaine payées 40 heures.

Les outils de contrôle du travail présentiel étant inefficaces pour le Télétravail, le temps de travail sera-t-il apprécié au regard du temps de connexion du Travailleur ?

Enfin, qu'en est-il du calcul et du paiement des heures supplémentaires du Télétravailleur ? En effet, la comptabilisation des heures supplémentaires peut se compliquer en contexte de Télétravail, car l'Employeur a moins de contrôle sur les heures de travail effectuées par le salarié. De surcroît, un salarié qui travaille à domicile est joignable en tout temps, et un débordement de la semaine normale de travail est souvent vite arrivé. Cela pourrait, à répétition, entraîner d'importants coûts financiers pour l'entreprise.

Des dispositions pratiques pourraient être convenues entre l'Employeur et l'Employé sur le nombre d'heures de travail à effectuer, à distance et dans les bureaux de l'entreprise s'il y a lieu, ainsi que sur les modalités d'exécution des heures supplémentaires.

Absences ou indisponibilité du Télétravailleur

Les dispositions relatives aux absences ou indisponibilités prévues par la législation sénégalaise ne nous semblent pas particulièrement impactées par le télétravail. En effet, en vertu de cette législation, un travailleur présentiel a le droit de s'absenter, notamment pour cause de maladie, d'accident, de violence conjugale ou d'acte criminel. Il a également le droit de s'absenter pour remplir des obligations familiales ou parentales (garde d'enfant malade), sans que cela ne soit considéré comme une faute.

Les règles de l'entreprise relatives aux absences et à l'indisponibilité devraient continuer de s'appliquer à l'égard de l'Employé qui effectue le Télétravail, que celles-ci soient prévues par la Loi, la Convention Collective ou le Contrat de Travail.

Responsabilités relatives aux outils de travail

L'entreprise a l'obligation de fournir à l'employé les outils de travail ou les équipements adéquats en vue de lui permettre de réaliser les performances attendues, et de protéger sa santé et sa sécurité.

40 Selon ce principe, le télétravailleur devrait également bénéficier de tous les outils lui permettant d'exercer son travail à distance. En fournissant des outils adaptés de travail au télétravailleur, l'organisation bénéficie d'une plus grande flexibilité quant à la gestion du lieu de travail de l'employé. Elle peut aussi mieux respecter ses obligations, notamment en matière de santé et sécurité au travail ou de protection de la confidentialité, en empêchant l'utilisation des outils de travail par des tiers, ce qui inclut les membres de la famille du télétravailleur.



Toutefois, il importe également de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'abus de la part des télétravailleurs, qui pourraient exiger des moyens dont ils sont déjà en possession (smartphone, laptop, connexion internet, mobilier, etc.).

Il est important de veiller à ce que la responsabilité relative à l'achat et à la gestion des outils de travail soit une responsabilité partagée et négociée entre les deux parties.

Toutefois, il est vivement recommandé à l'Employeur de fournir l'équipement additionnel pour favoriser l'efficacité des Télétravailleurs. En effet l'Employeur qui ne fournit pas les outils adéquats à ses Employés pourrait difficilement se plaindre de toute baisse de productivité ou d'un problème de cyber-sécurité.

Droit à la déconnexion

Notion totalement étrangère à notre législation, puisqu'étant intrinsèquement liée à la pratique du Télétravail, le droit à la déconnexion signifie le droit du Télétravailleur de ne pas répondre aux courriels ou appels téléphoniques en dehors du temps de travail, sauf si cela s'avère « utile et nécessaire ». Des pays comme la France l'ont déjà intégré dans leur juridiction, tandis que d'autres comme le Canada ne l'ont pas fait.

S'agissant du Sénégal, au regard des conditions de vie familiale des travailleurs en général et des femmes en particulier, le droit à la déconnexion devrait faire l'objet d'une attention particulière.

En effet, les résultats de l'enquête réalisée auprès des Responsables RH et des Télétravailleurs montrent que la pratique du Télétravail a généré dans certains cas des phénomènes d'hyperconnectivité, ayant engendré des baisses de performance, voire des surmenages et dépressions nerveuses.

Il semble donc dans l'intérêt des deux parties (Employeur et Employé) de définir les temps de connexion du Télétravailleur, ainsi que les temps où ce dernier aurait la possibilité de se déconnecter totalement pour ne pas empiéter sur sa vie privée et son équilibre psychologique. Cette mesure serait un gage de performance durable du Télétravailleur.

Assurances et responsabilité civile

Un Employeur n'est pas à l'abri de poursuites judiciaires ou pénales, même si, dans le cadre du Télétravail, un incident survient au domicile de l'un de ses employés. La loi prévoit que l'Employeur est responsable des fautes commises par ses Employés, peu importe qu'il ait ou non commis lui-même une faute.

Dans le cas du Travail Présentiel, l'Employeur, faisant travailler l'Employé dans ses locaux, prend les dispositions idoines afin que le salarié soit dans les conditions réglementaires de sécurité et d'hygiène, et ne puisse commettre des fautes préjudiciables à l'organisation.



Dans le cas du Télétravail, l'Employeur n'a plus les mêmes moyens d'assurer les conditions de travail susvisées à son employé en télétravail. En outre, ce dernier peut être amené à recevoir à son domicile des clients, des collègues ou des tiers dans le cadre de leur travail. Le cas échéant, il conviendrait de s'assurer que son domicile est sécurisé afin d'éviter tout incident pouvant mettre en jeu la responsabilité civile de l'Employeur, ainsi que la sienne.

