

JOURNAL OFFICIEL

DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL

PARAISANT LE SAMEDI DE CHAQUE SEMAINE

ABONNEMENTS ET ANNONCES	TARIF DES ABONNEMENTS				ANNONCES ET AVIS DIVERS
Pour les abonnements et les annonces s'adresser au directeur de l'Imprimerie Nationale à Rufisque.	VOIE NORMALE		VOIE AERIEENNE		La ligne 1.000 francs
	Six mois	Un an	Six mois	Un	
Les annonces doivent être remises à l'imprimerie au plus tard le mardi. Elles sont payables d'avance.	an Sénégal et autres Etats de la CEDEAO	15.000f	31.000f	-	Chaque annonce répétée Moitié prix
	Etranger : France, Zaïre				
Toute demande de changement d'adresse ainsi que les lettres demandant réponse devront être accompagnées de la somme de 175 francs	R.C.A. Gabon, Maroc.				(Il n'est jamais compté moins de 10.000 francs pour les annonces).
	Algérie, Tunisie.	-	-	20.000f	
	Etranger : Autres Pays			23.000f	
	Prix du numéro	Année courante 600 f	Année ant.	700f	
	Par la poste : Majoration de 130 f par numéro				
	Journal légalisé	900 f	-	Par la poste	Compte bancaire B.I.C.I.S. n° 9520 790 630/81

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

DECRETS

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

2006

15 novembre	Décret n° 2006-1251 relatif aux équipements de Travail	2830
15 novembre	Décret n° 2006-1252 fixant les prescriptions minimales de prévention de certains facteurs physiques d'ambiance	2837
15 novembre	Décret n° 2006-1254 relatif à la manutention manuelle des charges	2846
15 novembre	Décret n° 2006-1255 relatif aux moyens juridiques d'intervention de l'Inspection du Travail dans le domaine de la Santé et de la Sécurité au Travail	2848
15 novembre	Décret n° 2006-1256 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au Travail	2851

2006

15 novembre	Décret n° 2006-1257 fixant les prescriptions minimales de protection contre les risques chimiques	2853
15 novembre	Décret n° 2006-1258 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail	2855
15 novembre	Décret n° 2006-1259 relatif aux mesures de signalisation de sécurité au Travail	2863
15 novembre	Décret n° 2006-1260 relatif aux conditions d'aération et d'assainissement des lieux de Travail	2864
15 novembre	Décret n° 2006-1261 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature	2867
15 novembre	Décret n° 2006-1262 modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du Travail	2874

PARTIE NON OFFICIELLE

Annonces	2875
----------	------

PARTIE OFFICIELLE

DECRETS

**MINISTERE DE LA FONCTION
PUBLIQUE, DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DES ORGANISATIONS
PROFESSIONNELLES**

**DECRET n° 2006-1251 du 15 novembre 2006
relatif aux équipements de travail.**

RAPPORT DE PRESENTATION

L'évolution technologique a rendu possible l'utilisation massive de machines, appareils, engins, et autres installations à l'aide desquels le travail est effectué.

En dépit de cette évolution favorable, on continue d'enregistrer des accidents du travail de plus en plus graves. Une des premières causes de l'importance croissante de ses accidents du travail semble être liée aux conditions d'emploi et à l'organisation du travail.

En effet, l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de tout système de sécurité et généralement vétustes augmente les risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de pollutions d'intoxications et la production de déchets dont la gestion est encore difficile.

Le présent décret détermine les règles minimales de sécurité relatives aux équipements de travail neufs ou d'occasion. Les mesures de prévention ainsi préconisées trouvent leur justification dans la nécessité, voire l'obligation de :

- rendre accessible les organes de commande en empêchant d'atteindre les parties mobiles dangereuses qui servent à la transmission du mouvement ou de l'énergie ;
- choisir des équipements de travail ayant des dispositifs de protection plus résistants, peu gênants, difficilement démontables ;
- doter les équipements de travail d'organes de commande clairement visibles et facilement identifiables ;
- avoir sur les équipements de travail des dispositifs d'alerte, d'arrêt et de sécurité pouvant prévenir toute défectuosité ou accident.

L'application de ces mesures contribuera à favoriser l'ayènement de la « sécurité intégrée » dans le choix et l'utilisation d'équipements de travail dans les entreprises.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu le Code des Contraventions ;

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de Prévention des Risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Vu l'avis du Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'Etat entendu en sa séance du 8 février 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles.

DECRETE :

Chapitre premier. - Dispositions générales.

Article premier. - Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Art. 2. - Le présent décret fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs des équipements de travail tels que définis à l'article 3 et en annexes.

Art. 3. - Sont des équipements de travail, au sens du présent décret, les machines, appareils, engins et autres installations à l'aide desquels le travail est effectué.

Art. 4. - Les équipements de travail, qu'ils soient neufs ou d'occasion, doivent être conformes aux prescriptions du présent décret.

Art. 5. - Les équipements de travail doivent être :

- de construction robuste ;
- adaptés aux contraintes de fonctionnement auxquelles ils sont soumis ;
- appropriés aux tâches à réaliser de sorte que la santé et la sécurité des travailleurs soient garanties.

Art. 6. - Les équipements de travail doivent être implantés ou installés de sorte que :

- leur stabilité soit assurée ;
- les opérations de production, de réglage, de nettoyage, de maintenance, notamment, puissent être exécutées sans efforts excessifs et sans danger ;
- les passages entre ces équipements de travail aient, au minimum, une largeur de 80 cm.

Art. 7. - Les planchers sur lesquels ces équipements sont implantés ou installés doivent être stables et résistants, exempts de bosses, de trous ou de plans inclinés dangereux. Ils ne doivent pas être glissants.

Chapitre II. - *Organes de transmission.*

Art. 8. - Les travailleurs doivent être empêchés d'atteindre les parties mobiles dangereuses qui servent à la transmission du mouvement ou de l'énergie.

Art. 9. - Ces parties mobiles doivent être rendues inaccessibles par :

- la structure de l'équipement de travail ;
- des protecteurs fixes, notamment des encoffrements, des écrans, des couvercles, des portes, des enceintes ;
- ou à défaut, des protecteurs mobiles ou d'autres dispositifs de protection d'efficacité équivalente.

Chapitre III. - *Eléments mobiles servant à exécuter le travail.*

Art. 10. - Les travailleurs doivent être empêchés d'atteindre les parties mobiles dangereuses qui servent à exécuter le travail.

Art. 11. - Si un accès aux parties mobiles de travail est nécessaire, notamment pour permettre le chargement ou le déchargement des pièces à travailler, les structures de l'équipement de travail, des protecteurs fixes ou mobiles et/ou des dispositifs de sécurité d'efficacité équivalente doivent maintenir les travailleurs à une distance telle qu'ils ne puissent atteindre les parties mobiles dangereuses.

Art. 12. - Si la nature du travail et de l'intervention de l'opérateur, ainsi que l'état de la technique ne permettent pas de rendre les parties mobiles dangereuses totalement inaccessibles aux travailleurs, dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, les risques auxquels sont soumis ces derniers doivent être réduits au minimum. Des protecteurs, des dispositifs de protection, des accessoires appropriés doivent être mis en oeuvre, si nécessaire en les associant.

Art. 13. - Dans tous les cas, les parties mobiles qui ne sont pas directement actives doivent être inaccessibles.

Chapitre IV. - *Dispositifs de protection.*

Art. 14. - Les structures de l'équipement de travail qui ont une fonction de protection, les protecteurs et les dispositifs de protection doivent :

- a) être résistants ;
- b) ne pas gêner le travail ;
- c) ne pas occasionner de risques supplémentaires ;
- d) si possible, permettre les opérations d'entretien, de réglage et de maintenance ;
- e) ne pas pouvoir être facilement enlevés ou rendus inopérants.

Les protecteurs fixes ne doivent pouvoir être enlevés ou ouverts qu'à l'aide d'outils ou de clefs, s'ils sont équipés de serrures.

Les protecteurs mobiles doivent être munis d'un dispositif de verrouillage.

Art. 15. - Le dispositif de verrouillage doit :

- provoquer l'arrêt des parties mobiles dangereuses de sorte que les travailleurs ne risquent pas d'être blessés ;
- interdire la remise en marche des parties mobiles dangereuses tant que le protecteur n'est pas placé en position d'efficacité ;
- être à une distance de la zone dangereuse telle que les travailleurs puissent travailler en sécurité.

Art. 16. - Une structure d'un équipement de travail ayant une fonction de protection, un protecteur ou un dispositif de protection ne peut être enlevé ou rendu inopérant que sur ordre de l'employeur ou de son représentant ayant expressément reçu délégation pour le faire.

L'équipement de travail ne peut être réutilisé qu'après que l'employeur ou son représentant se sera assuré de la remise en position d'efficacité des producteurs et des dispositifs de protection.

Chapitre V. - *Machines à aménagement manuel.*

Art. 17. - Les Machines à aménagement manuel des pièces à travailler ou à déplacement manuel des outillages doivent être équipées des outils et accessoires qui permettent d'éviter les risques de rejet ou d'entraînement dangereux.

Art. 18. - Les machines portatives et/ou guidées à la main doivent s'arrêter dès que l'opérateur lâche l'organe de préhension, sauf impossibilité technique ou absence de danger.

Chapitre VI. - *Organes de commande.*

Art. 19. - Les organes de commande doivent être clairement visibles et facilement identifiables.

Des couleurs, des pictogrammes, des indications indélébiles et aisément intelligibles par les travailleurs peuvent être utilisés.

Le fonctionnement de l'équipement de travail ne peut être obtenu que par une action volontaire de l'opérateur sur les organes de commande prévus à cet effet.

Les organes de commandes doivent être aménagés de manière que l'opérateur ou une autre personne ne puisse les actionner involontairement.

Ils doivent être en dehors des zones dangereuses et être d'accès facile pour l'opérateur.

Art. 20. - Pour les équipements de dimensions importantes, l'opérateur doit être en mesure de s'assurer, depuis l'emplacement des organes de commande, que personne ne se trouve dans les zones dangereuses.

Art. 21. - Toute mise en marche doit être précédée d'un signal d'avertissement sonore ou visuel. Toute personne exposée doit avoir le temps et les moyens d'éviter les risques liés au redémarrage de l'équipement de travail.

Chapitre VII. - *Dispositifs d'alerte, d'arrêt et de sécurité.*

Art. 22. - Si la variation des paramètres de fonctionnement, par exemple température, pression, vitesse, présence de substance dangereuse, peut être à l'origine d'une situation dangereuse, l'équipement de travail doit être équipé des moyens d'alerter le ou les opérateurs, en cas d'anomalie, par signaux lumineux ou sonores.

Ces dispositifs d'alerte doivent être aisément perçus et compris par les travailleurs.

Art. 23. - Tout équipement de travail doit être muni des organes de commande adaptés à son fonctionnement.

Art. 24. - Lorsqu'un équipement de travail comporte plusieurs postes de travail ou d'intervention, chacun de ces postes doit être équipé d'une commande d'arrêt.

Cette commande doit permettre d'obtenir, en fonction du risque encouru, l'arrêt de tout ou partie de l'équipement.

L'ordre d'arrêt doit avoir priorité sur les ordres de mise en marche.

Art. 25. - Chaque machine doit être équipée d'autant de dispositifs d'arrêt d'urgence que nécessaire. Au minimum, un arrêt d'urgence est requis.

Ces dispositifs doivent permettre de supprimer les situations dangereuses qui risquent ou qui sont en train de se produire, en arrêtant la machine par une décélération optimale de ses éléments mobiles.

L'ordre d'arrêt d'urgence doit être prioritaire sur tous les autres ordres.

Art. 26. - Les dispositifs d'arrêt d'urgence doivent être clairement identifiables et facilement accessibles. Ils doivent être d'une couleur rouge ou jaune qui attire le regard.

Les machines pour lesquelles un dispositif d'arrêt d'urgence ne pourrait réduire le temps d'obtention de l'arrêt normal, les machines portatives et les machines guidées à la main ne sont pas soumises aux dispositions de l'alinéa précédent.

Art. 27. - Des dispositifs de séparation doivent permettre, après arrêt, d'isoler les équipements de travail de toutes leurs sources d'alimentation en énergie.

Ces dispositifs doivent être :

- clairement identifiables ;
- facilement accessibles ;
- susceptibles d'être condamnés, en cas de besoin, afin d'éviter tout rétablissement intempestif de l'énergie.

Art. 28. - Les énergies accumulées dans les équipements de travail doivent pouvoir être éliminées sans difficulté. En cas d'impossibilité, des moyens adaptés doivent rendre leur présence inoffensive.

Chapitre VIII. - *Moyens de prévention.*

Art. 29. - Les interventions sur les équipements de travail, notamment les opérations de vérification, de réglage, de graissage, de nettoyage, d'entretien, de réparation, sont interdites lorsque les parties mobiles de ces équipements sont en fonctionnement et sont susceptibles de présenter des risques.

Ces interventions ne peuvent être effectuées qu'après arrêt des parties mobiles en cause et isolement de leurs sources d'énergie.

En cas de besoin, le dispositif de séparation de l'équipement de ses sources d'énergie doit être verrouillé pour éviter toute mise en marche inopinée.

S'il est techniquement impossible d'intervenir à l'arrêt sur un équipement de travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour que les travailleurs chargés de ces interventions soient :

- âgés de plus de 18 ans ;
- dûment qualifiés ;
- formés à ces types d'intervention ;
- instruits des risques qu'ils encourent et des mesures de sécurité à mettre en oeuvre ;
- détenteurs d'un ordre de l'employeur ou de son représentant.

Art. 30. - Les travailleurs admis à se tenir ou à se déplacer à proximité des équipements de travail doivent obligatoirement porter des vêtements et des coiffures ajustés. Ils doivent aussi s'abstenir de porter des bijoux ou des accessoires susceptibles de leur faire courir des risques d'entraînement.

Art. 31. - Les fluides doivent être identifiés par leur dénomination, inscrite de manière clairement visible sur les tuyauteries dans lesquelles ils circulent. Si nécessaire, une signalisation appropriée, conforme aux dispositions du décret sur la signalisation de sécurité sur les lieux de travail, est apposée sur ces tuyauteries.

Art. 32. - Les éléments des équipements de travail qui présentent des risques d'éclatement ou de rupture doivent être équipés de protecteurs appropriés, suffisamment résistants pour retenir les fragments et les projections dus à leur éclatement ou à leur rupture éventuel.

Art. 33. - Les équipements de travail doivent être installés et équipés de sorte que les travailleurs ne soient pas exposés aux risques dus à des projections d'objets, de particules ou de poussières liées à l'utilisation normale de l'équipement de travail, notamment de projections de copeaux, de produits incandescents de soudage, de déchets, ou résultant de manière prévisible de l'utilisation de l'équipement de travail, notamment de projection de pièces usinées, de fragments d'outillage.

Art. 34. - Sans préjudice des dispositions sur les ambiances thermiques, les éléments des équipements de travail destinés à la transmission de l'énergie calorifique, notamment les canalisations de vapeur ou de fluide thermique, ainsi que les éléments portés à très basse température, doivent être disposés, protégés ou isolés de façon à prévenir tout risque de brûlure.

Les matériaux utilisés pour le calorifugeage ne doivent pas contenir d'amiante.

Art. 35. - les équipements de travail alimentés en énergie électrique doivent être équipés, installés et entretenus, conformément aux dispositions relatives à la protection des salariés contre les risques électriques, de manière, notamment à prévenir les risques pouvant résulter de contacts directs ou indirects, de surintensité ou d'arc électrique.

Art. 36. - Sans préjudice de l'application des dispositions sur l'assainissement de l'air et sur la prévention de l'incendie, les équipements de travail mettant en oeuvre des produits ou des matériaux dégageant des gaz, vapeurs, poussières ou autres déchets inflammables doivent être munis de dispositifs protecteurs permettant, notamment, d'éviter qu'une élévation de température d'un élément ou des étincelles d'origine électrique ou mécanique puisse entraîner un incendie ou une explosion.

Art. 37. - L'employeur doit privilégier les modes de production et les équipements de travail qui ne produisent pas de vibrations ou qui produisent le moins de vibrations possibles.

A défaut, il doit prendre les mesures d'organisation et les mesures techniques nécessaires, afin que les vibrations ne risquent pas de nuire à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Art. 38. - Sans préjudice de l'application des dispositions générales relatives à la formation des salariés à la sécurité, l'employeur doit instruire les travailleurs des dispositions concernant la protection des équipements de travail. Il doit les informer de manière appropriée des précautions à prendre, notamment de l'utilisation des protecteurs et dispositifs de protection, ainsi que des fonctions de sécurité des organes de commandes.

Il doit s'assurer que ces informations ont été comprises par les travailleurs. Il doit les renouveler autant de fois que nécessaire.

Art. 39. - En cas de besoin et dans tous les cas où il est techniquement impossible d'éliminer totalement les nuisances causées par un équipement de travail, l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs des équipements de protection, individuelle adaptés, notamment :

- des casques de protection de la tête contre les risques de chute ou de projection ;

- des lunettes équipées des oculaires et montures adaptées pour protéger les yeux contre les projections matérielles telles les poussières, particules métalliques, éclats, projections incandescentes, liquides corrosifs et contre les rayonnements nocifs ;

- des écrans faciaux pour protéger le visage contre les projections de particules, d'éclats, de matière incandescentes ;

- des appareils de protection contre l'inhalation de produits polluants ;

- des appareils de protection auditive pour protéger l'ouïe ;

- des gants de protections pour les mains et avant-bras contre les piqures, les coupures, les risques thermiques, électriques, chimiques et d'abrasion ;

- des articles chaussant, chaussures, bottes, pour protéger les pieds contre les risques d'écrasement ou de blessure par perforation ;

- des vêtements de sécurité, des tabliers, de protection pour protéger les travailleurs contre les températures excessives, des risques de brûlure, de projection ;

- des systèmes anti-chute pour protéger les travailleurs contre les risques de chute de hauteur.

Art. 40. - Chaque jour, l'employeur ou son préposé qualifié doit s'assurer que les équipements de travail peuvent être utilisés en toute sécurité.

Art. 41. - Les équipements de travail doivent être correctement entretenus, dans le but notamment, de garantir leur fonctionnement sûr.

Chaque équipement de travail doit être doté d'un carnet d'entretien sur lequel sont mentionnés le détail et les dates des opérations de maintenance dont il a fait l'objet, ainsi que les noms et qualités des personnes qui les ont effectuées.

Ces carnets sont tenus à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

Art. 42. - Les équipements pour le travail :

- du papier et du carton ;
- du cuir et de la chaussure ;
- du caoutchouc et des matières plastiques ;
- des métaux et des carbures métalliques ;
- de la pierre, des produits céramiques, du béton et autres matières minérales similaires ;
- du bois, du liège, de l'os, de l'ébonite, des matières plastiques artificielles et autres matières dures similaires.

