

## Djibouti

# Mesures exceptionnelles durant la pandémie du coronavirus

Décret n°2020-063/PR/MTRA du 23 mars 2020

[NB - Décret n°2020-063/PR/MTRA du 23 mars 2020 instituant des mesures exceptionnelles durant la pandémie du coronavirus Covid 19 (JO 2020-06)]

### Chapitre 1 - Dispositions Générales

**Art.1.-** Le présent décret a pour objet de préciser les mesures exceptionnelles à appliquer durant la période de la crise due au Covid 19 en vue d'éviter la suspension du contrat du travail dans une perspective de stabilité économique.

**Art.2.-** Les entreprises et les sociétés qui emploient plus de 11 salariés, sont tenues d'appliquer les mesures transitoires ci-après indiquées.

### Chapitre 2 - Les Gestes Barrières

**Art.3.-** Doivent impérativement rester à la maison les salariés :

- 1° en période de quarantaine ou de confinement sans perte des salaires ;
- 2° vulnérables (ceux malades) après avis du médecin du travail ;

L'employeur doit mettre en place un environnement de travail qui promeut les gestes barrières, par exemple se laver les mains régulièrement et utiliser un désinfectant pour les mains et les surfaces. Eviter de se toucher le visage ; se couvrir la bouche lorsqu'on tousse ou qu'on éternue. Si une personne ne se sent pas bien, elle doit s'isoler et solliciter une assistance médicale.

Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé, l'employeur est tenu de respecter et faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail.

**Art.4.-** Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

- limiter au strict nécessaire les réunions ;
- limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés l'organisation du travail doit être au maximum adaptée aux conditions créées par la pandémie.

### **Chapitre 3 - L'application des Droits aux Congés**

**Art.5.-** Il est demandé aux sociétés d'accorder les droits aux congés annuels payés y compris les reliquats aux travailleurs après consultation et accord.

### **Chapitre 4 - Le Télétravail**

**Art.6.-** Le salarié et son employeur doivent s'accorder pour recourir au télétravail. Ils doivent impérativement formaliser cet accord par le moyen de leur choix.

Le salarié doit être d'accord pour être en télétravail. Le fait de refuser d'être en télétravail ne peut pas constituer un motif de licenciement.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure, le télétravail peut être imposé au salarié sans son accord pour confiner l'épidémie.

**Art.7.-** Le télétravail désigne 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 ses locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail est donc toute forme de travail à distance s'effectuant notamment via une connexion Internet.

**Art.8.-** Un salarié en télétravail doit avoir les mêmes droits qu'un salarié présent dans les locaux. A ce titre, il peut prétendre aux mêmes droits en termes de rémunération, de temps de travail, de congés payés.

### **Chapitre 4 - Activité Partielle du Salarié**

**Art.9.-** L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité durant la durée de la crise du coronavirus en consultation avec les travailleurs (délégués du personnel, organisation syndicale).

**Art.10.-** L'employé bénéficie d'une compensation à la perte salariale dont le taux sera fixé par un arrêté gouvernemental.

**Art.11.-** L'employeur bénéficie d'une allocation prévue pour le secteur privé dont le taux sera fixé par un arrêté gouvernemental.

## Chapitre 5 - Des Dispositions Finales

**Art.12.-** Tout employeur qui souscrit à cette mesure bénéficiera des allocations prévues pour le secteur privé.

En cas de refus notoire, les sanctions pourraient être envisagées.

**Art.13.-** Ce décret sera applicable uniquement durant la période de la pandémie de coronavirus.

**Art.14.-** Le Ministre du Travail chargé de la Réforme de l'Administration est chargé de l'exécution du présent décret.