S'agissant des outils de travail, le propriétaire d'un bien est généralement responsable de l'assurer. Puisque l'Employeur doit fournir l'équipement de travail minimal essentiel au Télétravail, ces biens demeurent normalement sous la responsabilité de l'employeur, sous réserve des termes des polices d'assurance en vigueur.

Pour toutes ces questions, il est vivement recommandé de définir la part de responsabilité des deux parties (Employeur et Employé) dans la gestion de la sécurité du Télétravailleur et dans la prise en charge des outils de travail.

Protection des renseignements personnels, de la confidentialité et de la sécurité des données de l'entreprise

En vertu de la réglementation sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, de même que celle sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, les organismes publics et les entreprises ont l'obligation de mettre en place des mesures de sécurité propres à assurer la protection des renseignements personnels. Cette obligation s'applique encore plus en contexte de Télétravail.

De plus, en contexte de Télétravail, certains événements pourraient nuire à la protection des données confidentielles de l'entreprise. Un Employé pourrait par exemple laisser un courriel à la vue de tous lors d'un dîner entre amis ou donner le mot de passe de son ordinateur à un membre de sa famille, qui pourrait transmettre ensuite par erreur des documents confidentiels de l'entreprise.

Afin de préserver la confidentialité des données de l'entreprise ou agir face à un Employé négligent, il est important de définir un protocole de sécurisation, de confidentialité, de responsabilité et d'engagement du Télétravailleur.

Enjeux de sécurité et de santé en contexte de Télétravail (prévention des risques professionnels)

- 42** Malgré l'absence d'un cadre juridique particulier au télétravailleur, celui-ci n'est pas dépourvu de toute protection législative. En effet, aussi bien au niveau national que sectoriel, les dispositions réglementaires en matière de sécurité et santé au travail devraient pouvoir s'appliquer de la même manière aux travailleurs à distance. La définition du Travailleur au sens de ces dispositions s'applique à la personne qui effectue du Télétravail et son domicile représente son lieu de travail.



La visite médicale du Télétravailleur

Le premier axe de la prévention des risques professionnels réside dans la surveillance de l'état de santé du Travailleur par le biais des visites médicales légales obligatoires. Il s'agit de la visite médicale d'embauche et la visite annuelle.

◆
◆
◆
Le Télétravailleur sera soumis à la visite médicale d'embauche (et annuelle) obligatoire, le Médecin du Travail pouvant le cas échéant le déclarer inapte à ce type d'activité.

Responsabilités de l'Employeur

Même si le Télétravailleur ne se trouve pas dans les locaux de l'entreprise, l'Employeur devrait veiller sur sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, notamment :

- S'assurer que l'organisation du travail de même que les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur ;
- Contrôler la tenue des lieux de travail, les installations sanitaires, l'éclairage, l'aération et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques ;
- Utiliser les méthodes et techniques visant à déterminer, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur ;
- Prendre les mesures de sécurité contre l'incendie ;
- Informer adéquatement le travailleur des risques liés à son travail et lui offrir la formation, l'entraînement et la supervision appropriée pour lui procurer l'habileté et les connaissances requises pour accomplir son travail de façon sécuritaire.

En pratique, certaines de ces obligations peuvent paraître plus difficiles à appliquer pour les Télétravailleurs. Elles pourraient même paraître en violation de leur droit à la vie privée, par exemple dans le cas où l'Employeur souhaiterait visiter le domicile d'un Employé pour vérifier qu'il est sécuritaire.

◆
◆
◆
L'Employeur pourrait mettre en place des mécanismes ou pratiques, avec le consentement de l'Employé, pour souscrire à certaines obligations jugées nécessaires.

Responsabilités de l'Employé

L'Employé a également des obligations en matière de santé et sécurité, dont celles de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, et de participer à la détermination et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail. Autant de motivations, pour un Télétravailleur, de collaborer avec son Employeur pour l'organisation d'un poste de travail sûr et sécuritaire à domicile.



Ces obligations pourraient figurer dans la politique de télétravail de l'entreprise et comporter les éléments suivants :

- Veiller à ce que son lieu de Télétravail soit conforme aux normes de santé et de sécurité ;
- Maintenir un lieu de travail sûr, sécuritaire et exempt de danger pour la durée entière de l'entente éventuelle de Télétravail ;
- Signaler immédiatement à l'Employeur tout accident ou maladie survenus sur le lieu de télétravail.

L'Employeur pourrait mettre en place des mécanismes ou pratiques, avec le consentement de l'Employé, pour souscrire à certaines obligations jugées nécessaires.

Indemnisation du Télétravailleur

L'Employeur demeure responsable d'assurer la santé et la sécurité de ses employés en télétravail. A ce titre, dans le cadre du télétravail, il demeure également imputable de toute lésion professionnelle qui surviendrait en cours d'activité de l'employé. En cas d'accident, l'Employé doit prévenir ou informer son Employeur le plus rapidement possible. Cette dernière règle est d'autant plus importante en contexte de Télétravail, puisque l'Employeur devrait avoir la possibilité de mener une enquête afin de vérifier les circonstances de l'accident et, notamment, s'il s'est réellement produit dans le cadre du travail.

Il convient, dans cette logique, de rappeler clairement aux Télétravailleurs les normes réglementaires auxquelles sont assujettis leurs lieux de travail, lorsque ceux-ci ne relèvent pas de l'autorité de l'Employeur.

Il y a lieu également de faire connaître aux Télétravailleurs les protocoles de déclaration des accidents/incidents de l'entreprise, y compris les modalités de transmission à l'entreprise du rapport de la déclaration.