Il doivent faire l'objet de visites générales :

- trimestrielles, afin que soit décelée en temps utile et supprimée toute détérioration susceptible d'occasionner un accident ;
- après tout accident, tout incident, toute panne ;
- après la constatation d'anomalies de fonctionnement telles que vibrations, bruits, chocs, fuites anormaux.

Art. 43. - Les visites sont effectuées par un personnel qualifié qui est désigné par l'employeur.

Les résultats et les dates de visites, ainsi que les noms et qualités des personnes qui les ont effectuées, sont mentionnés sur le registre de sécurité dont est doté chacun de ces équipements de travail.

Les registres de sécurité sont tenus à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

L'Inspecteur du Travail peut exiger de l'employeur qu'il soumette aux visites précitées tout autre équipement de travail pour lequel il jugerait que ces vérifications trimestrielles sont nécessaires.

Chapitres IX. - *Dispositions finales.*

Art. 44. - Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction doit, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 jours.

Art. 45. - Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret.

Art. 46. - Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de l'Intérieur, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre de la Santé et de la Prévention médicale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié, avec son annexe au *Journal officiel*.

Fait à Dakar le 15 novembre 2006.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre.

Macky SALL.

ANNEXES

DEFINITIONS

Facteur de risque, danger : propriété intrinsèque d'un agent susceptible d'avoir un effet nuisible.

Risque : Combinaison de la probabilité et de la gravité d'une lésion ou d'une atteinte à la santé pouvant survenir dans une situation dangereuse.

Equipeement de travail : tout appareil, machine, outil, ou installation utilisé au travail.

Utilisation d'un équipement de travail : toute activité concernant un équipement de travail, telle que la mise en service ou hors service, l'emploi, le transport, la réparation, la transformation, la maintenance, l'entretien, y compris notamment le nettoyage.

Machine : ensemble de pièces ou d'organes liés entre eux, dont au moins un est mobile et, le cas échéant, d'actionneurs, de circuits de commande et de puissance, etc. réunis de façon solidaire en vue d'une application définie, notamment pour la transformation, le traitement, le déplacement et le conditionnement d'un matériau. Est également considéré comme « machine » un ensemble de machine qui, afin de concourir à un seul et même résultat, sont disposés de manière à être solidaires dans leur fonctionnement ;

Actionneur : appareil transformant une forme d'énergie en une autre (exemple : un moteur électrique transforme l'énergie électrique en énergie mécanique) ;

Zone dangereuse : toute zone à l'intérieur et/ou autour d'un équipement de travail dans laquelle une personne est exposée à un risque de lésion ou d'atteinte à la santé ;

Opérateur : la personne chargée d'installer, de faire fonctionner, de mettre au point, d'entretenir, de nettoyer, de réparer ou de transporter une machine ;

Eléments mobiles de transmission :

Arbre de transmission : organe mécanique lisse ou cannelé permettant la transmission d'un mouvement circulaire (arbre moteur, arbre intermédiaire, arbre récepteur) ;

Bielle : barre rigide permettant d'assurer l'interdépendance de deux organes mobiles guidés.

Came : dispositif mécanique permettant de transformer un mouvement rotatif uniforme en mouvement complexe ;

Chaîne pignon : système mécanique de transmission d'un mouvement circulaire utilisant une chaîne passant sur des roues dentées ;

Engrenage : ensemble de roues dentées, composé d'une roue moteur commandant le mouvement d'une roue menée et permettant la transmission et/ou la transformation d'un mouvement circulaire ;

Eléments mobiles de travail : éléments qui exercent directement une action sur la matière ;

Distance de sécurité : la distance minimale à laquelle une structure de protection doit être placée par rapport à une zone dangereuse ;

Protecteur : élément de machine utilisé spécifiquement pour assurer une protection au moyen d'une barrière matérielle. Suivant la forme qu'on lui donne, un protecteur peut être appelé carter, couvercle, écran, porte, enceinte etc ;

Protecteur fixe : protecteur maintenu en place, c'est à dire fermé ;

- soit de manière permanente (par soudage, etc) ;
- soit au moyen d'éléments de fixation (vis, écrous, etc) s'opposant à ce qu'il soit déplacé / ouvert sans outil ;

Dans certains cas (par exemple, les maleyeurs projecteurs), le protecteur fixe est prohibé (on est certain qu'il sera démonté) et il doit être recouru à un protecteur mobile.

Protecteur mobile : protecteur généralement lié mécaniquement au bâti de la machine ou à un élément fixe voisin, par exemple grâce à des charnières ou à des glissières, et qu'il est possible d'ouvrir sans faire usage d'aucun outil ;

Dispositif de protection : dispositif (autre qu'un protecteur) qui élimine ou réduit le risque, seul ou associé à un protecteur ;

Dispositif de verrouillage : dispositif de protection mécanique, électrique ou d'une technologie, destiné à empêcher certains éléments de la machine de fonctionner dans certaines conditions (généralement tant qu'un protecteur n'est pas fermé) ;

Protecteur avec dispositif de verrouillage : protecteur associé à un dispositif, électrique ou d'une autre technologie, destiné à empêcher certains éléments de la machine de fonctionner dans certaines conditions (généralement tant qu'un protecteur n'est pas fermé) de sorte que :

- les fonctions dangereuses de la machine « couvertes » par le protecteur ne puissent pas s'accomplir tant que le protecteur n'est pas fermé ;
- si l'on ouvre le protecteur pendant que les fonctions dangereuses de la machine s'accomplissent, un ordre d'arrêt soit donné
- lorsque le protecteur est fermé les fonctions dangereuses de la machine « couvertes » par le protecteur puissent s'accomplir, mais la fermeture du protecteur ne provoque pas à elle seule leur mise en marche ;

Protecteur avec dispositif d'inter verrouillage : protecteur associé à un dispositif de verrouillage et à un dispositif de blocage, de sorte que :

- les fonctions dangereuses de la machine « couvertes » par le protecteur ne puissent pas s'accomplir tant que le protecteur n'est pas fermé et bloqué ;
- le protecteur reste bloqué en position de fermeture jusqu'à ce que le risque ait disparu ;

- quand le protecteur est bloqué en position de fermeture, les fonctions dangereuses « couvertes » par le protecteur puissent s'accomplir, mais la fermeture et le blocage du protecteur ne provoquent pas à eux seuls leur mise en marche ;

Dispositif sensible : dispositif qui permet d'assurer la sécurité des personnes en provoquant l'arrêt des éléments dangereux d'une machine ou l'interruption d'un phénomène dangereux soit par le franchissement d'une limite de sécurité, soit par une action, volontaire ou non, sur un organe sensible. Il existe deux types de dispositifs sensibles, suivant qu'ils sont à détection mécanique ou non ;

Dispositifs à détection mécanique : ces dispositifs peuvent se présenter sous des formes très diverses. Ils sont également constitués d'un élément actionneur (plaque, barre, câble...) agissant sur un ou plusieurs détecteurs de position. Ces détecteurs sont reliés soit au circuit d'arrêt normal de la machine, soit au circuit d'arrêt d'urgence ;

Dispositifs à détection non mécanique : plusieurs types de dispositifs sensibles appartiennent à cette catégorie, parmi lesquels les plus couramment utilisés sont les cellules photoélectriques et les barrages immatériel (rideaux lumineux). On peut également citer d'autres dispositifs, tels les détecteurs à infrarouge ou à ultrasons ; mais ces derniers sont rarement utilisés, car leur fiabilité est plus aléatoire ;

Organes de commande : sont tous les éléments sur lesquels l'opérateur agit pour communiquer des ordres à la machine, modifier ses paramètres, sélectionner ses modes de marche ou, éventuellement, pour en recevoir des informations. Il s'agit le plus souvent de boutons poussoirs, leviers, pédales, sélecteurs, volants, clavier et écrans de machines à commande numérique ;

Consignation : c'est l'ensemble des dispositions permettant de mettre et de maintenir en sécurité (si possible par un dispositif matériel) une machine, un appareil ou une installation de façon qu'un changement d'état (remise en état de marche d'une machine, fermeture d'un circuit électrique, ouverture d'une vanne...) soit impossible sans l'action volontaire de tous les intervenants. Il existe, en outre d'autres définitions plus spécifique : consignation d'ordre électrique, consignation d'arrêt machine ;

Déconsignation : c'est l'ensemble des dispositions permettant de remettre en état de fonctionnement une machine, un appareil ou une installation préalablement consigné en assurant la sécurité des intervenants et des exploitants ;

Chargé de consignation : est une personne compétente désignée par le chef d'entreprise pour effectuer la consignation et la déconsignation d'une installation et qui est chargée de prendre ou de faire prendre les mesures de sécurité qui en découlent ;

Dissipation : consiste à éliminer toute les énergies potentielles et résiduelles ou à évacuer les produits dangereux : décharge d'un condensateur, élimination d'une pression, vidange d'une canalisation contenant un liquide corrosif, mise au point mort bas d'une presse... Dans le cas où calage mécanique d'une masse suspendue par exemple ;

Arrêt d'urgence : (fonction) : C'est une fonction destinée à :

- à parer à des risques (phénomènes dangereux en train d'apparaître ou à atténuer des risques (phénomènes dangereux) existants, pouvant porter atteinte à des personnes, à la machine ou au travail en cours ;

- à être déclenchée par une action humaine unique quand la fonction d'arrêt normal ne convient pas.

Contact direct : contact de personnes avec des parties actives (tout conducteur ou partie conductrice destiné à être sous tension en service normal, ainsi que le conducteur neutre) ;

Contact indirect : contact de personnes avec des masses mises sous tension par suite d'un défaut d'isolement ;

Surintensité : tout courant supérieur à la valeur assignée. Pour les conducteurs, la valeur assignée est le courant admissible ;

Vibration : tremblement fait de petites secousses alternatives répétées, de faible amplitude et de plus ou moins grande fréquence, affectant un milieu quelconque ;

Fréquence : valeur caractéristique d'un phénomène alternatif ; c'est son nombre de périodes par seconde, exprimé en hertz (Hz) ;

Période (T) : dans un cycle alternatif ou périodique (électrique, vibratoire, pendulaire...), c'est l'espace de temps qui sépare deux états consécutifs identiques du phénomène ;

- Le nombre de périodes par seconde est la fréquence exprimée en hertz ;

Amplitude : valeur maximale atteinte par un phénomène alternatif ou : vibratoire d'une fréquence donnée, à chacune de ses phases.

DECRET n° 2006-1252 du 15 novembre 2006**fixant les prescriptions minimales de prévention de certains facteurs physiques d'ambiance.****RAPPORT DE PRESENTATION**

Les problèmes liés aux facteurs physiques d'ambiance, en particulier l'éclairage, la chaleur et le bruit revêtent aujourd'hui des proportions inquiétantes eu égard au développement de la mécanisation, à l'augmentation de la puissance des machines et à leur concentration dans des espaces confinés et mal éclairés.

Le présent projet de décret vise à fixer les prescriptions minimales destinées à protéger les travailleurs contre toute sorte d'atteinte pouvant résulter d'un éclairage insuffisant, d'une contrainte thermique ou d'un niveau sonore élevé. Il préconise, à ce titre, un certain nombre de mesures qui s'inspirent des principes généraux de prévention du bruit, de chaleur et d'éclairage :

- les lieux de travail et les voies de communication doivent disposer d'une lumière naturelle suffisante et être équipés, en cas de besoin, de dispositifs permettant un éclairage artificiel adéquat pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs ;

- compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques inhérentes aux activités professionnelles, la température des lieux de travail devra être en adéquation avec l'organisme humain de manière à éviter des situations de contraintes thermiques qui peuvent être fatales aux travailleurs ;

- le niveau sonore ne devrait pas être un obstacle à l'intelligibilité des communications ni constituer une gêne et subséquemment provoquer, à long terme, une surdité professionnelle.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu le Code de l'Hygiène ;

Vu le Code de l'Urbanisme ;

Vu le Code de l'Environnement ;

Vu le Code des Contraventions ;

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de Prévention des Risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité Sociale ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Vu l'avis du Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'Etat entendu en sa séance du 1^{er} mars 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,

DECRETE :**Chapitre premier. - Dispositions générales.**

Article premier. - Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du travail.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements d'enseignement de formation professionnelle et d'apprentissage, les formations sanitaires et hospitalières ainsi que certains emplois de la Fonction publique.

Art. 2. - Le présent décret fixe des prescriptions minimales relatives à la prévention des facteurs physiques d'ambiance tels que l'éclairage, les ambiances thermiques et le bruit.

Chapitre II. - Eclairage.

Art. 3. - Les lieux de travail et les locaux affectés aux travailleurs doivent disposer, autant que possible, d'une lumière naturelle suffisante et doivent être équipés d'un éclairage artificiel (électrique) adéquat, afin de garantir aux travailleurs une bonne vision.

L'éclairage général doit être complété, en cas de besoin, par un éclairage localisé de chaque poste de travail.

Art. 4. - L'éclairage des zones de travail doit être conçu et réalisé de telle sorte que le niveau d'éclairage soit adapté à la nature et à la précision du travail à effectuer et qu'il ne soit l'origine d'aucune fatigue visuelle et des affections qui en résultent.

Notamment :

- les valeurs d'éclairement des zones de travail qui sont contiguës doivent être proches. Dans un même local, la valeur de l'éclairement général doit être égale, au minimum, au cinquième de la valeur de l'éclairement de la zone de travail ;

- la qualité de l'éclairage doit permettre une perception correcte des couleurs et des formes, en rapport avec l'activité exercée ;

- les travailleurs doivent être protégés contre les phénomènes d'éblouissement dus, par exemple, au soleil, aux sources de lumière artificielle, aux surfaces à forte luminance ou aux rapports de luminance trop importants entre surfaces voisines ;

- les phénomènes de fluctuation de la lumière : effets stroboscopiques, qui sont notamment dus au mauvais état ou au mauvais entretien de certaines lampes, doivent être supprimés ;

- les postes de travail doivent être à l'abri du rayonnement solaire direct.

Art. 5. - Les niveaux d'éclairement moyens doivent être au moins égaux aux valeurs indiquées pour les différentes activités présentées dans les tableaux annexés au présent décret.

Ces valeurs minimales doivent être augmentées, si les caractéristiques du travail ou les capacités visuelles du travailleur le nécessitent.

Art. 6. - L'employeur doit éviter que les salariés soient incommodés par la chaleur due au rayonnement des sources d'éclairage artificiel et soient exposés aux risques de brûlure, par contact inopiné que ces sources peuvent présenter.

Les organes de commande de l'éclairage doivent être d'accès facile. Dans les locaux aveugles, ils doivent être munis de signaux lumineux.

Sans préjudice des règlements particuliers sur la prévention du risque électrique, l'éclairage doit être d'un type approprié, notamment lorsqu'il existe des risques d'incendie ou d'explosion.

Art. 7. - Les conducteurs électriques qui assurent l'alimentation de l'éclairage, ainsi que les appareils d'éclairage, doivent être solidement fixés, afin d'éviter leur détérioration et les risques d'électrisation, voire l'électrocution, qui pourraient en résulter. Ils doivent être placés dans des gaines ou fourreaux.

Art. 8. - Les groupes électrogènes doivent être installés à l'écart des lieux de travail et des locaux affectés aux travailleurs. Ils ne doivent pas être source de nuisances sonores ou de pollution de l'air.

Art. 9. - Les lieux de travail doivent disposer d'un éclairage de sécurité. Il doit permettre d'assurer un éclairage d'ambiance de nature à garantir une bonne visibilité des obstacles et, éventuellement, l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal. Cet éclairage de sécurité doit garantir un niveau d'éclairement de cinq lux au minimum.

Les dispositifs d'éclairage doivent être correctement nettoyés et entretenus.

Chapitre III. - Ambiances thermiques.

Art. 10. - La température ambiante doit être d'un niveau acceptable ; elle doit être compatible avec la santé des salariés et ne pas leur causer de gêne, compte tenu, notamment, des contraintes physiques qu'exige leur travail. Elle est contrôlée par des thermomètres installés sur les lieux de travail.

Art. 11. - Chaque salarié dispose d'un volume de dix mètres cubes au minimum.

Les lieux de travail doivent être isolés de la chaleur excessive due au rayonnement solaire.

Des procédés de fabrication qui ne dégagent pas de chaleur doivent être privilégiés.

A défaut, la diffusion de la chaleur produite doit être atténuée, notamment par :

- calorifugeage des éléments des équipements de travail qui diffusent de la chaleur, y compris les éléments destinés à la transmission de l'énergie calorifique tels

les canalisations de vapeurs ou de fluide thermique. Les matériaux utilisés pour le calorifugeage ne doivent pas contenir d'amiante ;

- captation puis évacuation de la chaleur, au plus près de son point d'émission.

Si, toutefois la température ambiante atteint un niveau excessif, préjudiciable à la santé des salariés ou de nature à les gêner, les lieux de travail doivent être rafraîchis, par tout moyen utile tel que la ventilation mécanique, les ventilateurs, le système de climatisation.

Art. 12. - Les salariés qui travaillent en ambiances froides doivent être dotés des moyens de résister au froid ; l'employeur met à leur disposition des équipements adaptés de protection, notamment des vêtements chauds, bonnets, protège-oreilles, gants, chaussures.

Chapitre IV. - Bruit.

Art. 13. - Le niveau d'exposition au bruit doit être le plus bas possible et rester dans une limite d'intensité qui ne risque pas de porter atteinte à la santé des travailleurs, notamment à leur ouïe.

Pour parvenir à ce résultat, l'employeur doit, notamment :

- privilégier les procédés de fabrication les moins bruyants ;

- réduire à la source le bruit émis par les équipements professionnels et, en particulier, les machines ;

- isoler, dans des locaux spécifiques, les équipements bruyants dont le fonctionnement n'exige qu'un nombre limité de travailleurs ;

- éviter la diffusion du bruit d'un atelier à un autre ;

- aménager les locaux de travail de façon à réduire la réverbération du bruit sur les parois en verre ou plafonds ;

- organiser le travail de sorte que les salariés soient éloignés du bruit.

Art. 14. - Le niveau d'exposition sonore quotidienne reçu par un travailleur durant toute la durée de sa journée de travail ne doit pas dépasser quatre vingt cinq décibels pondérés A (db (A)).

S'il n'est pas techniquement possible de réduire le niveau d'exposition sonore quotidienne en dessous de 85 db (A), l'employeur doit mettre à la disposition des salariés des équipements de protection individuelle adaptés. Il doit s'assurer qu'ils sont effectivement utilisés.

Cette limite de 85 db (A), requise pour l'utilisation d'équipements de protection individuelle, peut être abaissée en fonction de la nature des travaux, intellectuels ou autres, exigeant de la concentration.

Art. 15. - Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret.

Art. 16. - Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, et le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 15 novembre 2006.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre

Macky SALL.

ANNEXES DEFINITIONS

(avec, éventuellement, l'équivalent en langue anglaise)

Eclairement : Quantité de lumière reçue, par seconde, par une unité de surface : l'éclairement est le résultat visible de l'éclairage.

L'éclairement E s'exprime en lux (lx).

Un lux est l'éclairement produit sur un M^2 par un flux lumineux d'un lumen.

