

# REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

\*\*\*\*\*

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

**Décret 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 Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi  
et des Organisations professionnelles**

# REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

## Décret 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

### 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 06 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 DEUXIEME

##### Des moyens juridiques d'intervention

**Article 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**

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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**

**Article 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**

**Article 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.

**Article 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**

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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**

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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**

**Article 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**

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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**

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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

**Abdoulaye WADE**

Par le Président de la République  
Le Premier Ministre

**Macky SALL**