Il est important de notifier aux Télétravailleurs l'obligation de signaler immédiatement tout accident ou autre incident survenu dans le cadre de leur travail ou en relation avec celui-ci, même à domicile.

Révision des avantages accordés

Dans le cadre du respect des règles de prise en charge sociale des Employés, mais également de sa politique sociale, l'Employeur accorde un certain nombre d'avantages à ses salariés, qui peuvent être pécuniaires, (indemnités de transport, prime de salissure, etc.) ou en nature (tickets restaurants, bons de carburant, etc.). En cas de Télétravail, certains avantages peuvent se retrouver sans objet puisque la situation de travail à domicile les rend caduque.

44

Dans le cadre de sa politique de Télétravail, les avantages peuvent faire l'objet d'un maintien, d'une révision ou d'une suppression par l'Employeur et renégociés contractuellement avec le Télétravailleur.



LE TÉLÉTRAVAIL ET LES RAPPORTS COLLECTIFS

Le bénéfice du statut convoité de Travailleur se déclenche par la conclusion du contrat de travail avec un Employeur. La relation individuelle de travail insère ipso facto le travailleur dans un cadre collectif pris en charge à travers des mécanismes juridiques comme les conventions ou accords collectifs ainsi que l'institution des délégués du personnel.

Au même titre que les relations individuelles, la notion de télétravail est ignorée par les conventions collectives en cours au Sénégal.

Il importe toutefois de se poser la question à savoir si le Droit Collectif du Travail pourrait être remis en cause par le Télétravail qui s'exerce nécessairement à distance, et dans l'immense majorité des cas, constitue une activité individuelle, professionnellement et géographiquement.

Dans tous les cas de figure, le Télétravail peut aussi prendre place en contexte de rapports collectifs de travail. Le Code du Travail reconnaît que le syndicat est l'unique et exclusif agent négociateur des salariés d'un secteur d'activité. L'employeur doit donc respecter ce rôle accordé au Syndicat. En contrepartie, le Syndicat doit respecter le droit exclusif qu'a l'employeur de diriger sa main-d'œuvre dans le respect des dispositions de la convention collective (aussi connu sous le nom de droit de gérance ou de direction).

Il conviendrait d'introduire dans les Conventions Collectives la possibilité d'effectuer du Télétravail sous certaines conditions ou modalités.

Le cas échéant, l'Employeur doit, soit se conformer aux dispositions de la Convention Collective, soit se concerter avec ses délégués du personnel pour établir de nouvelles modalités de l'exercice du travail à distance, dans le cadre d'un accord d'établissement ou un document de politique de télétravail.

S'agissant de l'affiliation du Télétravailleur, ce dernier sera forcément rattaché à la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI), même si aucune allusion au statut du Télétravailleur ne figure dans ledit instrument collectif.

Le Travailleur, dont l'exercice de l'activité est aménagé en Télétravail, dispose des mêmes droits que le salarié de l'entreprise. Sous ce rapport, les normes prévues par la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle sont applicables au Télétravailleur.

• *Apport des Conventions Collectives de branches dans l'instauration de la culture du Télétravail*

Au Sénégal, à l'exception de certains secteurs qui font l'effort de renouveler leur convention de branche (secteur bancaire, secteur pétrole, etc.) le constat le mieux partagé est que la négociation sectorielle est caractérisée par une certaine inertie. L'illustration la plus parfaite en est fournie par la Convention Collective du Commerce toujours en vigueur, ayant vocation à accompagner la majorité des entreprises, qui date d'avant l'ère de l'indépendance du Sénégal.

Il en est de même pour d'autres Conventions Collectives qui sont rentrées en vigueur à cette même période (Secteur des industries extractives, Secteur du Btp, Secteur des Auxiliaires de Transport). Sur la base de ce constat, la conclusion qui en découle est que les Conventions Collectives de branche n'ont pas pris en compte la transition numérique actuelle.

◆◆◆ **La réactualisation des Conventions Collectives de branches est nécessaire en y intégrant les transformations générées par le numérique, y compris la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI).**

• *Négociations d'entreprise dans la mise en place du Télétravail*

Le vide juridique noté dans la prise en charge du Télétravail n'a pas refroidi les entreprises dans leur recherche de solution. En effet, beaucoup d'entreprises ont mis en place des protocoles d'accords pour instaurer le Télétravail, hors de tout cadre légal de branche.

◆◆◆ **Cette pratique est à encourager, car c'est à ce niveau micro que les dispositions les plus adaptées à la réalité et flexibles peuvent être prises pour garantir un encadrement légal et une gestion efficiente du Télétravail.**

• *Télétravail et Institutions Représentatives du Personnel*

L'application correcte des textes sur la représentation du personnel dans les entreprises suppose la prise en compte des seuils d'effectifs à partir desquels il doit être mis en place des délégués du personnel. Le décompte des effectifs ne devrait pas poser de problèmes particuliers en ce qui concerne les travailleurs qui, liés à l'entreprise, par un contrat de travail, y exécutent leur tâche de façon permanente.



- 46 La difficulté provient de ce que par rapport à ce noyau central, certains travailleurs, qui apportent leur collaboration à l'entreprise, se trouvent dans une situation quelque peu marginale. La solution préconisée en France par les arrêtés du 8 juin 1945 et du 30 septembre 1946 pour les travailleurs à domicile peut être prise en compte pour considérer les télétravailleurs dans l'effectif de l'entreprise qui leur verse une rémunération après exécution d'une prestation de travail.



Au bénéfice de ce constat, le Télétravailleur sera considéré dans le décompte de l'effectif afin de vérifier le seuil à partir duquel, l'entreprise devra organiser les élections de délégué du personnel.