Lumen : Unité internationale des flux lumineux. Un lumen équivaut au flux lumineux émis dans un stéradian par une source lumineuse ponctuelle d'une candela d'intensité placée au sommet de l'angle solide.

Candela : unité de mesure de l'intensité d'une émission lumineuse.

Angle solide : angle limité dans l'espace par plusieurs plans qui se coupent en un même point, et par leurs intersections. L'unité de mesure d'un angle solide est le stéradian : il correspond à un angle solide qui, ayant son sommet au centre d'une sphère, découpe sur la surface de cette sphère un carré dont la surface est égale au carré du rayon.

Luminance : quotient de l'intensité lumineuse (telle qu'elle est perçue par l'œil) réfléchi par une surface qui reçoit un éclairement, à l'aire de cette surface.

Eclairage naturel : (ou diurne) : éclairage assuré par la lumière solaire, plus précisément par la voûte céleste, pendant le jour.

Eclairage artificiel : éclairage assuré par une source de lumière visible autre que le soleil, lorsque la lumière solaire fait défaut (nuit) ou lorsque celle-ci, à l'extérieur ou à l'intérieur des locaux, est insuffisante par suite des conditions atmosphériques ou de la disposition des lieux. L'éclairage artificiel est réputé comme étant d'origine électrique.

Eblouissement : sensation d'inconfort ou de diminution des facultés visuelles provoquée par des valeurs trop élevées de certains flux lumineux émis par les sources ou réfléchis par les surfaces dans la direction de l'œil de l'observateur.

Effet stroboscopique : phénomène de fluctuation de la lumière, commentaire de la circulaire du 11 avril 1984 « les phénomènes de fluctuation de la lumière sont spécifiques aux lampes à décharges.

Les fluctuations perceptibles proviennent en général d'un mauvais entretien, d'un matériel défectueux (tube, starter, ballast) ou d'un mauvais contact.

Les fluctuations non perceptibles mais pouvant provoquer des effets stroboscopiques ont pour origine l'alternance du courant électrique. Le déphasage de l'alimentation des lampes ajouté à la rémanence des vêtements des lampes supprime presque totalement ces fluctuations ».

Lampes à décharges : voir point 4. 1. 2. 3. page 41 du document « Recommandations relatives à l'éclairage intérieur des lieux de travail » de l'Association française de l'éclairage.

Rendu des couleurs : aptitude d'une lampe à restituer à un objet sa couleur véritable, telle qu'elle est perçue à la lumière du jour.

S'évalue selon une échelle de 1 à 100, graduée en Ra (un rendu des couleurs convenable : indice de rendu des couleurs supérieur à 80 Ra).

Fatigue visuelle : fatigue qui peut être considérée comme un effet physiologique résultant de sollicitations excessives des muscles oculaires et de la rétine. Ces modifications fonctionnelles sont, à priori, réversibles après un certain temps de repos. (définition élaborée par l'INRS dans un document intitulé « la fatigue visuelle : définitions, symptômes et causes. Cahiers de notes documentaires 1er trimestre 1992) ».

Uniformité d'éclairement : caractérise la façon dont la lumière est répartie sur une surface.

Zone de travail : Région de l'espace où se trouve la tâche à accomplir et où il faut distinguer le détail à percevoir et le fond sur lequel il se détache.

Zone de travail : (définition du projet de norme européenne) : partie à l'intérieur du lieu de travail dans laquelle la tâche visuelle est exécutée.

Zone environnante à la zone de travail : espace adjacent à une ou plusieurs zones de travail (projet de norme européenne).

Eclairement moyen à maintenir : c'est l'éclairement moyen, juste encore acceptable avant une intervention d'entretien : nettoyage des luminaires complété ou non par le remplacement simultané des lampes (définition de l'Association française de l'éclairage).

Eclairage moyen initial : c'est l'éclairage moyen lorsque l'installation est neuve.

L'éclairage moyen initial est la valeur, prise en considération dans les calculs relatifs au projet d'éclairage. En l'absence d'indication, l'éclairage moyen initial sera de :

- 1,5 fois l'éclairage à maintenir dans les locaux à faible empoussièrement ;
- 1,75 fois l'éclairage à maintenir pour les locaux à empoussièrement moyen ;
- 2 fois l'éclairage à maintenir pour les locaux à empoussièrement élevé.

(définition de l'Association française de l'éclairage).

Clarté d'un objet : sensation visuelle résultant du plus ou moins grand pourcentage de lumière incidente diffusé par cet objet dans la direction de l'oeil de l'observateur. Ce facteur n'est pas mesurable directement. Il est seulement repérable en considérant la moyenne des flux lumineux respectivement diffusés par l'objet considéré et son entourage immédiat. Il résulte de cette définition que l'éclairage devant être réalisé sur les plans de travail varie en sens inverse de la clarté de ce dernier.

(définition Recommandation de Sécurité sociale).

Contraste apparent : entre les détails d'un objet et son entourage immédiat : La sensation visuelle résultant de la différence de clarté ou de couleur que présentent ces deux éléments du champ visuel (par exemple : texte imprimé en noir sur du papier blanc ; objet bleu clair sur un fond rouge foncé, etc...). Ce facteur n'est pas mesurable mais seulement appréciable subjectivement (élevé, moyen, faible).

AMBIANCES THERMIQUES

Locaux et lieux de travail à la pollution spécifique : locaux et lieux de travail où des substances dangereuses, insalubres ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides.

Ventilation mécanique : ventilation assurée par une installation mécanique.

Ventilation naturelle : ventilation assurée naturellement, par le vent ou par l'écart de température entre l'extérieur et l'intérieur.

Climatisation : technique qui vise à établir dans les locaux une ambiance de confort thermique et hygroscopique, ou des conditions particulières nécessitées par certains locaux (salles d'ordinateurs, laboratoires).

Calorifuge : qualité divers isolants thermiques, en particulier ceux qui sont utilisés pour éviter les déperditions calorifiques des équipements de chauffage, canalisations et gaines : coquilles de mousses ou bourrelets d'isolation des tuyauteries, enveloppes isolantes, en feutre, liège, mousses plastiques, laine minérale etc...

Calorifugeage : mise en place de matériaux calorifuges, et son résultat.

BRUIT

Définition

Définition de la Convention 148 de l'OIT :
(article 3a)

Le terme bruit vise tout son qui peut entraîner une perte d'audition ou être nocif pour la santé ou dangereux à d'autre égard.

Niveau d'exposition sonore quotidien (lex.d) : valeur, en db (A), du niveau moyen de bruit reçu par un travailleur durant toute la durée de sa journée de travail, exprimée en fonction d'une durée de référence, fixée par la norme NF S 31-084 et égale à 8 heures.

Quand la durée réelle de la journée de travail est de 8 heures, le niveau de pression acoustique continu équivalent pondéré A, $L_{Aeq, 8h}$ donne une estimation de Lex, à l'incertitude de mesurage près. (définition INRS de la brochure ED 772 Exposition des travailleurs au bruit).

Niveau de pression acoustique continu équivalent pondéré A, $L_{Aeq, T}$: durant une période de temps T, le bruit reçu par un travailleur est, en général fluctuant. Une indication du niveau moyen de bruit durant cette période est nécessaire : c'est ce à quoi correspond le niveau de pression acoustique continu équivalent pondéré A. Il est égal au niveau du bruit continu qui possède, durant la période T, la même énergie que le bruit considéré. Ce niveau s'exprime en décibels pondérés A, db (A). les appareils « intégrateurs » donnent immédiatement sa valeur (définition INRS de la brochure ED 772 Exposition des travailleurs au bruit).

Niveau de pression acoustique de crête L_{pc} : les bruits créés par de chocs métalliques intenses des échappements d'air comprimé et divers autres événements sont qualifiés de bruits impulsionnels. Dans ce cas, le niveau de pression acoustique de crête doit être mesuré. Il correspond à la valeur maximale de pression acoustique instantanée observée durant une période de temps représentative de la journée de travail. Ce niveau s'exprime en décibels non pondérés dB (définition INRS de la brochure ED 772 Exposition des travailleurs au bruit).

NORMES D'ECLAIRAGE

NIVEAUX D'ECLAIREMENT

ZONES DE CIRCULATION ET DE STOCKAGE	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Zones de circulation	100 150, si des véhicules circulent dans ces zones
Escaliers	150
Quais de chargement	150
Magasins de stockage et entrepôts, non occupés en permanence	100

LOCAUX AFFECTES AUX TRAVAILLEURS	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Cantine, réfectoire	200
Vestiaires	100
Toilettes	100
Infirmierie	500

BATIMENTS AGRICOLES, AGRICULTURE	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Chargement et manutention de marchandises	200
Bâtiments pour le bétail	50
Poulaillers	50
Préparation de la nourriture du bétail	200
Battage du riz	100

INDUSTRIES ALIMENTAIRES	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Malteries : lavage, remplissage des tonneaux	200
Nettoyage, tamisage, épluchage, cuisson dans les conserveries	200
Triage, lavage, coupe, broyage, emballage des produits	300
Fabrication de plats cuisinés, travail en cuisine	500
Mise en boîte dans les conserveries	500
Vérification de verres et de bouteilles	500
Contrôle des produits, triage, décoration	500
Contrôle des couleurs	1.000

INDUSTRIE DU TABAC	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Séchage et travail du tabac brut	200
Triage	1.000
Fabrication de cigares et de cigarettes	500

NORMES D'ECLAIRAGE

NIVEAUX D'ECLAIREMENT

INDUSTRIES DU BOIS	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Transformation automatique : par exemple séchage, fabrication du contreplaqué	50
Fosse à vapeur	150
Travail de menuiserie à l'établi (collage, assemblage)	300
Travail sur machines (Tronçonnage de grumes, écorceuses, scies à ruban, scies circulaires, toupies, dégauchisseuses, raboteuses, marteuseuses, machines à corroyer, machines à rainurer, machines combinées)	500
Polissage, peinture, vernissage	500
Sélection du plaquage de bois	750
Marqueterie, incrustation sur bois	750
Contrôle de qualité	750

INDUSTRIE DU VERRE, CERAMIQUE, TUILE, CRISTAUX	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Séchage	50
Préparation, surveillance des machines	300
Emaillage, laminage, moulage, façonnage des pièces simples, satinage, soufflage du verre	300
Gravure, polissage du verre, façonnage de précision, fabrication d'instruments de verre	750
Polissage des verres optiques, polissage à la main et gravure, travail sur articles de moyenne dimension	750
Travail de précision, par exemple, polissage décoratif, peinture à la main	1.000
Fabrication de pierres de synthèse (1)	1.500

(1) Fabrication de pierres artificielles d'une grande dureté destinées, notamment à la mécanique de précision.

INDUSTRIE CHIMIQUE, PLASTIQUE ET DU CAOUTCHOUC	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Boyeurs, malaxeurs	300
Calandres, machines à injecter	500
Fabrication de pneus	500
Salles de contrôle	500
Laboratoires	500
Inspection des couleurs	1.000

NORMES D'ECLAIRAGE

NIVEAUX D'ECLAIREMENT

TRAVAIL ET TRANSFORMATION DU METAL	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Matrice de forge à ciel ouvert	200
Pilons de forge	300
Soudage	300
Usinage grossier et moyen : tolérances > 0,1 mm	500
Traçage, contrôle	750
Ateliers de tréfilage et de tuyauterie façonnage à froid	300
Usinage des tôles épaisseur > 5 mm	200
Travail des plaques métalliques : épaisseur < 5 mm	300
Fabrication des outils, élaboration des matériels de coupe	750
Assemblage : - Grossier - Moyen - Fin - de précision	200 300 500 750
Galvanisation	300
Préparation des surfaces et peinture	500
Outils, fabrication des gabarits et calibres, mécanismes de précision, micro-mécanismes	1.000

INDUSTRIE ELECTRIQUE	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Fabrication de câbles et fils électriques Bobinage - grandes bobines - bobines de moyenne taille - petites bobines	300 500 750
Imprégnation de bobines	300
Galvanisation	300
Travail d'assemblage - de grande dimension, par exemple les grands transformateurs - de moyenne dimension, par exemple les disjoncteurs - de petite dimension, par exemple les téléphones - de précision, par exemple les équipements de mesure	300 500 750 1.000
Ateliers d'électronique, essais, mise au point	1.500

NORMES D'ECLAIRAGE

NIVEAUX D'ECLAIREMENT

IMPRIMERIES	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Coupage, dorure, impression en relief, gravure des clichés, travail au marbre et sur plaque, machines d'imprimerie, fabrication de matrices	500
Typographie	500
Composition, retouche	1.000
Lithographe	1.000
Contrôle des couleurs en polychromie	1.500
Reliure de livres	500

TEXTILE	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Cardage, étirage	300
Filage, recordage, dévidage, bobinage	500
Ourdissage, tissage, tressage, tricotage	750
Finition, teinture	500
Salle de séchage	100
Impression automatique des tissus	500
Passementerie (2)	1.000
Contrôle des couleurs et des tissus	100

(2) *Passementerie : ensemble des ouvrages de fil (passements, franges, galons) destinés à l'ornement des vêtements des meubles etc.*

INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Tricotage fin, montage des mailles	750
Modèle manuel, ébauche des patrons (3)	750
Stoppage (4)	1.500
Piqûre	1.000
Repassage	300
Contrôle final	1.000

FABRICATION DE BIJOUX	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Travail des pierres précieuses	1.500
Confection de bijoux	1.000
Fabrication manuelle de montres	1.500

NORMES D'ECLAIRAGE

NIVEAUX D'ECLAIREMENT

BUREAUX ET LOCAUX ADMINISTRATIFS	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Classement	300
Ecriture, dactylographie, lecture, traitement de données	500
Salle des ordinateurs	500
Dessin industriel	1.000
Stations de travail de conception assistée par ordinateur	500
Bureaux paysagés	750 à 1000
Salles de conférence et de réunion	500
Réception	300
Archives	200

RESTAURANTS ET HOTELS	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Réception, caisse, concierge	300
Cuisines	500
Restaurant, salle à manger, salles de fonction	200
Buffet	300
Couloirs	100

MAGASINS DE VENTE AU DETAIL	ECLAIREMENT MOYEN A MAINTENIR EN LUX
Zone de vente	300
Zone des caisses	500
Table d'emballage	500

**DECRET n° 2006-1254 du 15 novembre 2006
relatif à la manutention manuelle des charges**

RAPPORT DE PRESENTATION

L'accomplissement régulier et prolongé de tâches impliquant une manutention manuelle de charges plus ou moins lourdes peut, à terme, occasionner des lésions dorso-lombaires préjudiciables à la santé des travailleurs, mais également au niveau de la productivité de l'entreprise.

En effet, les altérations organiques causées par la manutention manuelle de charges se traduisent par une diminution du rendement fonctionnel du corps humain avec une réduction de la capacité de travail. Ces effets deviennent inadmissibles lorsqu'ils affectent les femmes et les enfants soumis à des charges de travail supérieures à leurs capacités physiques. La prévention des risques pouvant résulter de la manutention manuelle de charge, en particulier celle des lésions dorso-lombaires, implique que chaque travailleur fasse un travail adapté à ses capacités.

Le présent décret vise à promouvoir l'utilisation de moyens de manutention et de levage qui ne font appel à la force humaine, à défaut, à réduire les efforts demandés aux travailleurs, pour ne pas compromettre leur sécurité ou leur santé. A ce titre, des formes appropriées d'organisation du travail doivent être privilégiées par les employeurs et/ou des équipements d'aide à la manutention manuelle mis à la disposition des travailleurs.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu le Code des Contraventions ;

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Vu l'avis du Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'Etat entendu en sa séance du 1^{er} mars 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,

DECRETE :

Article premier. – Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Art. 2. – La manutention manuelle de charges pesantes consiste, pour un ou plusieurs travailleurs, qu'ils se déplacent ou non, à mettre en œuvre leur force physique pour, notamment, lever, pousser, tracter, déplacer une charge.

Art. 3. – L'employeur doit prendre toute disposition utile, notamment en mettant en œuvre des moyens de manutention et de levage qui ne font pas appel à la force humaine, pour éviter les manutentions manuelles comportant des risques de lésions physiques.

Si la manutention manuelle de charges ne peut être supprimée, les efforts demandés aux travailleurs ne doivent pas compromettre leur sécurité ou leur santé.

Art. 4. – L'employeur doit prendre des mesures appropriées d'organisation du travail et/ou mettre à la disposition des travailleurs des équipements qui les aident à manutentionner les charges pesantes.

Au titre des mesures appropriées d'organisation du travail, l'employeur doit, notamment veiller à ce que :

- les charges soient conditionnées de telle sorte que les emballages soient les moins encombrants possibles et qu'aucun colis ne pèse plus de 50 kg.

- Les trajets à parcourir soient les plus courts et les moins pénibles possibles ;

- Les travailleurs soient affectés, alternativement à des tâches physiquement moins contraignantes.

Au titre de la mise à la disposition des travailleurs d'aides à la manutention, l'employeur doit prévoir :

- des moyens techniques qui ne font pas appel à la force humaine : ponts roulants, chariots automoteurs de manutention, tapis-roulants, tables élévatrices ;

- et/ou des accessoires de manutention : pinces, aimants, ventouses, crochets pour saisir les charges, leviers, rouleaux, rampes de chargement, ponts de roulement pour les déplacer, pelles fourches, pour les manipuler, civières, brancards, hottes, sangles pour les porter, paniers ; cageots pour les contenir.

Art. 5. – L'employeur doit assurer aux travailleurs une formation appropriée, notamment les techniques de soulèvement, de port et de déchargement des charges.

Art. 6. – Il est interdit d'affecter des jeunes travailleurs, quel que soit leur sexe, à la manutention des charges, en dehors des conditions prévues par l'article L.145 du Code du Travail.

Art. 7. – Les femmes enceintes, les femmes accouchées pendant les deux premiers mois de la reprise de leur travail, ne doivent être affectées qu'exceptionnellement à des travaux de manutention manuelle de charges dont le poids ne doit pas excéder 5 kg.

Art. 8. – Un travailleur, seul, ne peut être autorisé à porter, traîner ou pousser des charges d'un poids supérieur aux valeurs indiquées ci-dessous :

TYPE DE CHARGES	PERSONNEL MASCULIN			PERSONNEL FEMININ			
	de 12 à 15 ans	de 15 à 18 ans	plus de 18 ans	de 12 à 15 ans	de 15 à 18 ans	plus de 18 ans	Femmes enceintes
Port de charges	interdit	12 kg	50 kg	Interdit	6 kg	15 kg	5 kg exception- nellement
Brouette (poids du véhicule compris)	Interdit	32 kg	80 kg	Interdit	Interdit	40 kg	Interdit
Véhicules à 3 ou 4 roues (poids du véhicule compris)	interdit	48 kg	120 kg	Interdit	Interdit	60 kg	Interdit

Le règlement intérieur peut apporter des précisions sur les mesures prises par l'employeur pour organiser des manutentions manuelles des charges. Cependant, ces précisions ne peuvent en aucun cas être contraires aux dispositions du présent décret.