Cette proposition s'appuie sur la combinaison du chapitre 3 du titre 12 du code du travail et du décret n°67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission. L'article 3 du décret susmentionné vise la notion de travailleur « occupé habituellement dans l'établissement ». Même si le Télétravailleur n'est pas présent physiquement dans l'entreprise, il fait partie de ceux qui sont y sont occupés habituellement.

Dans cette même lancée, il convient de s'interroger sur le vote du Télétravailleur, ainsi que son éligibilité au poste de délégué du personnel. En tant que salarié de l'entreprise, il peut prétendre aux mêmes droits que le salarié classique de l'entreprise dont la prestation s'exécute au niveau de l'entreprise.



Avec les nouvelles tendances mondiales du Télétravail, il est de plus en plus soutenu l'idée de mettre en place un délégué du personnel, au regard du pourcentage de l'effectif élevé en Télétravail dans l'entreprise, dédié à la défense des intérêts des Télétravailleurs. On parle ainsi de Télé-représentant.

• *Télétravail et Sécurité Sociale*

La définition de l'accident de travail par le Code de Sécurité Sociale met en exergue un préjudice subi sur le lieu de travail ou qui survient entre le domicile et le lieu de travail.

Dans le cas où le Télétravailleur est nomade, son trajet peut ne plus être du domicile à l'entreprise, mais de n'importe quel autre endroit à l'entreprise et vice versa. Le cas échéant, en l'état actuel de la législation, le risque d'accident du télétravailleur n'est pas pris en compte et sa couverture sociale peut être remise en cause, si des dispositions particulières ne sont pas prises.

Par ailleurs, dans le cas où le Télétravailleur exerce ses activités à partir de son domicile, la question de la responsabilité de l'Employeur se pose dans la mesure où ce dernier n'est pas le garant de la sécurité du Télétravailleur dans son domicile. En effet, quelle est la prise en charge de la Caisse de Sécurité Sociale (CSS) dans le cas où le travailleur subit un accident domestique pendant qu'il travaille à son domicile (électrocution, chute, etc.) ou est atteint d'une maladie liée à de mauvaises conditions de travail à domicile (douleurs dorsales, myopie, dépression nerveuse, etc.) ?



Selon les échanges avec les responsables de la CSS, en cas d'accident ou de maladie du travail, la CSS, après avoir reçu la notification de l'évènement par l'Employeur, lance une procédure qui s'articule autour des actions suivantes :

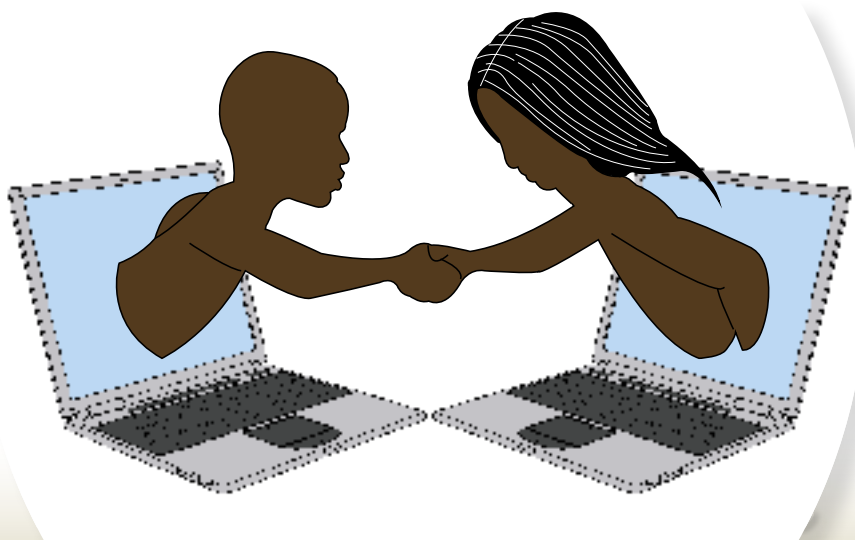
- La réalisation d'une enquête sur les lieux de l'accident ou sur les circonstances d'avènement de la maladie ;
- La tenue d'une commission d'arbitrage pour statuer sur la suite à réserver à la demande de prise en charge.

Cette procédure, qui est systématiquement déployée, pourrait être reconduite en cas d'accident ou de maladie professionnelle en situation de Télétravail, même si l'enquête peut s'avérer plus délicate car la question de l'inviolabilité du domicile de l'employeur se pose.

Au regard de ce qui précède, il est vivement suggéré aux Employeurs qui souhaitent implanter le Télétravail les actions suivantes au préalable :

- Informer la Caisse Sécurité Sociale (CSS) des nouvelles dispositions ;
- Préciser, le cas échéant, tout changement dans les trajets et les lieux de travail des agents, afin que ces derniers puissent bénéficier d'une couverture sociale ;
- Définir une entente avec le Télétravailleur précisant le périmètre de responsabilité de l'Employeur en cas d'accident ou de maladie professionnelle, notamment dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Il s'avère nécessaire d'adapter la législation de la sécurité sociale aux caractéristiques du télétravail, notamment en permettant aux enquêteurs de la Caisse de Sécurité Sociale d'avoir accès au lieu de l'accident donc du travail à domicile, ainsi que de définir les modalités de l'enquête (périmètre dans le domicile, horaire, etc.).





Le Télétravail & Le Plaidoyer du CNP



CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PLAIDOYER

Afin d'assurer la continuité de leurs activités, maintenir la productivité et préserver les emplois, tout en sauvegardant la sécurité et la santé des travailleurs durant la pandémie du Covid-19, de nombreuses entreprises dans le monde ont eu recours de manière systématique au télétravail ou travail à domicile comme modalité de travail temporaire ou alternative.


Le Télétravail se définit comme le recours aux technologies de l'information et des communications (Tic) – téléphones intelligents, tablettes, ordinateurs portables et de bureau – pour effectuer des tâches hors des locaux de l'Employeur (Eurofound et BIT, 2017). En d'autres termes, le télétravail suppose un travail réalisé à l'aide des Tic hors des locaux de l'Employeur⁶. Sa mise en œuvre suppose également une responsabilité et un engagement partagés par les employeurs et les travailleurs pour assurer la continuité des activités et l'emploi⁷.

Au Sénégal, l'enquête descriptive sur l'impact de la Covid-19 réalisée par le Conseil National du Patronat du Sénégal (CNP) a mis en exergue les conséquences économiques, sociales, sanitaires et financières de la pandémie en milieu professionnel.

Ainsi, à l'instar des entreprises dans d'autres parties du monde, la gestion de la crise sanitaire a engendré un recours au télétravail pour permettre la continuité de l'activité des entreprises au Sénégal et garantir la protection des travailleurs.

Le Télétravail a été possible pour une partie du personnel administratif, financier et commercial des entreprises évoluant dans certains secteurs d'activités et en particulier : les banques & établissements financiers, les assurances, l'industrie, l'économie numérique et les télécommunications, le transit & dédouanement, le pétrole & gaz, les professions libérales, etc.

Le Télétravail doit faire l'objet d'une décision de l'Employeur. Au Sénégal aucun avenant au contrat de travail ne s'est avéré nécessaire, et des salariés ont été invités à travailler de chez eux (télétravail) sans formalisme et encadrement bien déterminés ni préparation. La mise en œuvre du télétravail a été, en effet, tout simplement, considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire suite à un choc sanitaire exogène et brutal subi par les entreprises.

 La pandémie sanitaire a ainsi révélé l'existence d'un « vide » réglementaire et juridique relatif au télétravail dans le Code du Travail et les Conventions Collectives au Sénégal.

6 « Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après » -Guide pratique OIT 2020

7 Le travail à domicile dans le contexte de l'épidémie de Covid-19: Guide de l'employeur – ACT/EMP OIT 2020



Au-delà de la possible résurgence d'épidémies et autres chocs exogènes ou de la mise en œuvre de plans de continuité au sein des entreprises, le télétravail au regard de ses avantages et inconvénients, est appelé à être perçu comme un nouveau mode de contractualisation sociale durable et pérenne dans les entreprises.

Son application doit en conséquence être subordonnée au respect de conditions réglementaires, juridiques et conventionnelles.

Aussi il s'est avéré nécessaire pour le CNP, de définir les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs en cas de télétravail, mais aussi de prendre en compte les mutations technologiques et l'évolution de la transformation digitale.

C'est dans ce cadre que le CNP a réalisé ce document avec l'appui du Bureau des Activités des Employeurs (Actemp) du Bureau International du Travail (BIT).

Pour élaborer ce document de plaidoyer, les différentes propositions d'amendement ont été classées en quatre (4) grandes rubriques suivantes, permettant de couvrir, le cas échéant, toutes les dimensions de la problématique :

- Les modifications au titre du corpus juridique.
- Les modifications au titre du statut juridique du Télétravailleur.
- Les modifications au titre des conditions de travail du Télétravailleur.
- Les modifications au titre des garanties et dispositions à mettre en œuvre par l'Employeur.

Ces propositions pourraient être intégrées dans le projet de révision du corpus juridique sénégalais relatif au travail, sous forme d'articles, de décrets ou d'amendements dans le cadre du dialogue social tripartite.



PROPOSITIONS AU TITRE DU CORPUS JURIDIQUE

• **Objectif :**

Intégrer le télétravail parmi la panoplie des instruments de régulation de l'emploi et de résilience face aux chocs exogènes.

• **Constats :**

- L'avènement de la pandémie Covid 19 a permis de constater que le Télétravail peut être un formidable outil d'adaptation aux évolutions de l'environnement interne et externe des entreprises.
- Le Télétravail constitue une des rares options pour permettre à beaucoup d'entreprises d'assurer une continuité de leurs activités, tout en essayant de préserver, dans la mesure du possible, les emplois.
- Le Télétravail peut être un outil d'inclusion et de prise en charge de la diversité, dans le cadre des politiques nationales d'emploi.
- Le développement de la pratique du Télétravail peut fortement contribuer aux réponses à apporter à la problématique de la mobilité urbaine et de la pollution dans les zones à forte densité d'activités.

• **Recommandations**

- Inscrire le Télétravail dans le corpus juridique, au même titre que le chômage technique et le licenciement pour motif économique, en tant qu'instrument pour garantir le principe de réorganisation et d'adaptation des entreprises face à des difficultés particulières et des cas d'évènements exceptionnels empêchant l'exercice du travail dans les locaux de l'entreprise.
- Préciser que la décision de mise en œuvre du Télétravail dans les entreprises est une prérogative de l'Employeur. Les métiers et postes de travail éligibles au Télétravail sont déterminés par l'Employeur.
- Proposer une définition claire et précise du télétravail dans le Code du Travail et la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle : « Le télétravail est défini comme toute forme de prestation de travail, à l'initiative de l'Employeur, effectuée totalement ou en partie par un travailleur hors des locaux de son entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (Tic)».
- Permettre aux branches sectorielles de négocier des accords de branche favorisant l'encadrement de la pratique du Télétravail pour leurs entreprises-membres, en tenant compte de leurs spécificités respectives.