Art. 9. – Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des amendes prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction doit, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 jours.

Art. 10. – Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret.

Art. 11. – Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles sont chargés de l'exécution du présent décret qui sera publié, avec son annexe, au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 15 novembre 2006.

Abdoulaye WADE.

... Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Macky SALL.

ANNEXES DEFINITIONS

Brouette : petit tombereau équipé d'une roue et de deux bras de saisie, utilisé pour toutes sortes de manutention.

Charreton : petite charrette sans ridelles.

Charrette : voiture à deux roues, à limons, à ridelles, servant à transporter des fardeaux.

Diable : chariot à deux roues et à longue flèche qui servait à transporter les grosses pierres de taille.

Sens actuel : petit chariot léger contre lequel on bascule la charge à transporter.

Haquet : charrette étroite et longue, sans ridelle

Ridelle : châssis à claire-voie disposé de chaque côté d'une charrette, d'un camion.

Tracter : tirer au moyen d'un véhicule.

Voiture à bras : dispositif sur roues poussé ou tiré à force de bras.

Wagonnet : petit chariot sur rails.

**DECRET n° 2006-1255 du 15 novembre 2006
relatif aux moyens juridiques d'intervention de
l'Inspection du Travail dans le domaine de la
Santé et de la Sécurité au Travail.**

RAPPORT DE PRESENTATION

Les inspecteurs du travail et leurs suppléants légaux, chargés du contrôle et de l'application des lois et règlements en matière de sécurité et de santé au travail, doivent fournir aux partenaires sociaux des conseils pratiques destinés à leur permettre de se conformer aux prescriptions légales et réglementaires.

Le conseil et l'assistance peuvent permettre aux inspecteurs du travail et à leurs suppléants légaux de favoriser l'émergence de conditions et milieux de travail sûrs et salubres. Dans certains cas, devant la réticence, et la mauvaise volonté de l'une ou l'autre partie, le recours à une action coercitive demeure la seule voie pour préserver l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

La délimitation claire des responsabilités des uns et des autres, la transparence qui doit marquer l'intervention des inspecteurs du travail et de leurs suppléants légaux dans les entreprises ainsi que le respect scrupuleux des droits fondamentaux des partenaires sociaux rendent nécessaire une définition concise des moyens juridiques d'intervention mis à la disposition de l'Inspection du Travail dans le domaine de la sécurité et santé au travail.

Le présent décret a pour objet de préciser les modalités d'exercice des pouvoirs juridiques reconnus aux inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale, chargés de veiller à l'application de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de sécurité et santé au travail.

A cet effet, ils disposent de moyens juridiques d'intervention constitués par l'observation, la mise en demeure, le référé, l'arrêt de travail et le procès-verbal, dont les modalités d'exercice sont précisées.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu le Code des Contraventions ;

Vu le 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 ;

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Vu l'avis du Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'Etat entendu en sa séance du 6 décembre 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,

DECRETE :

Chapitre premier. – Dispositions générales

Article premier. – Le présent décret a pour objet de préciser les modalités d'exercice des pouvoirs juridiques reconnus aux inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale, pour accomplir leur mission de contrôle dans le domaine de la sécurité et santé au travail.

**Chapitre II. – Des moyens juridiques
d'intervention**

Art. 2. – Les inspecteurs et contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale sont chargés de veiller à l'application de l'ensemble des dispositions réglementaires prises conformément au Titre XI du Code du Travail relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Ils disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, de moyens juridiques d'intervention constitués par l'observation, la mise en demeure, le référé, l'arrêt de travail et le procès-verbal.

Section première. – L'observation

Art. 3. – L'observation constitue un rappel des obligations incombant à l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques professionnels lorsqu'elle est fondée sur une disposition légale ou réglementaire.

Elle relève du pouvoir d'appréciation de l'Inspecteur du Travail prévu par l'article 17 de la Convention n° 81 de l'Organisation internationale du Travail.

Art. 4. – Lorsqu'elle est écrite, l'observation est portée par l'agent de contrôle sur le troisième fascicule du registre d'employeur ou sur un registre ouvert à cet effet et tenu dans l'entreprise par le chef d'établissement.

Lorsqu'elle n'est pas rédigée sur place, elle est transmise à personne ou par voie postale au Chef d'établissement. Elle est alors annexée au troisième fascicule du registre d'employeur ou au registre ouvert à cet effet.

Art. 5. – Le troisième fascicule du registre d'employeur ou le registre qui en tient lieu est constamment tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail. Il peut, à leur demande et sur place, être consulté par les membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, lorsque celui-ci n'existe pas, par les délégués du personnel.

Il est également présenté, à leur demande et lors de leurs visites, aux agents du Service de Prévention des Risques professionnels de la Caisse de Sécurité sociale.

Section 2. – *La mise en demeure*

Art. 6. – La mise en demeure est une décision administrative prise par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale pour requérir, dans un délai déterminé, soit l'application des dispositions légales ou réglementaires non respectées, soit la suppression d'une situation dangereuse trouvant son origine dans le non respect de l'obligation générale de sécurité.

Paragraphe premier. – *La mise en conformité*

Art. 7. – La mise en demeure de conformité consiste à enjoindre les chefs d'établissement de se conformer à des prescriptions réglementaires.

L'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale est tenu de la mettre en œuvre avant d'engager des poursuites pénales.

Art. 8. – On distingue deux catégories de mise en demeure de conformité :

- celle concourant dans un délai imparti à la réalisation de moyens spécifiques prévus par la réglementation.
- celle concourant dans un délai imparti à faire procéder à des vérifications techniques des installations et matériels prévus par la réglementation.

Paragraphe 2. – *Obligation générale de sécurité*

Art. 9. – L'existence d'une situation dangereuse constituant une infraction aux dispositions générales de la loi et du règlement relatives à la sécurité et à la santé au travail peut justifier de mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour remédier à cette situation.

Art. 10. – La mise en demeure pour non respect de l'obligation générale de sécurité est établie par l'Inspecteur du Travail et doit reposer sur :

- l'existence d'une situation dangereuse ;
- l'absence de règlements particuliers applicables à cette situation ;
- une infraction constituée par la situation dangereuse constatée aux termes des dispositions générales de sécurité et santé au travail stipulant :
 - que les établissements et locaux de travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs, tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel ;

- que les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité ;

- que les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs comprenant des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Art. 11. – L'utilisation de la mise en demeure pour non respect de l'obligation générale de sécurité est prévue notamment dans le cas où les risques professionnels générateurs de la situation dangereuse constatée trouvent leur origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et produits de fabrication.

Paragraphe 3. – *Dispositions communes*

Art. 12. – La mise en demeure est écrite. Elle indique les infractions constatées par l'Inspecteur du Travail et fixe un délai à l'expiration duquel elles doivent cesser.

Le délai minimum de mise en conformité de quatre jours fixé par l'Inspecteur du Travail tient compte des circonstances.

Art. 13. – La mise en demeure est notifiée à l'employeur ou à son représentant. Elle est remise contre décharge ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception. Le délai d'exécution est franc. La mise en demeure doit être annexée au troisième fascicule du registre d'employeur ou au registre qui en tient lieu.

Art. 14. – La mise en demeure peut faire l'objet d'un recours gracieux. L'employeur peut demander de ce fait sa révision par l'Inspecteur du Travail.

Le recours doit être introduit dans les deux mois suivant sa notification et, en tout état de cause, avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure. Il n'est pas suspensif.

Art. 15. – La mise en demeure est également susceptible de faire l'objet d'une réclamation. La réclamation est introduite par l'employeur avant le délai d'expiration fixé par la mise en demeure et au plus tard dans les quinze jours suivant sa notification. Elle est faite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale. Elle est suspensive.

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale statue dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la réclamation. Ce délai peut être prolongé d'une nouvelle période de quinze jours pour les nécessités de l'instruction.

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale peut confirmer ou infirmer la mise en demeure. Le rejet de la réclamation doit être motivé. La mise en demeure devient alors exécutoire.

Art. 16. – La décision du Directeur du Travail et de la Sécurité sociale peut faire l'objet d'un recours hiérarchique porté devant le Ministre chargé du Travail. Le recours doit être introduit dans les quinze jours qui suivent la notification de la décision contestée. Il n'est pas suspensif.

Le Ministre chargé du Travail peut infirmer ou confirmer la décision du Directeur du Travail dans le délai de 30 jours suivant l'introduction du recours. L'absence de réponse au terme de ce délai constitue une acceptation de la contestation de l'employeur.

Art. 17. – La décision du Ministre chargé du Travail peut faire l'objet d'un recours juridictionnel devant le Conseil d'Etat.

Section 3. – *Le référé*

Art. 18. – En cas de danger grave ou imminent présentant un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, résultant de l'inobservation des dispositions législatives et réglementaires relatives à la sécurité et la santé au travail, l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale saisit le juge des référés afin que celui-ci ordonne toutes mesures propres à faire cesser ce risque.

Section 4. – *Arrêt de travail*

Art. 19. – L'Inspecteur du Travail peut procéder à l'arrêt du travail sur un chantier du bâtiment et des travaux publics lorsqu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant d'un défaut ou d'une absence de protection.

Art. 20. – L'arrêt de travail ne peut être prononcé :

- qu'à l'encontre d'établissements dont le personnel exécute des travaux de bâtiment, des travaux publics et tous autres travaux concernant les immeubles ;
- que lorsqu'un ou plusieurs salariés travaillent dans une situation de danger grave et imminent et qu'ils ne s'en sont pas retirés d'eux-mêmes ;
- que lorsqu'une situation dangereuse réside dans l'absence de protection contre les chutes de hauteur ou l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;

- que lorsqu'elle constitue une infraction aux dispositions réglementaires régissant ces activités.

L'Inspecteur du Travail est habilité, lorsque les conditions sus-mentionnées l'exigent, à prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le ou les salariés de la situation dangereuse et, concomitamment, à prescrire l'arrêt temporaire des travaux dangereux.

Art. 21. – La décision de l'Inspecteur du Travail est écrite. Elle est prise sur les lieux et mentionne :

- les constatations effectuées par lui de la situation de danger grave et imminent ;
- l'ordre de retrait immédiat du ou des salariés de la situation dangereuse ;
- les dispositions prises par lui pour faire cesser cette situation et notamment l'arrêt temporaire des travaux ;
- les voies de recours ouvertes à l'employeur ou son représentant.

La notification de la décision est faite sur le chantier à l'employeur ou à son représentant. En son absence, elle lui est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Art. 22. – L'employeur doit aviser par écrit l'Inspecteur du Travail des mesures prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent. L'Inspecteur du Travail prend une décision autorisant la reprise des travaux ou son refus s'il est constaté que les mesures prises sont inappropriées ou insuffisantes.

Section 5. – *Le procès-verbal*

Art. 23. – Le procès-verbal a pour objet de constater les faits constitutifs d'une infraction. Il constitue un acte de poursuites pénales engagées à l'encontre d'un employeur commettant une infraction à la législation et à la réglementation dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

L'établissement d'un procès-verbal doit être précédé au préalable par une mise en demeure, sauf lorsque les faits constatés présentent un danger particulièrement grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Le procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire.

Art. 24. – Aucune forme spéciale n'est imposée au procès-verbal. Toutefois celui-ci doit contenir un certain nombre de mentions, notamment :

- la date, la localisation du constat et l'identité de l'Inspecteur du Travail ;
- les éléments matériels des constatations effectuées ;

- les références aux textes enfreints ;
- l'analyse des faits et la qualification de l'infraction ;
- l'imputabilité de l'infraction ;
- les pénalités et les sanctions encourues.

Art. 25. – La procédure de notification et de saisine du parquet est celle définie par les dispositions des articles L. 194 et L. 195 du Code du Travail.

Art. 26. – Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre du Patrimoine bâti, de l'Habitat et de la Construction sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 15 novembre 2006.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Macky SALL.

DECRET n° 1256 du 15 novembre 2006

**fixant les obligations des employeurs
en matière de sécurité au travail.**

RAPPORT DE PRESENTATION

L'amélioration des conditions et du milieu de travail pour garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs repose sur le partage, au préalable, des responsabilités entre tous les acteurs concernés, principalement les employeurs et les travailleurs.

Le présent décret détermine les mesures à mettre en œuvre par les employeurs et les travailleurs pour promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Cet effet, les employeurs sont tenus de s'informer des progrès techniques et des connaissances scientifiques en matière de conception des postes de travail, compte tenu de leurs risques dominants, et d'associer leurs travailleurs à toutes les actions allant dans le sens d'une amélioration des conditions et du milieu de travail.

Les travailleurs, pour leur part, doivent être en état de participer à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes internes de prévention des risques professionnels, ainsi que de respecter les mesures visant à préserver leur santé.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRÉSIDENT DE LA REPUBLIQUE.

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu le Code des Contraventions ;

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de prévention des risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Vu l'avis du Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'Etat entendu en sa séance du 1^{er} mars 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,

DECRETE :

Article premier. – Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Art. 2. – Le présent décret a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs, relatives notamment aux principes généraux de prévention des risques professionnels et de protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risques et d'accident, à l'information, à la consultation et à la formation des travailleurs et de leurs représentants.

Art. 3. – Le présent décret s'applique à tous les secteurs d'activité, privés ou publics, notamment les activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de services, éducatives, culturelles, de loisirs.

Il n'est pas applicable lorsque le nécessitent des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, notamment dans les forces armées ou de sécurité.

En tout état de cause, la sécurité et la santé des travailleurs doivent être assurées.

Art. 4. – Au sens du présent décret, on entend par :

a) *représentant des travailleurs*, toute personne élue, choisie ou désignée pour être le délégué des travailleurs en ce qui concerne les problèmes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;

b) *prévention*, l'ensemble des dispositions ou mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'établissement, en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

Chapitre II. – Obligations des employeurs

Art. 5. – L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

A cet effet, il peut, sous sa responsabilité, utiliser les services de personnes physiques ou morales extérieures à son établissement.

Le recours à des compétences extérieures à l'établissement ne décharge pas l'employeur de ses responsabilités dans ce domaine.

Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

Art. 6. – L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur met en œuvre les mesures prévues au premier alinéa du présent article sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) éviter les risques ;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) combattre les risques à la source ;
- d) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone, le travail cadencé et de réduire les effets néfastes de ceux-ci sur la santé ;
- e) tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g) planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans celle-ci la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;
- h) prendre des mesures de protection collective par priorité sur des mesures de protection individuelle ;
- i) donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Art. 7. – Sans préjudice des autres dispositions du présent décret, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

a) évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail.

A la suite de cette évaluation et en tant que besoin, les activités de prévention, ainsi que les méthodes de travail et de production, mises en œuvre par l'employeur, doivent :

- garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;
- b) lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de celui-ci en matière de sécurité et de santé ;

c) faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les travailleurs et/ou leurs représentants, en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail ;

d) prendre les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates accèdent aux zones de risques graves et spécifiques.

Art. 8. – Sans préjudice des autres dispositions du présent décret, lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et/ou leurs représentants.

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

Art. 9. – L'employeur doit :

- a) disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de travailleurs à risques particuliers ;
- b) déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser ;
- c) tenir une liste des accidents de travail ;

d) établir des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes les travailleurs.

Art. 10. – L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs et/ou leurs représentants dans l'établissement reçoivent toutes les informations nécessaires concernant les risques pour la sécurité et la santé, ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction en particulier.

Art. 11. – L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs des établissements extérieurs intervenant dans son établissement reçoivent des informations adéquates concernant la prévention des risques professionnels.

Art. 12. – L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs ou leurs représentants ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs aient accès aux lieux de travail, pour l'accomplissement de leur fonction.

Art. 13. – Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction doit, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 jours.

Art. 14. – Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret.

Art. 15. – Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles sont chargés de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 15 novembre 2006.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Macky SALL.

DECRET n° 2006-1257 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de protection contre les risques chimiques.

RAPPORT DE PRESENTATION

Les produits chimiques sont de plus en plus utilisés de nos jours tant dans l'agriculture (pesticides, désinfectants, etc) que dans l'industrie (solvants, colorants, etc). Beaucoup d'entre eux peuvent être à l'origine d'intoxications graves voire mortelles.

Le présent décret, qui complète les dispositifs réglementaires relatifs à l'importation, à la manutention, au transport, au stockage et à la vente de produits chimiques dangereux et des pesticides pris sur proposition conjointe des ministres chargés de l'Agriculture et de l'Environnement, détermine les conditions d'utilisation des produits chimiques dans les entreprises ainsi que les moyens de protéger les travailleurs contre toute atteinte.

Ainsi, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition aux risques chimiques, la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs doivent être déterminés afin de pouvoir évaluer tout risque pour la santé des travailleurs et de pouvoir déterminer les mesures à prendre.

Si la nature de l'activité le permet, l'employeur doit éviter l'utilisation d'un produit chimique dangereux, en le remplaçant par un produit chimique qui, en fonction des conditions d'emploi et dans l'état actuel des connaissances, n'est pas dangereux ou est moins dangereux pour la santé des travailleurs.

Si les résultats de l'évaluation effectuée révèlent l'existence d'un risque pour la sécurité des travailleurs, l'exposition de ceux-ci doit être évitée. Quand cela n'est pas techniquement faisable, compte tenu de l'activité, le risque d'exposition doit être réduit à un niveau suffisamment bas pour protéger de manière adéquate la santé et la sécurité des travailleurs concernés. Différentes manières permettront d'atteindre ce résultat : désignation d'une personne compétente chargée d'évaluer les risques chimiques et de mettre en oeuvre des protections collectives et individuelles, etc.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 65 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu le Code de l'Hygiène ;

Vu le Code de l'Urbanisme ;

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de Prévention des Risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Vu l'avis du Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'Etat entendu en sa séance du 6 décembre 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des organisations professionnelles,

DECRETE :

Article premier. - Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Art. 2. - Il a pour objet la protection des travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité. La prévention de tels risques est obligatoire.

Art. 3. - La prévention du risque est fondée sur l'obligation, pour l'employeur :

- de n'utiliser que des substances et des préparations emballées, étiquetées et accompagnées de notices de sécurité ;

- de choisir des techniques qui ne nécessitent pas l'usage de substances ou les préparations les moins dangereuses et à en réduire l'utilisation au minimum ;

- de limiter le nombre des travailleurs exposés au risque chimique ;

- de mettre en oeuvre des mesures de protection collectives et individuelles, adaptées aux risques encourus, pour assurer la protection des travailleurs exposés ;

- de garantir l'information et la formation des travailleurs aux risques et aux moyens de les prévenir.

Art. 4. - L'employeur doit, à partir, notamment des étiquetages et des notices de sécurité qui accompagnent des substances et les préparations dangereuses :

- identifier et évaluer, de façon précise et complète, les risques, notamment, d'incendie, d'explosion, d'atteinte à la santé, que présentent ces substances et préparations ;

- mettre en oeuvre les mesures de prévention appropriées.

Cette démarche est obligatoirement répétée tous les mois et à chaque modification du procédé de travail ou de la nature des substances ou préparations utilisées.