- Permettre aux entreprises de négocier des accords collectifs avec leurs représentants du personnel, en leur proposant un canevas de protocole d'accord qu'elles pourraient adapter à leur contexte particulier.
- Proposer des mesures d'allègement de charges sociales, fiscales et financières aux entreprises qui, d'une part, contribuent au recrutement des personnes handicapées moteurs en proposant des formules contractuelles de Télétravail adaptées, et d'autre part, permettent à leurs salariées en situation de grossesse ou ayant accouché de bénéficier du télétravail pendant la période de grossesse ou après la fin des congés de maternité légaux.



PROPOSITIONS AU TITRE DU STATUT DU TÉLÉTRAVAILLEUR

• Objectif :

Donner un statut clair et précis au Télétravailleur dans le Code du travail, au même titre que le travailleur présentiel.

• Constats :

- La législation sénégalaise actuelle, aussi bien au niveau national que celui des branches sectorielles, ne fait aucune référence au statut du télétravailleur. Toutefois, certaines dispositions prévues pour le travailleur présentiel peuvent être reconduites pour le télétravailleur.
- Les entreprises n'ont pas attendu la définition de ce cadre juridique pour définir des accords d'entreprise permettant le déploiement du télétravail en leur sein.
- Sur les trois éléments constitutifs du contrat de travail, à savoir la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination, seul ce dernier est sensiblement impacté par la pratique du télétravail.
- Dans sa forme actuelle, le contrat à durée indéterminée peut être établi de manière verbale entre les deux parties. Le télétravail peut-il être négocié verbalement entre l'employeur et l'employé ?

• Recommandations :

- Fixer dans le Code du Travail les principes généraux garantissant que le statut du Télétravailleur, ainsi que ses droits et devoirs associés, demeurent les mêmes que ceux des autres travailleurs.
- Préciser dans le Code du Travail que tout Employé qui adopte le télétravail devra s'assurer d'avoir une politique ou une entente valide de Télétravail. A défaut, cela pourrait engendrer des incertitudes, des abus, des problèmes d'application ou encore des insatisfactions de la part de l'Employé.
- Si la mesure de Télétravail ne concerne pas assez d'emplois pour élaborer un accord d'entreprise, l'Employeur peut proposer au salarié un avenant dans son contrat de travail individuel définissant les modalités d'organisation du Télétravail concernant particulièrement ce dernier.

- Préciser dans le Code du Travail que l'Employeur peut prendre des dispositions complémentaires à celles existant actuellement pour garantir son droit de maintien du lien de subordination. Ces dispositions devront être portées à la connaissance du Télétravailleur et faire l'objet d'un accord écrit pour autoriser ce dernier à bénéficier du Télétravail.
- Préciser dans le Code du Travail qu'un document écrit est indispensable en cas de contractualisation, que ce soit en CDI ou en CDD, entre un employeur et un salarié qui souhaitent adopter le Télétravail comme mode de collaboration.
- Prévoir des dispositions contractuelles précises, en termes d'obligation d'engagement et d'exclusivité du Télétravailleur à respecter vis-à-vis de l'Employeur, ainsi que de confidentialité et de sécurisation des données de l'entreprise.



PROPOSITIONS AU TITRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU TÉLÉTRAVAILLEUR

• **Objectif :**

Définir les conditions matérielles et sécuritaires, ainsi que les responsabilités des deux parties (employeurs et employés) dans le déploiement du télétravail.

• **Constats :**

- Certains emplois, du fait de leur nature même, sont incompatibles avec la pratique du télétravail. Il peut s'agir d'emplois à faible niveau de qualification (chauffeurs, vendeurs) ou d'emplois à forte expertise (Responsable Sécurité Informatique, Ingénieurs Industriels, etc.) qui nécessitent une présence physique de leurs titulaires.
- Des avantages sociaux accordés aux salariés sous forme pécuniaire (indemnités de transport, prime de salissure, etc.) ou en nature (tickets restaurants, bons de carburant, etc.) deviennent caducs ou inadaptés aux Télétravailleurs.
- Le décompte et le contrôle du temps de travail en situation de Télétravail est plus difficile, l'Employeur n'ayant aucune emprise sur l'utilisation de ses heures de travail par le salarié ; par ricochet, il en est de même pour le calcul et le contrôle des heures supplémentaires ;
- La charge de travail sur une même charge horaire n'est pas la même, selon qu'on travaille en présentiel ou à distance ;
- Le déploiement du Télétravail nécessite la mise en œuvre de moyens matériels supplémentaires, tels que les outils de communication avec l'entreprise, le mobilier, les moyens pour garantir la sécurité et l'hygiène des télétravailleurs ;
- La pratique du Télétravail peut mener à des situations d'hyperconnectivité pouvant engendrer des baisses de performance, voire des surmenages et des dépressions nerveuses ;
- La pratique du Télétravail peut nuire à la confidentialité des données sensibles de l'entreprise ;
- Les règles de gestion des risques professionnels deviennent plus complexes en situation de Télétravail, l'employeur n'ayant plus d'emprise sur ces dernières.