Art. 5. - L'employeur, sous sa responsabilité, désigne une personne compétente, chargée d'évaluer les risques chimiques et de mettre en oeuvre des mesures appropriées de prévention. Le nom de cette personne est porté à la connaissance de l'inspection du travail, du médecin inspecteur du travail et du responsable du service médical de l'entreprise.

Art. 6. - Si le travail en milieu clos est impossible, les émissions dangereuses, sous quelque forme que ce soit, notamment du gaz, des vapeurs, des aérosols, des poussières doivent être évacuées au fur et à mesure de leur production.

Art. 7. - L'employeur doit s'assurer que, notamment :

- les mesures d'hygiène individuelle exigées par l'usage de certaines substances ou préparations dangereuses sont bien respectées, telles que l'interdiction de fumer, de manger, de boire sur les lieux de travail ou l'obligation de se laver le visage, les mains, de se brosser les ongles ou de doucher ;

- les résidus de substances ou de préparations dangereuses et les déchets souillés sont évacués des lieux de travail au fur et à mesure et entreposés en toute sécurité avant d'être enlevés ;

- les modalités particulières de nettoyage des lieux de travail sont bien appliquées.

Le bon fonctionnement des installations et appareils de protection collective doit être vérifié chaque jour, avant le début du travail.

Art. 8. - Ces installations et appareils doivent être maintenus en parfait état de fonctionnement et doivent être contrôlés régulièrement par une personne compétente désignée par l'employeur. La date et les résultats des contrôles, ainsi que le nom de la personne qui les a effectués, doivent être mentionnés sur un registre spécial tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, des délégués du personnel et des syndicats.

Art. 9. - L'employeur doit réduire le nombre des travailleurs exposés au risque chimique, notamment en isolant les lieux de travail où sont utilisées des substances et des préparations dangereuses. L'accès à ces lieux de travail doit être réglementé. Une signalisation de sécurité doit être mise en place.

Art. 10. - Des équipements de protection individuelle adaptés aux risques encourus doivent être mis à la disposition des travailleurs. Ils doivent être maintenus en parfait état de fonctionnement. L'employeur doit s'assurer que les travailleurs ont été formés à leur usage et qu'ils les utilisent effectivement.

Art. 11. - L'employeur doit préciser les mesures de sécurité et de secours à prendre en cas d'accident ou de dispersion anormale d'une substance ou d'une préparation dangereuse. Les travailleurs appelés à intervenir doivent :

- être formés à ces interventions ;

- disposer des équipements de protection individuelle appropriés.

Art. 12. - L'employeur doit établir une notice de prévention du risque chimique pour chaque poste de travail exposant les travailleurs à un tel risque.

Cette notice, dont un exemplaire doit être remis aux travailleurs concernés, est destinée à informer chaque travailleur des risques qu'il encourt et des dispositions de sécurité prises pour les éviter.

Elle doit être expliquée. L'employeur doit s'assurer qu'elle a été comprise. L'information doit être renouvelable autant de fois que nécessaire.

Ces notices sont tenues à la disposition de l'Inspecteur du Travail, du Médecin Inspecteur du Travail et du responsable du service médical de l'entreprise.

Art. 13. - L'employeur doit établir et tenir à jour, par atelier, une consigne des principales mesures de sécurité à respecter pour prévenir le risque chimique. Cette consigne, facilement lisible, est affichée sur chacun des lieux de travail concernés, dans un endroit clairement visible.

Le nom et la fonction de la personne compétente chargée, par l'employeur, de l'identification, de l'évaluation et de la mise en œuvre de la prévention du risque chimique sont mentionnés sur ces consignes.

L'employeur doit s'assurer que les consignes ont été comprises.

Art. 14. - Le règlement intérieur peut apporter des précisions sur les mesures de sécurité, notamment le port d'équipements de protection individuelle, le respect des règles d'hygiène personnelle, que les travailleurs ont à observer dans le cadre de la prévention du risque chimique.

Cependant, ces mesures ne peuvent, en aucun cas, être contraires aux dispositions du présent décret.

Art. 15. - Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction pourra, en outre, être puni d'un emprisonnement de 6 à 10 jours, au sens de l'article L.284 du Code du Travail.

Art. 16 - Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret notamment les arrêtés pris en application du Code du Travail d'Outre-mer du 15 décembre 1952.

Art. 17. - Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre de l'Industrie et de l'Artisanat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar le 15 novembre 2006.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre.

Macky SALL.

DECRET n° 2006-1258 du 15 novembre 2006
fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail.

RAPPORT DE PRESENTATION

Le décret 89-1329 du 7 novembre 1989, fixant les règles d'organisation et de fonctionnement des services de Médecine du Travail, avait comme principal objectif la prévention de l'intégrité physique des travailleurs contre toutes sortes d'atteinte et l'adaptation de leurs conditions de travail aux possibilités humaines. Il s'était fixé, accessoirement, un objectif d'insertion des médecins à la recherche d'un emploi. Cela avait conduit, en 1990, à la modification de ses dispositions relatives à l'abaissement du seuil des effectifs requis pour l'organisation d'un service de Médecine du Travail.

Une décennie après son entrée en vigueur, les objectifs visés sont loin d'être atteints à cause de nombreux dysfonctionnements, parmi lesquels on peut noter :

- une application parcellaire et partielle du décret : seules les grandes entreprises ou les filiales de multinationales disposent d'un service de médecine du travail. Cela fait la quasi-totalité des travailleurs se situent en dehors du filet médical institué au profit de toutes les personnes occupées dans les entreprises ;

- une déviation par rapport aux missions originelles : les services de Médecine du Travail exercent une médecine plutôt curative que préventive.

Cette situation résulte d'une conjonction de multiples facteurs, notamment :

- l'absence d'une Inspection médicale du Travail au sein de la Direction du Travail et de la Sécurité sociale, chargée du contrôle technique des services médicaux du Travail ;

- le recrutement, par certaines entreprises, de médecins non spécialisés en médecine du Travail, donc peu imprégnés des méthodes d'intervention spécifiques au milieu du travail ;

- l'absence d'un véritable statut du Médecin du Travail, pouvant garantir à celui-ci la possibilité de prendre des initiatives et de mener des activités préventives conformément aux principes qui ont présidé à la création de tels services.

Le présent projet de décret, qui abroge et remplace le décret 89-1329 du 7 novembre 1989, modifié par le décret 90-888 du 9 août 1990, a pour objet de pallier les insuffisances constatées et de mieux inscrire l'action des services médicaux du travail dans le sens des actions prioritaires définies par la politique nationale d'amélioration des conditions et du milieu de travail, dont le Sénégal s'est doté de manière consensuelle.

A cet effet, il a semblé nécessaire de réaffirmer la place centrale qu'occupent, de manière générale, les services de l'administration du travail et particulièrement l'Inspection médicale du Travail qui va voir le jour, dans la mise en place et le fonctionnement des services de Médecine du Travail.

L'allègement des procédures administratives, en vue de faciliter la création et la multiplication des services de médecine du travail, a rendu nécessaire la suppression de l'agrément jusque là en vigueur et préalable à la mise en place d'un service de Médecine du Travail. L'agrément est remplacé par une simple déclaration à faire auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort.

La volonté de tenir compte des principes du dialogue social, qui sous-tendent les relations professionnelles dans notre pays, a conduit au choix du mode électif comme moyen de désignation des représentants des salariés au Conseil de Gestion des services de Médecine du Travail interentreprises.

L'anérage des services médicaux du travail dans leur mission préventive a rendu nécessaire le renforcement des actions du Médecin du Travail en milieu du travail, en exigeant des chefs d'établissement la prise de toutes mesures pour que celui-ci y consacre le tiers de son temps de travail.

Enfin, face à la nécessité de doter le Médecin du Travail d'un statut à la hauteur de ses missions et de la place qui devrait être la sienne dans l'entreprise, il sera exigé désormais que la nomination ou le licenciement de celui-ci, par l'employeur, ne pourra intervenir qu'après l'accord du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, celui des délégués du personnel. En l'absence de tout accord, la nomination ou le licenciement du Médecin du Travail est prononcée sur autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, prise après avis de l'Inspection médicale du Travail.

D'une manière générale, le présent projet de décret participe au renforcement de la politique de prévention des risques professionnels, par le biais d'une médecine préventive au profit de tous les travailleurs.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en son article 13 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu le Code des Conventions ;

Vu la loi n° 66-069 du 1 juillet 1966, modifiée, relative à l'exercice de la Médecine du Travail et à l'ordre des médecins ;

Vu le décret n° 67-147 du 10 février 1967, instituant le Code de Déontologie médicale ;

Vu le décret n° 67-1360 du 9 décembre 1967 modifié, fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission ;

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de Prévention des Risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité sociale ;

Vu le décret n° 89-1329 du 7 novembre 1989, fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des services de Médecin du Travail, modifié par le décret n° 90-888 du 9 août 1990 ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Vu l'avis du Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'Etat entendu en sa séance du 29 novembre 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,

DECRET :

Chapitre premier. - Dispositions générales.

Article premier. - Sont soumis aux dispositions du présent décret et des arrêtés pris pour son application, les établissements publics et privés de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de l'article 2 du Code du Travail.

Art. 2. - Les services de Médecine du Travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de « médecin du travail » et dont le rôle, essentiellement préventif, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, des risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Art. 3. - Suivant l'importance des effectifs occupés dans les établissements au sens du décret 67-1360 susvisé, les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

Le Service de médecine du travail est organisé selon les modalités suivantes :

- soit sous la forme d'un service de médecine du travail d'établissement, lorsque le nombre de travailleurs de l'établissement est au moins égal à quatre cents ;

- soit sous la forme d'un service de médecine du travail interentreprises, lorsque l'établissement emploie moins de cent travailleurs.

Les établissements dont l'effectif est compris entre cent et quatre cents travailleurs organisent, après avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, celui des délégués du personnel, un service de médecine du travail, selon l'une des formes définies ci-dessus.

Les entreprises du bâtiment et des travaux publics et les entreprises dont l'activité est saisonnière ou occasionnelle sont tenues d'organiser un service qui leur est propre ou d'adhérer à un service de médecine du Travail interentreprise, quel que soit le nombre de travailleurs qu'elles emploient.

Art. 4 - Les médecins du travail seront recrutés à plein temps, à raison de :

- 1 médecin pour un effectif de 400 à 750 salariés ;
- 2 médecins pour un effectif de 1.500 à 2.500 salariés ;
- 3 médecins à compter d'un effectif de 2.500 salariés.

Au-delà de 2.500 salariés, un médecin du travail sera recruté par tranche de 1.000 salariés.

Entre les limites ci-dessus établies, un ou plusieurs médecins vacataires supplémentaires seront recrutés, dont le temps de présence sera calculé conformément aux dispositions du deuxième alinéa du présent article.

Un même médecin, qui exerce la médecine du travail dans plusieurs établissements, ne peut suivre simultanément plus de 750 salariés.

Art. 5 - L'organisation, le fonctionnement et le financement des services de médecine du travail incombent aux employeurs.

Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail sont à la charge des employeurs.

Dans le cas de services médicaux interentreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre de salariés.

Art. 6 - Les services médicaux du travail doivent faire l'objet, préalablement au démarrage de leurs activités, d'une déclaration auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Cette déclaration doit contenir les renseignements suivants :

- adresse du service de médecine du travail ;
- équipement du service de médecine du travail ;
- personnel du service de médecine du travail :
 - administratif ;
 - médical et para-médical ; nombre, qualification, temps de présence ;
- adresse et raison sociale de l'adhésion ou des adhérents ;

- nombre et répartition du personnel dans chaque établissement ;

- emplois assujettis à une surveillance médicale spéciale.

La déclaration doit être accompagnée du statut et du règlement intérieur, dont les modèles sont fixés par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Art. 7 - Les services de médecine du travail sont tenus de faire connaître à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort et à l'Inspection médicale du Travail, dans les trois mois, tout changement survenu dans leur administration ou direction, ainsi que toutes modifications apportées à leurs statuts et règlement intérieur.

Chapitre II. - Des services de médecine du travail d'entreprise

Art. 8 - Les établissements qui ont un effectif égal ou supérieur à quatre cents travailleurs doivent créer un service médical d'entreprise.

Art. 9 - Le service médical d'entreprise est dirigé par un médecin placé sous l'autorité du chef d'entreprise ou d'établissement.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, sont saisis, pour avis, des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical d'entreprise.

Il présente ses observations sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement, à la gestion financière du service médical d'entreprise et sur les rapports d'activité du ou des médecins du travail. Il est informé des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'Inspecteur du Travail dans le domaine de la médecine du Travail, ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'Inspection médicale du travail.

Art. 10 - Un service médical d'entreprise peut regrouper plusieurs établissements appartenant à une même entreprise.

Dans ce cas, chaque Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, a des attributions identiques à celles qui sont définies à l'article précédent pour ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement du service médical dans l'établissement.

Art. 11 - Dans les établissements où s'est produite une réduction de l'effectif du personnel qui ramène les effectifs au-dessous de seuils prévus à l'article 3, l'Inspecteur du Travail du ressort peut après avis de l'Inspection médicale du Travail, autoriser le maintien d'un service médical d'entreprise.

Chapitre III. – *Des services de médecine du travail interentreprises*

Art. 12 – Les établissements qui ont un effectif inférieur à 400 travailleurs sont tenus d'organiser un service médical du travail interentreprises ou d'adhérer à un service médical du travail interentreprises.

Art. 13 – Le service médical du travail interentreprises a pour objet exclusif la pratique de la médecine du travail. Il est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Il est dirigé par un médecin du travail placé sous l'autorité du président du comité de gestion.

Art. 14 – L'adhésion à un service médical interentreprises incombe à l'employeur. A cet effet, il est tenu de requérir l'avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, celui des délégués du personnel, sur le choix du service médical interentreprises.

La cessation de l'adhésion à un service médical interentreprises est décidée par l'employeur, après consultation du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'opposition du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, celle des délégués du personnel à la décision de l'employeur d'adhérer ou de cesser l'adhésion à un service médical du travail interentreprises doit être motivée.

En cas d'opposition, la décision définitive de l'employeur est subordonnée à l'autorisation de l'Inspecteur du Travail du ressort, prise après avis de l'Inspection médicale du Travail.

La demande d'autorisation est accompagnée de l'avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, celui des délégués du personnel et précise les motifs de l'employeur.

L'autorisation est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai de trente jours, à compter de la réception de sa demande.

Les autorisations et les refus d'autorisation sont motivés.

Art. 15 – Les établissements qui adhèrent à un service de médecine du travail interentreprises sont tenus :

- de prévoir des locaux adaptés aux activités de consultation médicale ;
- de recruter un (e) infirmier (e) diplômé (e).

Ces dispositions s'appliquent aux établissements qui emploient au moins cent salariés.

Une boîte de secours est prévue dans tous les établissements membres d'un service de médecine du travail.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail détermine les caractéristiques auxquelles doivent répondre les locaux médicaux et leur équipement, ainsi que les conditions dans lesquelles sont installées et approvisionnées en médicaments et objets de pansement les salles de soins.

Art. 16 – L'organisation et la gestion du service de médecine du travail interentreprises sont placées sous le contrôle d'un conseil de gestion dont la composition est fixée à l'article 18 ci-après.

Le conseil de gestion délibère sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement du service de médecine du travail en ce qui concerne :

- la répartition des frais d'organisation et de fonctionnement dudit service entre les entreprises adhérentes ;
- la création ou la suppression d'emploi du (des) médecin (s) du travail.

Le Conseil de Gestion est en outre informé :

- des observations formulées et des mises en demeure notifiées par les services de l'Inspection du Travail, des observations techniques faites par le Médecin Inspecteur du Travail et des mesures prises en conséquence ;
- des suites apportées à ses recommandations ;

Le Conseil de Gestion se prononce sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de médecine du travail et sur le rapport d'activités de chaque médecin du travail.

En outre, le Conseil de Gestion, représenté par son Président, recrute le médecin directeur du service de médecine du travail interentreprises.

Art. 17 – Le Conseil de Gestion comprend neuf membres au moins et vingt sept membres au plus. Il est composé, pour deux tiers, de représentants des employeurs et, pour un tiers, de représentants des salariés des entreprises adhérentes au service de médecine du travail. Leur mandat est d'une durée de trois ans renouvelable.

Il est constitué à la diligence des chefs d'établissements adhérents au service de médecine du travail interentreprises.

Les représentants des salariés sont élus conformément aux dispositions du décret 67-1360 susvisé, en tenant compte du nombre de sièges qui leur est attribué.

Le Conseil de Gestion peut s'adjoindre toute personne qui lui paraît qualifiée.

Les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application de cet article seront soumises à l'arbitrage de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Art. 18 – Le Conseil de Gestion élit en son sein un bureau composé d'un président, d'un vice-président et d'un secrétaire, dont le mandat est fixé à un an.

Le médecin chef du service médecine du travail interentreprises assure ou fait assurer le secrétariat lors des réunions du Comité de Gestion.

Le Conseil de Gestion se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président. Il peut se réunir en outre à la demande de la moitié au moins de ses membres ou de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Le président établit l'ordre du jour des réunions, en liaison avec le médecin chef du service de médecine du travail interentreprises.

Le temps passé aux réunions est considéré comme temps de travail et rémunéré en conséquence.

Le procès-verbal de chaque réunion est transmis à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, à l'Inspection médicale du Travail et au Ministre chargé de la Santé publique dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

Art. 19 – Le médecin chef du service de médecine du travail interentreprises établit les rapports relatifs à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion du service. Ces rapports sont présentés au Conseil de Gestion au plus tard à la fin du premier trimestre suivant l'année pour laquelle ils ont été établis.

Le médecin chef du service de médecine du travail interentreprises adresse un exemplaire des rapports, accompagné des observations formulées par le Conseil de Gestion, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort et à l'Inspection médicale du Travail, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organisme concerné.

Art. 20. – Les médecins du travail assistent avec voix consultative aux réunions du Conseil de Gestion.

Les médecins du travail sont représentés par des délégués élus à raison de :

- 1 délégué pour 1 à 3 médecins ;
- 2 délégués pour 4 à 6 médecins ;
- 3 délégués pour plus de 6 médecins.

Chapitre IV. – Des personnels, des services médicaux du Travail

Section première. – Des médecins du travail

Art. 21 – Tout docteur en médecine inscrit à l'Ordre des Médecins, ayant l'autorisation d'exercer la profession et qui est titulaire d'un certificat d'études spécial de médecine du travail, peut exercer la profession de médecin du travail.

Chaque médecin du travail est tenu de faire enregistrer ses titres auprès de l'Inspection médicale du Travail, dans le mois qui suit son entrée en fonction dans un service médical du travail.

Art. 22 – Les dispositions de l'article ci-dessus ne s'appliquent pas aux médecins d'entreprise non titulaires du C.E.S. de médecine du travail et ayant exercé effectivement, à temps plein, pendant au moins trois ans antérieurement à la date de prise d'effet du présent décret.

Art. 23 – Le médecin du travail est lié à une entreprise ou à un service médical interentreprises par un contrat de travail, conclu dans les conditions prévues par les articles 46 et 47 du décret n° 67-147 susvisé, instituant le Code de Déontologie médicale.

Art. 24 – Le médecin du travail d'un service médical d'entreprise ne peut être recruté ou licencié qu'avec l'accord du Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, celui des délégués du personnel.

Pour ce qui est des services médicaux interentreprises, le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec l'accord du Conseil de Gestion. Celui-ci se prononce à la majorité de ses membres, par un vote à bulletins secrets et après que l'intéressé, en cas de licenciement, aura été mis en mesure de présenter ses observations.

En cas d'égalité des voix, le recrutement ou le licenciement est prononcé sur autorisation de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, prise après avis de l'Inspection médicale du Travail.

Art. 25. – Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions.

Le temps minimum dont le médecin du travail doit disposer pour remplir ses missions est fixé à une heure par mois pour :

- 15 employés ou assimilés ;
- 10 ouvriers ou assimilés ;
- 5 travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, soumis à une surveillance médicale spéciale prévue par les règlements pris en application de l'article 23 ci-dessus.

Section 2. - *Des infirmiers, infirmières et secrétaires médicaux*

Art. 26. - Les établissements doivent recruter un personnel infirmier possédant un diplôme d'Etat ou, à défaut, les titulaires de diplômes délivrés par une école reconnue par l'Etat ayant une autorisation d'exercer délivrée dans les conditions prévues par la législation sanitaire en vigueur. Ce personnel infirmier est recruté avec l'accord du médecin chef du service médical du travail d'entreprise ou interentreprises.

Art. 27. - Le personnel infirmier a pour mission d'assister le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités. Il est recruté à raison de :

- un(e) infirmier(e) dans les établissements commerciaux, les syndicats professionnels, les professions libérales ou les associations de quelque nature, occupant un effectif compris entre 100 et 500 salariés et, au-dessus, un(e) infirmier(e) supplémentaire par tranche de 500 salariés.

- un(e) infirmier(e) dans les établissements industriels occupant un effectif compris entre 100 à 300 salariés et, au-dessus, un(e) infirmier(e) supplémentaire par tranche de 300 salariés.

- Lorsque le nombre d'infirmiers ou d'infirmières, calculé conformément aux dispositions ci-dessus, le permet, les heures de travail des intéressés sont réparties de telle façon qu'au moins un infirmier ou une infirmière soit toujours présent pendant les heures normales de travail du personnel.

Un service de garde doit être assuré par un infirmier ou une infirmière diplômé(e) dans les entreprises à feu continu ou à marche continue.

Art. 28. - Un(e) secrétaire médical(e) doit assister chaque médecin du travail dans les services médicaux du travail. Il ou elle est recruté(e) avec l'accord du médecin chef du service médical du travail d'entreprise ou interentreprises.

Section 3. - *Des secouristes.*

Art. 29. - Dans chaque atelier, chantier ou service où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

Lorsque l'activité d'un établissement comporte un travail de jour et de nuit et en l'absence d'infirmier(e), ou lorsque leur nombre, calculé conformément aux dispositions de l'article 27 ci-dessus, ne permet pas d'assurer une présence permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours en cas d'accident.

Ces dispositions sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Chapitre V. - *Des missions des services de médecine du travail*

Art. 30. - Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants, du personnel, des services sociaux en ce qui concerne, notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'établissement ;

- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;

- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et, notamment, contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

- l'hygiène générale de l'établissement ;

- La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement, en rapport avec l'activité professionnelle.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

Section première. - *Action sur le milieu de travail*

Art. 31. - Le médecin du travail établit chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activités en milieu de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail dans le ou les établissement(s) dont il a la charge. Ce plan prévoit notamment les études à entreprendre, ainsi que le nombre et la fréquence minimaux des visites des lieux de travail.

Art. 32. - Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des établissements dont il a la charge, soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du Comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel.

Art. 33. - Le médecin du travail est obligatoirement associé :

- à la formation des secouristes mentionnés à l'article 15 ;

- à l'étude de toute nouvelle technique de production.

Il est consulté sur les projets :

- de construction ou d'aménagement nouveaux ;
- de modifications apportées aux équipements.

Afin de prévenir les risques professionnels, il est informé :

- de la nature et de la composition des produits utilisés par les travailleurs ainsi que leurs modalités d'emploi ;
- des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Art. 34. – Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Le chef d'établissement est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, après avis de l'Inspection médicale du Travail.

Art. 35. – Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, à la charge de l'entreprise, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur l'opportunité de procéder à ces mesures ou analyses, l'Inspecteur du Travail et de la sécurité sociale décide, après avis de l'Inspection médicale du Travail.

Le médecin du travail est destinataire de la copie de la fiche toxicologique.

Art. 36. – Le médecin du travail et l'ensemble du personnel du service médical sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne les techniques de fabrication et les produits de l'entreprise.

Art. 37. – Les chefs d'établissement doivent prendre toutes mesures pour que le médecin du travail consacre à sa mission en milieu de travail le tiers de son temps de travail.

Section 2. – Examens médicaux

Art. 38. – Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit son embauchage.

Le travailleur soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article 41 du présent décret bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

L'examen médical a pour but :

1. de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ;
2. de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
3. de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Art. 39. – Lorsqu'un salarié change d'entreprise moins de trois mois après une visite médicale à l'issue de laquelle aucune inaptitude n'a été reconnue, l'examen d'embauchage n'est pas obligatoire.

S'il est appelé à occuper un emploi similaire et s'il communique au médecin du travail du nouveau service la fiche médicale établie en application de l'article 41 ci-après, le médecin du travail apprécie s'il doit procéder à un nouvel examen médical.

Le délai de trois mois est porté à six mois dans le cas où le salarié qui change d'entreprise reste sous la surveillance du même médecin du travail ou du même service interentreprises de médecine du travail.

Art. 40. – Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen comporte au moins :

- un examen clinique ;
- un examen radiographique pulmonaire, par un radiologue, et une analyse d'urine pour la recherche d'albumine et de sucre.

Art. 41. – Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière sur :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou les travailleurs migrants et cela pendant une période de dix huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'enfants de moins de deux ans, les travailleurs âgés de moins de dix huit ans.

Le médecin du travail détermine la fréquence et la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière, dans les cas où celles-ci ne sont pas fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Art. 42. – Après une absence pour raison de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ou en cas d'absences répétées pour raisons médicales, le salarié est soumis à un examen par le médecin du travail.

Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation fonctionnelle du salarié. Il doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant du travailleur ou du médecin conseil de la Caisse de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen médical peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires.

Art. 43. – Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- a) à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- b) au dépistage des maladies à caractère professionnel prévues à l'article 131 du Code de Sécurité sociale ;
- c) au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Ces examens sont, selon le cas, à la charge de l'employeur ou du service de médecine du travail interentreprises, lequel est tenu de fournir au Médecin du Travail les moyens d'assurer le respect du secret médical.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, le différend est soumis au Médecin-Inspecteur du Travail.

Art. 44. – Le temps nécessaire par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article 43, est pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée.

Section 3. – Documents médicaux

Art. 45. – Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'au Médecin-Inspecteur du Travail ou, à la demande l'intéressé, au médecin de son choix.

Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur.

Art. 46. – A l'issue de chacun des examens médicaux prévus par les articles de la section 2 du présent chapitre, le médecin du travail établit un certificat médical en double exemplaire.

Il remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'Inspecteur du Travail et au Médecin-Inspecteur du Travail.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise ou en fait la demande, le médecin du travail établit un certificat médical en double exemplaire.

Il remet un exemplaire au salarié et conserve le second exemplaire dans le dossier médical de l'intéressé.

Art. 47. – Le médecin du travail est tenu de déclarer les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance à l'Inspection du Travail et à l'établissement de la Caisse de Sécurité sociale du ressort, ainsi qu'à l'Inspection médicale du Travail.

Le médecin du travail est également tenu de déclarer les maladies à caractère professionnel ne figurant pas sur la liste des affections professionnelles indemnifiables.

Section 4. – Recherches, études et enquêtes

Art. 48. – Le médecin du travail peut participer, notamment en liaison avec le Médecin-Inspecteur du Travail, à toutes recherches, études et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre des missions qui lui sont confiées.

Section 5. – Sanctions

Art. 49. – Lorsqu'il n'est pas possible de pourvoir à l'organisation des services médicaux du travail conformément aux prescriptions du présent décret, notamment par manque de candidats ou pour des raisons géographiques, l'entreprise doit, sauf cas de force majeure et sous réserve de l'accord de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort après avoir requis l'avis de l'Inspection médicale du travail, passer un accord avec un service local de la santé publique qui sera chargé d'exercer les fonctions définies par le présent décret.

Art. 50. – Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction doit, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 Jours.

Chapitre VI. – Dispositions finales

Art. 51. Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret, notamment celles du décret n° 89-1329 susvisé.

Art. 52. – Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles, le Ministre de la Santé et de la Prévention médicale et le Ministre de la Prévention, de l'Hygiène publique et de l'Assainissement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 15 novembre 2006.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre.

Macky SALL.

DECRET n° 2006-1259 du 15 novembre 2006 relatif aux mesures de signalisation de sécurité au travail

RAPPORT DE PRESENTATION

L'obligation de mettre au point une signalisation de sécurité trouve son origine dans les dispositions de l'article L.177 du Code du Travail, qui prescrivent l'information, de manière complète et sous une forme compréhensible, de tous les travailleurs sur les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

La mise en œuvre de cette obligation a également l'avantage de conduire les entreprises à procéder à un inventaire des risques existants sur les lieux de travail.

En effet, il ressort de l'analyse des principales causes des accidents du travail que ceux-ci résultent, pour une large part, de comportements de travailleurs qui enfreignent les règles de sécurité. Or, il est établi que les travailleurs adoptent des comportements illogiques, basés sur des réactions conditionnées par des stimuli déterminés.

Par conséquent, la prévention des accidents du travail doit encourager l'adoption d'attitudes de sécurité pouvant se transformer ultérieurement en un comportement habituel de sécurité.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en son article 43 :

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu le Code de l'Urbanisme ;

Vu le Code des Contraventions ;

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de Prévention des Risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Vu l'avis du Comité technique consultatif national pour les questions d'hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le conseil d'Etat entendu en sa séance du 8 février 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,

DECRETE :

Article premier. - Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Art. 2 - Sans préjudice des dispositions qui réglementent le trafic routier, ferroviaire, fluvial, maritime et aérien, l'employeur doit établir une signalisation de sécurité sur les lieux de travail.

Art. 3 : la signalisation, définie en annexe, doit, notamment, avertir les travailleurs :

- de l'existence d'un risque ou d'un danger qui ne peut pas être totalement éliminé ;
- de l'interdiction d'avoir un comportement susceptible de présenter un risque ;
- de l'obligation d'adopter un comportement déterminé ;
- de l'endroit où se trouvent les moyens de lutte contre l'incendie ;
- de l'endroit où se trouvent les voies et sorties de secours ainsi que les moyens de premier secours.

Art. 4. - La signalisation doit être de compréhension immédiate, simple et brève. Elle ne doit être source d'aucune équivoque ou confusion.

Elle est constituée, notamment, de panneaux sur lesquels sont reproduits des pictogrammes, des symboles et, éventuellement, des communications écrites.

Les dimensions et les caractéristiques de ces panneaux pictogrammes, symboles et communications doivent être telles que le message délivré soit aisément lisible.

Art. 5. - les panneaux sont placés à des endroits appropriés, où ils sont bien visibles.

Art. 6. - Sans préjudice des dispositions particulières à la prévention contre les risques d'incendie et d'explosion, la signalisation peut être complétée par des signaux lumineux ou des signaux acoustiques appropriés.

Les moyens de signalisation doivent être nettoyés et entretenus.

Art. 7. - Les travailleurs doivent être instruits, autant de fois que nécessaire, de la signalisation mise en place.

L'employeur doit s'assurer que cette information est bien comprise.

Art. 8. - La mise en place d'une signalisation conforme au présent décret ne peut, en aucun cas, dispenser l'employeur d'appliquer les mesures de protection collective ou, à défaut, les mesures de protection individuelle qu'imposent les dispositions légales et réglementaires.

Art. 9. - les modèles de signalisation joints en annexe doivent obligatoirement être utilisés partout où la situation le justifie.

Art. 10. - Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction pourra, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 jours.

Art. 11 : Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret.

Art. 12 : Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Organisations professionnelles et le Ministre de la Santé et de la Prévention médicale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié avec son annexe, au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 15 novembre 2006

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République

Le Premier Ministre,

Macky SALL.

ANNEXE DEFINITIONS

Communication verbale : un message verbal prédéterminé, avec utilisation de la voix humaine ou synthétique.

Panneau de signalisation : signal qui, par la combinaison d'une forme géométrique, de couleur et d'un symbole ou pictogramme, fournit une indication déterminée.

Pictogramme : représentation graphique simple, par un signe ou un dessin, d'une idée, d'une information, d'une recommandation, d'une mise en garde, d'une interdiction etc.

Signal acoustique : un signal sonore codé émis et diffusé par un dispositif ad hoc, sans utilisation de la voix humaine ou synthétique.

Signal lumineux : Un signal émis par un dispositif composé de matériaux transparents ou translucides, éclairés de l'intérieur ou par l'arrière, de manière à apparaître par lui-même, comme une surface lumineuse.

Signalisation : ensemble des signaux utilisés pour communiquer.

DECRET 2006-1260 du 15 novembre 2006 relatif aux conditions d'aération et d'assainissement des lieux de travail

RAPPORT DE PRESENTATION

La pollution du milieu du travail par les gaz, les vapeurs, les fumées et les poussières de toute nature est à la base de certaines atteintes à la santé des travailleurs.

Les moyens de protection individuelle, utilisés du reste par un nombre limité d'entreprises, sont très loin d'être efficaces.

Les moyens de protection collective, visant directement la machine, l'installation, les produits ou les méthodes de travail, doivent leur être préférés car ils contribuent à assainir l'atmosphère des lieux de travail et la rendent moins nuisible à la santé des travailleurs.

La mise en œuvre de mesures de prévention collective, permet en outre d'éviter le rejet de condensation et de polluants dangereux et/ou insalubres à l'extérieur des lieux de travail et sauvegarder ainsi l'environnement péri-professionnel.

Ainsi, il apparaît nécessaire d'amener les chefs d'entreprise à privilégier les mesures de prévention collective, comme par exemple la ventilation naturelle permanente et/ou la ventilation mécanique des lieux de travail ou le choix de procédés moins dangereux.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE :

Vu la Constitution, notamment en son article 43 :

Vu le Code du travail :

Vu le Code de Sécurité sociale :

Vu le Code de l'Hygiène :

Vu le Code de l'Urbanisme :

Vu le Code des Contraventions :

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de Prévention des Risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité sociale :

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence, la Primature et les ministères :

Vu l'avis du Comité Technique Consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 :

Le Conseil d'Etat entendu en sa séance du 8 février 2005 :

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles :

DECRETE :

Article premier. - Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Art. 2. - Les mesures d'aération, définies en annexe, doivent préserver la sécurité et la santé des travailleurs. L'atmosphère des lieux doit, notamment, être exempte d'odeurs gênant la respiration, de condensations et de polluants dangereux, insalubres ou gênant sous forme de vapeurs, de gaz, de poussières.

Art. 3. - L'aération des locaux est assurée, soit par ventilation naturelle permanente, soit par ventilation mécanique.

La ventilation naturelle permanente est garantie par un nombre de fenêtres et d'ouvertures donnant directement sur l'extérieur. La surface cumulée de ces ouvertures ne doit pas être inférieure au quart de la surface du local concerné. L'efficacité de la ventilation doit être assurée par une bonne répartition des ouvertures.

La ventilation mécanique, qu'elle soit dotée ou non d'un système de climatisation, doit garantir l'évacuation de l'air à renouveler et permettre l'introduction d'air neuf, selon le débit minimal défini aux articles 4 et 5 du présent décret.

Art. 4. - Dans les locaux et les lieux de travail où sont utilisés des produits susceptibles d'être à l'origine d'une pollution atmosphérique, l'employeur doit :

- choisir les produits les moins polluants :

- privilégier les produits exempts d'émission de substances dangereuses, insalubres ou gênantes, sous forme de gaz, de vapeurs, d'aérosols, de particules solides ou liquides.

Si, techniquement, de tels choix ne sont possibles, les émissions de substances dangereuses, insalubres ou gênantes doivent être captées au fur et à mesure de leur production, au plus près de leur source d'émission et évacuées en dehors des locaux et lieux de travail, conformément à la législation sur la protection de l'environnement.

S'il subsiste des polluants résiduels, ils doivent être éliminés par la ventilation générale du local.

Art. 5. - Une ventilation générale mécanique peut être admise comme technique principale d'assainissement de l'atmosphère d'un local où existe une source de pollution professionnelle dont le débit est faible et régulier, sauf si les polluants :

- entrent dans une des catégories de danger prévues par les conditions de distribution des produits chimiques dangereux ;

- sont des poussières de bois ou d'autres polluants qui ne sont pas des produits chimiques, mais qui sont toxiques ou nocifs.

Ce type de ventilation doit être conçu de sorte que les travailleurs ne soient placés entre les sources de pollution et les systèmes d'extraction.

Art. 6. - Les locaux où existe une pollution professionnelle doivent être séparés des autres locaux de travail.

Art. 7. - Si, pour des raisons techniques, la mise en œuvre de ces objectifs de protection collective n'assure pas un assainissement satisfaisant de l'air inhalé par les salariés, des équipements de protection individuelle, en l'occurrence des appareils de protection respiratoire appropriés, doivent être mis à leur disposition. L'employeur prend toutes les dispositions utiles pour que ces équipements soient effectivement utilisés et maintenus en bon état.

Art. 8. - Les auteurs d'infractions au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction pourra, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 jours.

Art. 9. - Sont abrogées toutes les dispositions contraires au présent décret.

Art. 10. - Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre de la Santé et de la Prévention médicale, le Ministre de l'Urbanisme et de l'Aménagement du Territoire, le Ministre de la Prévention, de l'Hygiène publique et de l'Assainissement, le Ministre de l'environnement et de la Protection de la Nature et le Ministre du Patrimoine bâti, de l'Habitat et de la Construction sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié, avec son annexe, au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 15 novembre 2006

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Macky SALL.

ANNEXES

DEFINITIONS

Aération : Action de faire entrer de l'air neuf en vue de maintenir la salubrité de l'atmosphère d'un local.

Aérosols : Suspension, dans un milieu gazeux, de particules solides ou liquides présentant une vitesse de chute faible.

Air neuf : Air pris à l'air libre, à l'abri de toute source de pollution.

Assainissement : Action qui consiste à éliminer d'un local les polluants, sous toutes les formes qui y sont présents, en réduisant leur concentration en dessous des seuils admissibles afin de rendre l'atmosphère salubre.