• **Recommandations :**

Au titre de la gestion des temps de travail et des temps de repos

- Veiller à ce que l'Employeur et l'Employé conviennent d'un horaire de Télétravail. Ils devront aussi s'entendre sur le nombre d'heures de travail effectué à distance et dans les bureaux de l'entreprise, s'il y a lieu ;
- Pour la gestion des heures supplémentaires, prévoir une disposition claire selon laquelle un employé doit absolument obtenir le consentement préalable de l'employeur pour effectuer toute heure supplémentaire ;
- Instaurer un système efficace de gestion des heures de travail et d'approbation des heures supplémentaires ;
- Instaurer un système de gestion des heures de travail non rémunérées (pause, repas, etc.) ;
- La révision du temps de travail légal pourrait être envisagée (moins de 40h/ semaine) dans certains cas ;
- Appliquer les mêmes règles relatives aux absences et indisponibilités du travailleur présentiel au télétravailleur ;
- Prévoir une clause dans les accords d'entreprise limitant l'utilisation des outils numériques dans des plages horaires raisonnables. Bien entendu, il est difficile de créer des règles générales à cet égard, puisque les fonctions et les responsabilités de chacun varient.

Au titre de la prise en charge et de la gestion des outils de travail

- Pour des raisons de sécurité informatique, de confidentialité des données et de productivité au travail, il est vivement recommandé à l'employeur de fournir l'équipement adéquat de télétravail à l'employé.
- Un Employeur peut soit maintenir, revoir à la baisse ou supprimer des avantages sociaux non justifiés dans le cadre du Télétravail. A cet effet, il est recommandé de définir au préalable dans le cadre de la politique de Télétravail les avantages concernés.
- Si la détérioration de l'équipement fourni par l'employeur est due au fait de l'utilisation dudit équipement par l'employé en dehors de son activité professionnelle ou par une tierce personne, l'employé est tenu de remplacer l'équipement défaillant à ses frais.



- En cas d'arrêt du télétravail ou de rupture du contrat, l'employé remet tous les équipements qui avaient été mis à sa disposition dans ce cadre à l'employeur. Ce dernier peut également effectuer un inventaire périodique des équipements mis à la disposition du télétravailleur afin de s'assurer de la présence effective desdits équipements au lieu de travail convenu.

Exemples de pratiques

Selon le Code du Travail Togolais, dans son article L.184, l'Employeur met à la disposition du télétravailleur ou du travailleur à distance les moyens matériels, techniques et technologiques nécessaires. À défaut, il lui verse en contrepartie une indemnité compensatrice au cas où le télétravailleur ou le travailleur à distance utilise son propre matériel ou ses propres moyens.

Selon le Code du Travail Français, dans son article L1222-10, l'Employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique, et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions.



Au titre de la réglementation de l'utilisation du domicile à des fins autres que résidentielles et du respect des droits et des libertés du télétravailleur :

- Préciser dans les ententes de télétravail la possibilité ou non de recevoir des clients ou des tiers à domicile ainsi que le nombre ;
- Faire signer au télétravailleur un accord dans lequel il accepte de renoncer spécifiquement à son droit au respect de sa vie privée dans les circonstances nécessaires au bon fonctionnement du télétravail ; en effet, un employé qui accepte de travailler de son domicile doit accepter également qu'on puisse devoir l'y joindre, notamment par visioconférence, ce qui implique des collègues, clients ou autres tiers puissent apercevoir l'intérieur de son domicile ;
- Si une intrusion plus importante dans la vie privée s'avère nécessaire par une visite au domicile de l'employé ou par l'obtention d'informations relatives au domicile de l'employé (par exemple, des photos), l'employeur devra justifier cette intrusion par des motifs raisonnables, obtenir le consentement explicite de l'employé et trouver le moyen et le moment les moins intrusifs pour parvenir à ses fins.

Au titre de la protection des renseignements personnels, de la confidentialité et de la sécurité des données de l'entreprise :

- Fournir aux employés de l'équipement sécuritaire et opter pour des mécanismes stricts d'authentification ;
- Mettre en place un réseau privé virtuel (VPN) dans la mesure du possible, et privilégier les outils de communication chiffrée de bout en bout ;
- Veiller à ce que les employés aient accès seulement aux informations dont ils ont besoin pour accomplir leurs tâches en télétravail (principe du privilège minimum) ;
- Prévoir la responsabilité de l'employé de préserver la sécurité et la confidentialité des données (ex. : interdiction de laisser son ordinateur non verrouillé sans surveillance, interdiction de révéler les mots de passe) ;
- Sensibiliser les employés sur leurs obligations légales et contractuelles en matière de confidentialité ;
- Déterminer une procédure quant à la façon de limiter la visibilité des documents papier contenant des données confidentielles ;
- Offrir des formations sur la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information en situation de télétravail.
- Veiller à ce que les employés aient les noms et les coordonnées des personnes à contacter, en particulier s'ils rencontrent des problèmes de sécurité ou si leur dispositif est égaré ou volé.

Au titre de la protection des télétravailleurs contre les risques professionnels (maladies professionnelles et accidents du travail)

Responsabilités de l'Employeur

- S'assurer que l'organisation du travail de même que les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur ;
- Contrôler la tenue des lieux de travail, les installations sanitaires, l'éclairage, l'aération et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques ;
- Utiliser les méthodes et techniques visant à déterminer, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur ;
- Prendre les mesures de sécurité contre l'incendie ;
- Informer adéquatement le travailleur des risques liés à son travail et lui offrir la formation, l'entraînement et la supervision appropriées pour lui procurer l'habileté et les connaissances requises pour accomplir son travail de façon sécuritaire.



Responsabilités de l'Employé

- Veiller à ce que son lieu de télétravail soit conforme aux normes de santé et de sécurité ;
- Maintenir un lieu de travail sûr, sécuritaire et exempt de danger pour la durée entière de l'entente éventuelle de télétravail ;
- Signaler immédiatement à l'employeur tout accident ou maladie survenus sur le lieu de télétravail.