Balayage : Passage de l'air, successivement, d'un local à d'autres locaux contigus.

Climatisation : Technique qui vise à établir dans les locaux une ambiance de confort thermique et hygroscopique, ou des conditions particulières nécessitées par certains locaux (salle d'ordinateurs, laboratoires).

Danger : Ce qui menace ou compromet la sûreté, l'existence d'une personne ou d'une chose.

Dangereux : Qui constitue un danger, présente du danger, expose à un danger.

Diamètre aérodynamique : D'une poussière : Le diamètre d'une sphère de densité égale à l'unité ayant la même vitesse de chute, dans les mêmes conditions de température et d'humidité relative.

Gaz : Tout corps qui se présente à l'état de fluide expansible et compressible dans les conditions de température et de pression normale.

Génant : Qui gêne, incommode, importune.

Incommoder : Causer une gêne physique, mettre mal à l'aise.

Insalubre : Qui est en deçà du minimum des caractéristiques d'hygiène réglementaire.

Locaux et lieux de travail à pollution non spécifique : Locaux et lieux de travail où la pollution est liée à la seule présence humaine.

Locaux et lieux de travail à pollution spécifique : Locaux et lieux de travail où des substances dangereuses, insalubres ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols ou liquides.

Polluants : Substances, insalubres, gênantes ou dangereuses émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols ou liquides.

Poussière : (dite poussière totale) : toute particule solide dont le diamètre aérodynamique est au plus égal à 100 micromètres ou dont la vitesse limite de chute dans des conditions normales de températures, est, au plus, égale à 0,25m, par seconde.

Poussière alvéolaire : Poussière de nature à atteindre les alvéoles pulmonaires (poussières inférieures à 5 micromètres).

Valeur limite : Seuil chiffré pour la concentration admissible de certains polluants dans l'atmosphère des lieux de travail.

Vaporisation : Passage de l'état liquide à l'état gazeux ; la vaporisation est une évaporation, lorsque ce changement d'état se fait librement à la surface d'un liquide.

Ventilation : Ensemble des dispositions et équipements destinés à faciliter l'aération des locaux, c'est-à-dire l'évacuation de l'air vicié et son renouvellement par de l'air frais.

Ventilation générale : Technique d'assainissement de l'air, basée sur la dilution des polluants par un apport d'air neuf en opérant par le balayage.

Ventilation localisée : Technique d'assainissement par captage et rejet des polluants à l'extérieur du local.

Ventilation mécanique : Ventilation assurée par une installation mécanique.

Ventilation naturelle : Ventilation assurée, naturellement par le vent ou par l'écart de température entre l'extérieur et l'intérieur.

VLE : Valeur limite d'exposition qui n'est pas obligatoirement une valeur maximale, mais une valeur qui ne saurait être dépassée pendant plus de 15 minutes, compte tenu des moyens de prélèvement et de mesure.

VME : Valeur limite pour les valeurs moyennes d'exposition : Valeur admise pour la moyenne dans le temps des concentrations auxquelles un travailleur est effectivement exposé au cours d'un poste de 8 heures.

DECRET n° 2006-1261 du 15 novembre 2006

fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature

RAPPORT DE PRÉSENTATION

L'arrêté général n° 5253 IGTL-S-AOF du 19 juillet 1954, fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables en Afrique occidentale française aux travailleurs des établissements de toute nature, est resté en vigueur en vertu des dispositions transitoires du Code du Travail.

A l'épreuve du temps et des nombreuses avancées scientifiques et technologiques qui ont vu le jour, les dispositions dudit arrêté se sont révélées incapables à assurer la sécurité et la santé au travail.

L'objectif tendant à asseoir un cadre réglementaire apte à garantir un meilleur niveau de sécurité et santé au travail dans les entreprises sénégalaises, tel qu'énoncé dans la Politique nationale d'amélioration des conditions et du milieu de travail, adoptée de manière tripartite et consensuelle en mai 1999, a rendu nécessaire la mise à jour des textes réglementaires qui avaient été pris en application du Code du Travail d'Outre mer de 1952.

Le présent projet de décret, qui intègre les acquis enregistrés en matière d'hygiène et de sécurité du travail, s'inscrit dans la dynamique de préservation de la sécurité et de la santé des travailleurs en mettant à la charge de l'employeur l'obligation de :

- procéder à l'entretien technique des lieux de travail et des installations, de sorte que les déficiences constatées et susceptibles d'affecter la sécurité et la santé des travailleurs soient éliminées ;
- entretenir de manière régulière et contrôler le fonctionnement des dispositifs de sécurité existants ;
- dégager les voies de circulation menant aux sorties et issues de secours pour être utilisées à tout moment.

Les prescriptions édictées sont minimales et doivent être mises en oeuvre, également, par les petites et moyennes entreprises, ainsi qu'une frange importante du secteur informel, lesquelles occupent une bonne partie de la population salariée.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu le Code de l'Hygiène ;

Vu le Code de l'Urbanisme ;

Vu le Code de l'Environnement ;

Vu le Code des Contreventions ;

Vu le décret n° 81-009 du 20 janvier 1981, portant organisation et fonctionnement du Comité de Prévention des Risques professionnels institué auprès de la Caisse de Sécurité Sociale ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Vu l'avis du Comité technique consultatif national pour les questions d'Hygiène et de Sécurité des Travailleurs en sa séance du 31 août 2000 ;

Le Conseil d'Etat entendu en sa séance du 1^{er} mars 2005 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des organisations professionnelles,

DECRÈTE :

Chapitre premier. - *Champ d'application.*

Article premier. - Le présent décret s'applique aux employeurs, aux travailleurs et aux établissements entrant dans le champ d'application du Code du Travail.

Chapitre II. - *Qualité des lieux et des postes de travail.*

Art. 2. - Les bâtiments qui abritent des lieux de travail et des locaux, définis en annexe et affectés aux travailleurs, ainsi que les aires sur lesquelles se trouvent des lieux de travail, doivent présenter, dans tous leurs éléments constitutifs, une résistance et une stabilité suffisantes, appropriées à leurs utilisations et aux contraintes qui en découlent conformément à la réglementation en vigueur.

Art. 3. - Les lieux de travail et les locaux affectés aux travailleurs doivent être à l'abri :

- des eaux, en particulier de pluie ou d'inondations ;
- de toute émanation ou de toute source d'infection provenant, notamment, de fosses, de fosses d'aisances, de puisards, d'égouts ou d'eaux stagnantes.

Art. 4. - Les planchers des lieux de travail doivent être stables et résistants, exempts de bosses, de trous ou de plans inclinés dangereux. Ils ne doivent pas être glissants.

Les revêtements des planchers, murs et plafonds doivent être appropriés aux activités exercées et aux techniques de nettoyage qu'elles exigent.

Art. 5. - Les locaux affectés au travail doivent être aérés.

Ils doivent être munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobile donnant directement sur le dehors et assurant une aération suffisante pour empêcher une élévation exagérée de la température.

Art. 6. - Au poste de travail, chaque travailleur doit disposer, compte tenu notamment des équipements de travail, des stockages et du mobilier d'un espace libre qui lui permette d'évoluer sans risque pour sa sécurité, sa santé et sans fatigue excessive. La surface dont il dispose doit être de trois mètres carrés au minimum et la largeur des passages entre les équipements de travail et entre ceux-ci et d'autres installations doit être de quatre vingt centimètres au minimum.

Après analyse des différentes composantes de la tâche à accomplir, notamment ses exigences posturales, gestuelles, visuelles, chaque poste de travail doit être conçu et aménagé afin qu'il soit, autant que faire se peut, adapté au travailleur et que ce dernier puisse travailler à l'aise, dans les meilleures conditions possibles.

Art. 7. - Le chef d'établissement doit aménager chaque poste de travail de sorte qu'il puisse être équipé d'un siège convenable, utilisable par les salariés, en permanence ou par intermittence, selon leurs besoins.

Si le travail est incompatible avec la position assise, un nombre suffisant de sièges doit être mis à la disposition des salariés, à proximité de leurs postes de travail ; ils utilisent ces sièges, selon leurs besoins.

Chapitre III. - *Propreté et bon ordre des lieux de travail.*

Art. 8. - Les lieux de travail doivent être maintenus en bon ordre, libres de tout encombrement.

Sans préjudice de l'application de dispositions spécifiques relatives aux produits chimiques dangereux, aux produits inflammables ou explosifs, des déchets doivent être évacués au fur et à mesure. S'ils sont entreposés, ils doivent l'être à l'écart des postes de travail et ne présenter aucun risque pour les travailleurs.

Art. 9. - Les lieux de travail, ainsi que les mobiliers et les équipements qui s'y trouvent, doivent être maintenus dans un état constant de propreté.

Le nettoyage doit être effectué grâce à des procédés et à des matériels adaptés, notamment aux aspirateurs, aux linges humides ne soulevant pas de poussières.

Les planchers doivent être nettoyés au moins une fois par jour. Les revêtements des murs et plafond doivent être nettoyés ou repeints toutes les fois qu'il est nécessaire.

Art. 10. - Lorsque le nettoyage n'est pas accompli par du personnel spécialisé, le temps qui lui est consacré par les travailleurs doit être inclus dans leur temps de travail et payé comme tel. Dans ce cas, le nettoyage doit être réalisé avec le matériel fourni par l'employeur. Le règlement intérieur peut préciser, notamment :

- la nature du matériel mis à la disposition des salariés et les techniques de nettoyage à mettre en oeuvre ;

- les procédures de nettoyage ;

- la durée du temps consacrée au nettoyage.

Art. 11. - Dans les locaux où sont utilisées des matières organiques altérables, les murs et les planchers doivent être nettoyés quotidiennement avec une solution désinfectante.

Un nettoyage complet, avec la même solution doit être réalisé au moins une fois par an.

Les résidus putrescibles ne doivent jamais séjourner sur les lieux de travail. Ils doivent être évacués au fur et à mesure. L'employeur prend toutes les dispositions pour qu'ils soient détruits immédiatement ou entreposés à l'écart des postes de travail, dans des récipients hermétiquement clos, en attente de leur enlèvement.

Chapitre IV. - *Services et locaux à la disposition des salariés.*

Section première - *Vêtements de travail*

Art. 12. - L'employeur doit procurer gratuitement, à chaque ayant droit, deux tenues de travail complètes par an, adaptées à la taille de ce dernier. La première tenue est fournie dans les quinze jours suivant l'embauche.

Chaque tenue, composée au moins de deux pièces, une jupe ou pantalon et une chemise, doit être adaptée à la taille du travailleur et à son activité.

Art. 13. - L'employeur doit fournir à chaque travailleur les moyens appropriés, notamment du savon, des détergents, pour maintenir propres ses vêtements de travail.

Les travailleurs affectés aux équipements de travail ou à proximité doivent être dotés de tenues appropriées.

Art. 14. - Le règlement intérieur peut préciser les conditions dans lesquelles ces vêtements de travail sont attribués, utilisés et entretenus.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'application de dispositions particulières aux équipements de protection individuelle, notamment aux vêtements de protection.

Section. 2. - *Vestiaires et casiers.*

Art. 15. - L'employeur doit mettre à la disposition de son personnel des vestiaires, lorsque tout ou partie de celui-ci est normalement amené à modifier son habillement pour l'exécution de son travail.

Les vestiaires doivent être suffisamment spacieux et correctement ventilés. Les vêtements qui y sont déposés doivent pouvoir y sécher. Leurs planchers et leurs murs doivent être aisés à nettoyer. Ils doivent être tenus en état constant de propreté et être nettoyés au moins une fois par jour. Des vestiaires séparés doivent être prévus pour les travailleurs hommes et femmes.

Les vestiaires seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges, tels des bancs, chaises, tabourets et des casiers individuels.

Art. 16. - Les casiers sont destinés à recevoir des effets personnels, à l'exclusion de produits facilement périssables ou de produits alimentaires. A cet effet, ils devront être munis d'une tringle porte-ceintres et d'un nombre suffisant de cintres. Ils doivent se fermer à clef ou à cadenas.

Lorsque des vêtements de travail souillés de matières salissantes ou malodorantes devront être rangés de façon habituelle dans un vestiaire, les casiers de celui-ci devront présenter un compartiment réservé à ces vêtements et muni de deux patères. Des casiers identiques seront mis à la disposition du personnel appelé à manipuler des matières pulvérulentes, explosives ou inflammables.

Le règlement intérieur précise les conditions dans lesquelles ces casiers sont affectés, utilisés et maintenus en état de propreté constante.

Section 3. - *Moyens pour les salariés d'assurer leur propreté individuelle.*

Art. 17. - L'employeur doit prévoir des lavabos, à raison d'un robinet d'eau courante et propre pour dix travailleurs.

Ces lavabos, d'accès facile, doivent être installés à proximité des lieux de travail ou des locaux où sont pris les repas. Ils doivent, ainsi que les planchers et les parois de leurs abords, être faciles à nettoyer. Ils doivent être tenus en état de propreté constante et être nettoyés au moins une fois par jour.

Des lavabos séparés doivent être prévus pour les travailleurs hommes et femmes.

Art. 18. - Dans les établissements où sont effectués certains travaux malodorants, salissants ou insalubres, l'employeur est tenu d'installer, au profit des travailleurs, des douches dans des cabines individuelles, en raison d'une cabine pour quatre salariés.

Les cabines individuelles doivent être correctement ventilées et éclairées. Elles doivent être pourvues d'eau propre et courante. Leurs planchers et leurs parois doivent être aisés à nettoyer. Elles doivent être tenues dans un état de propreté constante et être nettoyées au moins une fois par jour.

Des douches séparées doivent être prévues pour les travailleurs hommes et femmes.

Art. 19. - Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas à leur poste de travail.

Dans les établissements où quinze travailleurs au moins désirent apporter leur repas et le consommer sur place, l'employeur doit mettre à leur disposition un réfectoire présentant toutes les garanties d'hygiène.

Ce local ne doit pas communiquer directement avec les locaux de travail. Il doit être suffisamment spacieux et correctement ventilé. Il doit être efficacement isolé de la chaleur excessive due au rayonnement solaire. La température doit y être convenable.

Ses planchers et ses murs doivent être aisés à nettoyer.

Art. 20. - L'employeur doit mettre à la disposition des utilisateurs du réfectoire :

- de la boisson hygiénique en quantité suffisante, conformément aux dispositions relatives à la boisson ;
- un nombre suffisant de chaises et de tables ;
- une armoire permettant de déposer des aliments à l'abri des insectes.

Aucun aliment périssable ne doit être conservé d'un jour à l'autre.

Art. 21. - Les réfectoires et les emplacements cités à l'article précédent doivent être tenus dans un état de propreté constante. Ils doivent être nettoyés après chaque repas.

Art. 22. - Si l'employeur assure un service de cantine, les travailleurs ne doivent pas être dans l'obligation d'y prendre leur repas.

Art. 23. - L'employeur est autorisé à ne pas prévoir de réfectoire ou d'emplacement spécial, à condition que les salariés qui désirent apporter leur repas pour le consommer sur place disposent :

- de tables et de chaises en nombre suffisant dans la salle à manger de la cantine ;
- d'armoires pour entreposer les aliments ;

Art. 24. - Les cuisines des cantines doivent être suffisamment spacieuses et correctement ventilées. Les vapeurs, les fumées, les odeurs et la chaleur notamment doivent être évacuées, conformément aux dispositions du décret relatif à l'aération et à l'assainissement de l'air des lieux de travail.

Leurs planchers et leurs murs doivent être aisés à nettoyer et à désinfecter. Les billots sur lesquels les aliments sont préparés doivent être correctement lavés, après chaque utilisation.

Si des aliments périssables doivent être conservés, ils doivent être dans un réfrigérateur.

Art. 25. - Les cuisines, les équipements, ainsi que les récipients, les ustensiles, la vaisselle, les couverts qui y sont utilisés, doivent, être tenus en état de propreté constante et être nettoyés après la préparation de chaque repas.

Art. 26. - Les cuisines doivent être tenues à l'abri des animaux, notamment des rongeurs, des insectes et des animaux domestiques.

Art. 27. - Les salariés qui préparent et qui servent les repas doivent se conformer aux règles de l'hygiène alimentaire, ainsi qu'à de strictes règles d'hygiène corporelle et vestimentaire.

L'employeur doit les former à la compréhension et à l'application de ces règles et il doit, notamment, les instruire des risques que font courir aux consommateurs des aliments contaminés par des agents pathogènes.

Ces salariés doivent être indemnes et toute affection contagieuse. Ils doivent bénéficier d'une surveillance médicale spéciale.

Art. 28. - Les salles à manger des cantines doivent être aménagées et entretenues comme les réfectoires visés ci-dessus.

Section 4. - *Travailleurs logés.*

Art. 29. - Tout employeur qui héberge, à l'intérieur ou à l'extérieur des limites de l'établissement, un ou plusieurs travailleurs qui ne vivent pas en famille, doit en faire la déclaration à l'Inspection du Travail dans le mois qui suit l'ouverture de l'hébergement.

Cette déclaration doit préciser :

- le nombre et le sexe des salariés hébergés ;
- le plan des logements et des locaux sanitaires : toilettes, lavabos, douches, réfectoires, cuisines, avec des indications sur leur superficie et leur volume.

Art. 30. - Les locaux affectés à l'hébergement doivent être installés, si possible dans un lieu calme, sur une aire aménagée, à l'abri des eaux de pluie ou d'inondation et de toute émanation ou de toute source d'infection provenant notamment, de fosses, de fosses d'aisances, de puisards, d'égouts ou d'eaux stagnantes.

Les voies d'accès aux différents locaux doivent être praticables en toutes saisons. Les installations précitées doivent être séparées pour les travailleurs hommes et femmes.

Art. 31. - Les locaux affectés à l'hébergement doivent être efficacement isolés de la chaleur excessive due au rayonnement solaire. Ils doivent être correctement ventilés et disposer de fenêtres.

La température doit y être convenable et être contrôlée par des thermomètres.

La hauteur sous-plafond est au minimum de trois mètres et cinquante centimètres. Si le local est climatisé, elle peut être de deux mètres et cinquante centimètres.

Si les travailleurs ne disposent pas de chambres individuelles, le nombre de personnes par pièce est limité à six. Chaque travailleur doit disposer, au minimum, d'une superficie de six mètres carrés et d'un volume de dix mètres cubes d'air.

Les planchers ainsi que les murs des locaux doivent être aisés à nettoyer.

Chaque travailleur hébergé doit disposer, pour son usage exclusif, d'un lit et d'une armoire se fermant à clé.

Les locaux affectés à l'hébergement doivent être tenus dans un état de propreté constante et être nettoyés au moins une fois par jour, sous la responsabilité de l'employeur.

Art. 32. - Les salariés hébergés doivent disposer, à proximité immédiate de leur logement :

- de toilettes ;
- de lavabos ;
- d'un réfectoire ;
- de douches.

Conformes aux prescriptions de la Section 3 relatives aux moyens pour les salariés d'assurer leur propreté individuelle et du chapitre V concernant les toilettes.