Indemnisation des télétravailleurs

- Rappeler clairement aux employés les normes réglementaires auxquelles sont assujettis leurs lieux de travail, lorsque ceux-ci ne relèvent pas de l'autorité des employeurs ;
- Faire connaître aux travailleurs les protocoles de déclaration des accidents/incidents de l'organisation, y compris les personnes à qui ils doivent faire rapport, et les informer qu'ils doivent signaler immédiatement tout accident ou autre incident survenu dans le cadre de leur travail ou en relation avec celui-ci, même à domicile.
- En cas d'accident de travail, garantir la prise en charge de l'employé, sous réserve que la sécurité sociale ait confirmé la preuve de l'accident. Par exemple, selon le projet de Code du Travail togolais, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant la prestation du télétravailleur est un accident du travail au sens du code de la sécurité sociale. Quant au Code du Travail français, en son article L1222-9, il stipule que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L411-1 du code de la sécurité sociale.

Au titre de la gestion des plaintes et harcèlement psychologique

- Sensibiliser la hiérarchie sur ces questions ;
- Mener des enquêtes de satisfaction auprès du personnel afin de permettre à ce dernier d'exprimer ses préoccupations.

Au titre des droits syndicaux du télétravailleur

- Décompter le télétravailleur dans la définition du seuil à partir duquel l'entreprise devra organiser les élections de délégué du personnel ;
- Permettre au télétravailleur de prétendre aux mêmes droits que le salarié classique dont la prestation s'exécute au sein de l'entreprise.



PROPOSITIONS AU TITRE DES GARANTIES ET DISPOSITIONS À PRENDRE PAR LES EMPLOYEURS

Objectif :

Permettre aux employeurs de déployer le télétravail en toute sécurité juridique et en toute connaissance de leurs obligations

• **Constats**

- Les employeurs ont mis en place des solutions de télétravail dans l'urgence et en toute impréparation, s'exposant ainsi à des risques juridiques et opérationnels ; certains ont mis en place des accords d'entreprise et d'autres non.
- Des entreprises ont mis en place des solutions de télétravail sans avertir la Caisse de Sécurité Sociale des modifications engendrées par cette réorganisation (changement de lieu de travail ou de trajets) en termes de gestion des risques professionnels.
- La législation sociale actuelle peut entrer en contradiction avec le principe de l'inviolabilité du domicile de l'agent, dans le cas où il serait nécessaire d'effectuer une enquête au domicile de ce dernier, en cas d'accident ou de maladie professionnels.
- La législation sociale actuelle offre toutefois des garanties tacites à l'employeur souhaitant implanter le télétravail, lorsque celle-ci n'a pas d'impact sur les droits et devoirs des deux parties (employeur et télétravailleur).

• **Recommandations**

- Veiller à ce que l'initiative et la décision de mettre en œuvre la pratique du télétravail reviennent à l'employeur, en temps normal et en période de crise ;
- Revoir la législation de la sécurité sociale à la situation du télétravail, en permettant aux enquêteurs de la Caisse de Sécurité Sociale d'avoir accès au lieu où s'est déroulé l'accident dans le cas du travail à domicile, selon des modalités à définir (périmètre de l'enquête dans le domicile du télétravailleur, heures d'enquêtes, etc.) ;
- Mettre en place le télétravail idéalement dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe ;
- Formaliser la politique de mise en place du télétravail en collaboration avec l'ensemble du personnel, assortie d'une charte du télétravail en des termes sur lesquels toutes les parties de travail se mettent d'accord ;
- Appliquer le règlement des différends classiques, notamment les mêmes mécanismes d'arbitrage que dans le travail en présentiel, conformément à la procédure prévue par le Code du Travail.



CNP

ASSISES DE L'ENTREPRISE

KING FAHD PALACE



Sous la Présidence du Chef de l'Etat,
Son Excellence
Monsieur Macky SALL

Le Parti
de l'Entreprise
Le Futur du Sénégal

KONRAD
ADENAUER
STIFTUNG

OPTIC

SEMPOS

A.A.S.

GPP
Pétrole

SATS

UPIC

ASPRI

SPIS

APIX
S.A.

TVS
Société Sénégalaise de Télévision

CCIAO
COMITÉ DE COMMERCE
INDUSTRIEL ET FINANCIER
DU SÉNÉGAL

ORYX
ENERGIES

BODICOM

Carthage Sénégal

MAERSK

SOC HOLDING

TOTAL

TOUBA OIL

SORARAF
OLA
ENERGY

CBAO

ICONS

GMD

BOLLORE
TRANSPORT & LOGISTICS

MAERSK
BHS
Construction amenable

W2C
WAY 2 CALL

SONGAM

SONGAM

SONGAM

SONGAM

SONGAM

SONGAM

sonatel

NMA

SOMICOA

ELTON

SIPRES

SNAT s.a.

CNART

COTOA

EIFFAGE

Hertz

FRANCE

HAYO

HAYO

KING FAHD PALACE

CBAO

ICONS

EUROCOM

EUROCOM

Le Parti de l'Entreprise



CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU SÉNÉGAL

7 bis, Rue Jean Mermoz • B.P. 3537 Dakar - Sénégal

Tél. : 33 889 65 65 • Fax : 33 822 28 42

Email : cnp@orange.sn • Site web : www.cnp.sn

En partenariat avec
le Bureau des Activités
des Employeurs du BIT



Organisation
internationale
du Travail