Chapitre V. - *Toilettes.*

Art. 33. - Le chef d'établissement doit aménager, dans l'enceinte de l'entreprise, de l'atelier de production ou du service, des toilettes qui puissent être utilisées de manière adéquate et hygiénique par les travailleurs.

Les toilettes des hommes et des femmes doivent être séparées.

Art. 34. - Le nombre des toilettes doit être en fonction de l'effectif des travailleurs de chaque sexe et doit s'établir comme suit :

Nombre de salariés de chaque sexe	Nombre de cabinets d'aisance
1 à 15	1
16 à 35	2
36 à 55	3
56 à 80	4
81 à 110	5
111 à 150	6
A partir de 150	1 cabinet supplémentaire par tranche de 40 salariés

Art. 35. - Les établissements qui occupent plus de cent femmes doivent prévoir un cabinet d'aisance avec siège par tranche de cinquante travailleurs.

Art. 36. - Les toilettes doivent répondre aux prescriptions suivantes :

- elles doivent être correctement éclairées ;
- elles doivent communiquer avec les locaux de travail par un passage couvert ;
- les planchers et les murs doivent être imperméables ;
- les portes doivent fermer correctement et être munies d'un moyen de fermeture intérieur ;
- les murs doivent être de couleur claire.

Art. 37. - Les eaux vannes, chargées ou non de matières solides provenant des toilettes, doivent être évacuées selon les règles sanitaires.

Chaque toilette doit être pourvue, en quantité suffisante, d'eau limpide et hygiénique.

Du savon doit être mis à la disposition des salariés.

Les toilettes doivent être maintenues en état de propreté constante ; elles doivent être nettoyées au moins une fois par jour

Chapitre VI. - Boisson.

Art. 38. - Le chef d'établissement doit fournir aux travailleurs de la boisson hygiénique, en quantité suffisante.

Art. 39. - Pour préserver sa qualité hygiénique, la boisson doit être conservée dans un récipient muni d'un couvercle et d'un robinet.

Le récipient contenant la boisson doit être placé à proximité des lieux de travail.

Art. 40. - Le règlement intérieur peut déterminer l'endroit où sera placé le distributeur de boisson et préciser les modalités d'approvisionnement et de conservation de la boisson dans un état d'hygiène correct.

Art. 41. - L'employeur met un verre à la disposition de chaque travailleur ou tout autre moyen qui permette d'éviter que plusieurs travailleurs utilisent le même récipient pour boire.

Art. 42. - La consommation de boissons alcoolisées n'est pas autorisée sur les lieux de travail. Il est interdit d'en introduire ou d'en distribuer pendant les heures de travail.

Chapitre VII. - Services de protection et de prévention.

Art. 43. - L'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'établissement, si celui-ci ne dispose pas d'un service de sécurité.

Art. 44. - Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant du présent décret et de celles découlant d'autres dispositions législatives ou réglementaires, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

Art. 45. - Lorsque les compétences dans l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences extérieures à l'établissement.

Art. 46. - Au cas où l'employeur fait appel à des compétences extérieures, les personnes ou services concernés doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs. Ils doivent avoir accès à toutes les informations nécessaires.

Art. 47. - Dans tous les cas :

- les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis ;
- les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis.

- les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise ou de l'établissement et des risques auxquels les travailleurs sont exposés, ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement.

Chapitre VIII. - *Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs, danger grave et immédiat.*

Art. 48. - L'employeur doit :

- prendre, en matière de premier secours, de lutte contre l'incendie, et d'évacuation des travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'établissement et compte tenu de la présence d'autres personnes ;

- organiser les relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

Art. 49. - En application des dispositions de l'article 51 du présent décret, l'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des travailleurs, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures.

Ces travailleurs doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériels adéquats, en tenant compte de la taille et des risques spécifiques de l'établissement.

Art. 50. - L'employeur doit :

a) informer le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection ;

b) prendre les mesures et donner des instructions pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et immédiat qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité et/ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail ;

c) sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave immédiat.

Art. 51. - Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat ne pouvant être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations ou pratiques nationales.

Art. 52. - L'employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, puisse en cas d'impossibilité de contacter le supérieur hiérarchique compétent et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.

L'action du travailleur concerné n'entraîne pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il ait commis une négligence.

Chapitre IX. - *Dispositions finales.*

Art. 53. - Les auteurs d'infraction au présent décret seront punis des peines prévues par l'échelle des peines de simple police, dans la limite d'un maximum de 18.000 francs d'amende et de 6 à 10 jours d'emprisonnement.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'infractions.

En cas de récidive, l'amende sera obligatoirement prononcée au taux maximum de 18.000 francs et l'auteur de l'infraction doit, en outre, être puni d'un emprisonnement de 10 jours.

Art. 54. - Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret.

Art. 55. - Le Ministre d'Etat, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, le Ministre de l'Intérieur, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles et le Ministre de la Prévention, de l'Hygiène publique et de l'Assainissement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 15 novembre 2006.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre

Macky SALL.

ANNEXES DEFINITIONS

Qualité des lieux et des postes de travail.

Bâtiment : Tout ouvrage durable édifié au-dessus du niveau du sol et ayant une fonction d'abri ; sont donc inclus les bâtiments non fermés de type auvent...

Eaux vannes : Liquides chargés ou non de matières solides provenant des cuvettes des WC et des urinoirs, qui nécessitent un traitement d'épuration.

Entretien : Ensemble des travaux que nécessitent la conservation d'un bâtiment en bon état et sa pérennité : remplacement de tuiles cassées, détartrage de canalisations, ramonages, raccords d'étanchéité, peinture anti-rouille de pièces métalliques, etc.

Equipement de travail : Toute machine, appareil, outil, ou installation utilisé au travail.

Ergonomie : L'ergonomie peut se définir comme « la mise en oeuvre de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés par le plus grand nombre avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité » (définition du Conseil de la Sécurité d'ergonomie de langue française).

Espace de travail : Volume assigné à une ou plusieurs personnes dans le système de travail pour accomplir une tâche.

Fosses d'aisances : réservoir destiné à la collecte et au stockage des eaux vannes d'un bâtiment.

Plan : Ce qui est plat, sans aspérités ni accident de relief mais pas obligatoirement horizontal.

Plancher : Ouvrage qui, dans une construction, constitue une plate-forme horizontale au rez-de-chaussée, ou une séparation entre deux étages.

Puisard : Puits à parois grossièrement maçonnées, ou en pierres sèches, ou même simplement creusé en pleine terre ; rempli de caillasse et de sable, il absorbe les eaux de pluies ou des eaux collectées par des drains.

Résiduaire : Qui constitue un résidu déchets, détritiques, rebut, ordure.

Résistance : Aptitude d'un corps ou d'un matériau à s'opposer à une contrainte ou à un phénomène physico-chimique, sans en être affecté, modifié, déformé ou détruit.

Revêtement : Désigne de façon générale toute couche superficielle de matériau homogène ou d'éléments préformés, rapportée sur un support quelconque (sol naturel, chaussée, paroi de maçonnerie, plafond, façade, panneau de bois, etc... pour les protéger et/ou pour les décorer, ou pour diverses fonctions spécifiques (absorption phonique, ignifugation, réflexion de la lumière...).

Structure : Ossature d'une charpente ou d'une construction, disposition relative des éléments qui assurent la stabilité d'un ensemble, ou la cohésion interne d'un matériau.

Propreté, bon ordre et nettoyage des lieux de travail.

Eaux vannes : Liquides chargés ou non de matières solides provenant des cuvettes des WC et urinoirs, qui nécessitent un traitement d'épuration.

Fosse d'aisances : Réservoir destiné à la collecte et au stockage des eaux vannes d'un bâtiment.

Organique : Relatif aux organes ou organismes vivants.

Puisard : Puits à parois grossièrement maçonnées, ou en pierres sèches, ou même simplement creusé en pleine terre ; rempli de caillasse et de sable, il absorbe les eaux de pluies ou des eaux collectées par des drains.

Putrescible : Qui peut se putréfier, pourrir, se corrompre.

Service et locaux mis à la disposition des salaires.

Billot : Tronçon de bois gros et court dont la partie supérieure est aplaniée.

Cantine : Service qui prépare et qui sert les repas dans un établissement.

Casier : Meuble de rangement ou compartiment d'un tel meuble.

Douche : Système adapté sur une conduite d'eau et comprenant une pomme d'arrosage, pour prendre une douche.

Lavabos : Dispositif de toilette fixe, à hauteur de table, avec cuvette, robinets d'eau courante et système de vidange.

Réfectoire : Lieu où les travailleurs d'établissement prennent ensemble des repas.

Vestiaire : Local ou lieu où sont déposés des vêtements et éventuellement d'autres objets.

DECRET n° 2006-1262 du 15 novembre 2006
modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du Travail.

RAPPORT DE PRESENTATION

Le décret n° 70-183 du 20 février 1970 réglementant le régime général des dérogations à la durée légale du travail est apparu, à présent, plutôt rigide, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, notamment en ce qui concerne l'accomplissement des heures supplémentaires.

L'objet du présent décret est d'assurer la compétitivité de l'entreprise, en prévoyant un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à cinq cents heures, pouvant être effectuées après l'accomplissement de la formalité simplifiée de l'information préalable de l'inspecteur du travail.

Le projet de décret prévoit en outre, la possibilité pour l'employeur de déroger, sous sa propre responsabilité, à la limitation de la durée quotidienne de travail, en cas d'urgence, pour faire face aux contraintes liées à la nature de l'activité ou à la nécessité d'un fonctionnement continu des activités.

Ces innovations permettent à l'employeur de décider de la cadence de travail en se fondant sur la flexibilité et la souplesse dans l'utilisation du temps de travail.

Désormais l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est requise que lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà du contingent annuel et dans la limite de dix heures par semaine et par travailleur.

L'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel de la date du dépôt de la demande d'autorisation, pour leur permettre de donner leur avis.

En cas d'urgence, il doit immédiatement formuler une demande de régularisation accompagnée de toutes les justifications appropriées.

L'employeur qui, dans l'attente d'une décision de l'inspecteur à sa demande d'autorisation, fait effectuer les heures supplémentaires, doit aussi l'en informer immédiatement en indiquant les raisons.

Il appartient à l'inspecteur du travail, non plus au ministre chargé du travail, de statuer et il dispose d'un délai de huit jours suivant l'expiration du délai imparti aux délégués du personnel pour rendre sa décision.

Les décisions de l'inspecteur du travail peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

Enfin, dans la pratique, on s'attend à ce que contingentement des heures supplémentaires impliquant une possibilité d'annualisation du temps de travail, avec comme seule limite l'information de l'inspecteur du travail, puisse renforcer la volonté de promotion du dialogue social par l'aménagement concerté des relations professionnelles, en général, et du temps de travail, en particulier.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution, notamment en son article 43 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le décret n° 62-17 du 22 janvier 1962, fixant l'échelle des peines de simple police applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour non application ;

Vu le décret n° 70-182 du 20 février 1970, déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit ;

Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale de travail ;

Vu le décret n° 70-184 du 20 février 1970, fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires ;

Vu le décret n° 2006-267 du 23 mars 2006, portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Le Conseil d'Etat entendu en sa séance du 18 avril 2006 ;

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles,

DECRETE :

Article premier. - Les dispositions de l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 11. - a Contingent annuel d'heures supplémentaires.

Un contingent annuel d'heures supplémentaires, pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail, est fixé à cents heures par an et par travailleur.

Un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel fixé à l'alinéa premier du présent article sont autorisées, dans la limite d'un maximum de dix heures par semaine et par travailleur, par l'Inspecteur du Travail, après consultation des délégués du personnel.

L'employeur est tenu d'informer le même jour les délégués du personnel de la date du dépôt auprès de l'Inspecteur du Travail de la demande d'autorisation.

Ces derniers disposent d'un délai de huit jours, à compter de cette date pour donner leur avis. En cas de silence, cet avis est censé être favorable.

L'Inspecteur du Travail doit rendre sa décision dans un délai de huit jours suivant l'expiration du délai imparti aux délégués du personnel.

Dans tous les cas, l'autorisation n'est accordée que pour une période maximale de six mois. L'autorisation, collective et anonyme, s'applique à l'ensemble du personnel occupé ou appelé à être occupé dans l'établissement pour lequel elle a été accordée. Son renouvellement, qui peut être demandé un mois avant la date d'expiration de l'autorisation, est soumis à la procédure de la demande initiale.

Article 11. - b Situations d'urgence.

Lorsque des contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'établissement rendent nécessaire la continuité des activités, l'employeur peut déroger, sous sa propre responsabilité, à la limitation de la durée quotidienne du travail. S'il n'a pas encore adressé de demande d'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires, il doit présenter immédiatement à l'Inspecteur du Travail une demande de régularisation, accompagnée des justifications et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande d'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires, il doit informer immédiatement l'Inspecteur du Travail de l'obligation dans laquelle il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donner les raisons.

L'Inspecteur du Travail fait connaître sa décision selon les modalités prévues à l'article 11 - a du présent décret.

Article 11. - c - Affichage des horaires de travail.

Les horaires de travail résultant de l'application des dispositions des articles 11 a et 11 b du présent décret sont affichés et communiqués dans les conditions prévues par les arrêtés fixant les modalités d'application de la durée légale de travail par branche d'activité.

Article 11. - d - Recours hiérarchique.

Les recours hiérarchiques dirigés contre les décisions de l'Inspecteur de Travail relatives aux demandes d'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires sont portés devant le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale. Ces recours doivent, à peine de forclusion, être présentés dans les quinze jours suivant la notification de la décision contestée.

Le Directeur du Travail et de la Sécurité sociale dispose d'un délai de quinze jours pour statuer. Son silence au terme dudit délai vaut acceptation de la demande.

Article 11. - e - Rémunération ou compensation des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires accomplies ouvrent droit :

- soit à une rémunération aux tarifs réglementaires ou conventionnels en vigueur.

- soit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 100 % du temps de travail accompli au-delà de la durée légale hebdomadaire. Un décret déterminera les modalités de compensation des heures supplémentaires de travail.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 11 - a. ».

Art. 2. - Le Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar le 15 novembre 2006.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Macky SALL.

PARTIE NON OFFICIELLE

ANNONCES

(L'Administration n'entend nullement être responsable de la teneur des annonces ou avis publiés sous cette rubrique par les particuliers).

DECLARATION D'ASSOCIATION

Titre de l'Association : « COMPAGNIE 1^{er} TEMPS »

Objet :

- la création dans le domaine de la danse : activités sociaux culturels et sensibilisation aux nouvelles formes d'arts.

Siège social : Ouakam cité avion n° 5

COMPOSITION DU BUREAU

actuellement chargé de l'administration et la direction de l'association

MM. Abdoulaye Diouf, *Président :*

Aimé François Ouamba, *Secrétaire général :*

M^{me}. Fatou Cissé, *Trésorière générale.*

Récépissé de déclaration d'association n° 150 GRD-AA-ASO en date du 9 octobre 2006.

DECLARATION D'ASSOCIATION

Titre de l'Association : ASSOCIATION ZHU CULTURE

Objet :

- participer au développement de la culture sénégalaise et africaine ;

- apporter une expertise aux différents métiers des arts du spectacle vivant ;

- contribuer à la réalisation de projets culturels dont l'objectif est d'améliorer le développement des métiers de la culture ;

- contribuer à la professionnalisation des acteurs culturels ;

- favoriser les échanges culturels et artistiques entre artistes africains ;

- accompagner les actions de formation et de perfectionnement liées au domaine culturel et artistique.

Siège social : Bira Ouakam, cité COMICO, OKM 85 - Dakar.

COMPOSITION DU BUREAU

actuellement chargé de l'administration et la direction de l'association

MM. Alfred Crepin Faustin Quenum, *Président :*

Patrick Joel Mayitoukou, *Secrétaire général :*

Salif Mbacké, *Trésorier général.*

Récépissé de déclaration d'association n° 12.869 M.INT.-CI.-DAGAT en date du 26 avril 2007.

M. Souleymane Diakhaté
Quartier Carrière - Thiès

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 3.283 de Thiès, appartenant au sieur Souleymane Diakhaté. 1-2

M^{me} Mariame Traoré
Quartier Randoulène Nord à Thiès

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 350 de Thiès, appartenant au sieur Guibril dit Djibril Sarr. 1-2

Etude de M^{rs} Papa Ismaël Kâ & Alioune Kâ.
notaires associés
94. rue Felix Faure - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 94 de la Commune de Sine Saloum, appartenant à la société SDV-SENEGAL 1-2

Etude de M^{rs} Youssoupha Camara
avocat à la cour
35 bis, Avenue Malick Sy

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie du titre foncier n° 1.170 de Saint-Louis quartier Sor angle rues de la Tour et Sow Mandaw Ousmane, appartenant à Issajha Ndiaye, Yankhoba Ndiaye, Seynabou Ndiaye et Mouhamadou Mansour Ndiaye. 1-2

Etude de M^{rs} Dial Guèye, *séquestre*
4. Rue Rafflenel x Laperine - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie des titres fonciers n° 1.088-DG et 4-DG sis aux Rues Grasland x Joseph F. T. Gomis (ex-Blanchot), appartenant à la succession de feu Nancy Diop. 1-2

Etude de M^{rs} Souleymane Diagne
avocat à la cour
26. Avenue Jean Jaurès. Immeuble Kébé Extension 3^{ème} étage

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 20.566-DG, appartenant à M^{me} Irma Diagne. 1-2

Etude de M^{rs} Amadou Moustapha Ndiaye
& Aïda Diawara Diagne, *notaires associés*
83. Boulevard de la République
Immeuble Horizons 2^{ème} étage - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie des titres fonciers n° 5.550-DG et 6.649-DG, appartenant à M. Réda Attieh, commerçant, né à Kana (Liban) en 1926. 1-2

Etude de M^{rs} Mayacine Tounkara et associés
avocats à la cour
15. Boulevard Djily Mbaye x Rue de Thann
immeuble Xeweel 1^{er} étage - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 8.281-DG, appartenant à la Compagnie sénégalaise d'Assurances et de Réassurances dite CSAR devenue par changement de dénomination « Axa Assurances ». 1-2

Etude de M^{rs} Serigne Mbaye Badiane, *notaire*
5-7. Avenue Carde. 1^{er} étage - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie du titre foncier n° 13.407-DG, appartenant à M. Kalidou Kamara. 1-2

Etude de M^{rs} Daniel-Sédar Senghor
& Jean Paul Sarr, *notaires associés*
13-15. Rue Colbert - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 29.437-DG, propriété de la « Société civile particulière Gnilane » (SCP GNILANE). 1-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte de la copie originale du titre foncier n° 21.047-DG, propriété de M^{me} Célestine Dalousse. 1-2

Etude de M^{rs} Aïssatou Guèye Diagne, *notaire*
16. Rue Emile Zola - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 10.442-DG, et du certificat d'inscription y afférent. 1-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 21.047-DG, en cours de transfert au livre foncier de Grand-Dakar, appartenant à Marie Célestine Dalousse. 1-2