« Cas de droit social »

LA DUREE DU TRAVAIL

Travail préparé par: **Fadwa MICHRAFI**

Professeur responsable: **M. R.LARHZAL**

Année universitaire: 2008-2009

PLAN

Section1: La durée de la journée et de la semaine du travail

Paragraphe I - Domaine d'application

A/- Etablissements assujettis
B/- Bénéficiaires

Paragraphe II- Conditions d'application

A/- Répartition des heures de travail
B/- Dérogations à la règle des 48 heures

Section 2: Le repos hebdomadaire et les jours fériés

Paragraphe I - Le repos hebdomadaire

A/- Domaine d'application
B/- Modalités d'application

Paragraphe II - Le repos des jours fériés

A/- Interdiction de l'emploi pendant les jours fériés
B/- Dérogations

Section 3: Cas jurisprudentiels

Introduction

L'amélioration des conditions de travail et de la qualité de la vie professionnelle ne peut aller sans aménagement du temps de travail. C'est le Dahir du 18 Juin 1936 qui institua la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures. Le projet du code de travail maintient le principe de la semaine de 48 heures. Aujourd'hui, il est question d'instituer la journée continue.

Dans ce travail, nous examinerons les dispositions relatives à la durée de la journée et de la semaine du travail, au repos hebdomadaire et des jours fériés et aux congés payés.

Section 1: La durée de la journée et de la semaine du travail

Paragraphe I - Domaine d'application

L'application de la législation relative à la durée du travail est limitée à certains établissements et à quelques bénéficiaires.

A- Etablissements assujettis

Le Dahir de1936 ne visait que les établissements industriels et commerciaux. Mais le dahir du 16 Octobre 1947 a élargi cette réglementation aux employeurs exerçant une profession libérale, aux notaires, aux représentants, aux agents d'assurance et aux associations et groupement de quelque nature que ce soit. Certaines entreprises échappent à cette réglementation : boulangeries et pâtisseries et les entreprises de transport sur route des marchandises.

Seulement, dans ces entreprises, la durée de travail est réglementée pour les femmes et les enfants de moins de 16 ans; c'est le dahir du 2 Juillet 1947 qui est la source de cette réglementation.

Cette durée ne peut excéder 10 heures par jour. De plus, les heures effectuées par tous les travailleurs au-delà de la 60ème heure pour une semaine déterminée, sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles (article 16 et 17 du dahir précité).

B- Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la législation de 1936 sont les ouvriers et les employés occupés dans les établissements assujettis. Les cadres supérieurs ne sont pas soumis à la réglementation du temps de travail, car ils sont tenus de remplir leur fonction tout le temps nécessaire. Aucune réduction des salaires ne devrait en principe suivre la limitation de la durée du travail prévue par l'article 1er du Dahir de 1936. Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet (art. 8 Dahir 1936).

Paragraphe II - Conditions d'application

L'article 1er du Dahir 1936 dispose seulement que le travail effectif ne peut excéder quarante huit heures par semaine, soit 8 heures par jour. La notion de «travail effectif» n'est précisée dans aucun texte, il n'est prévu qu'un « plafond de travail».

A- Répartition des heures de travail

L'article 4 de l'arrêté viziriel du 15 Mars 1937 dispose quant a lui, que dans chaque établissement, les ouvriers et les employés ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail.

Deux modes de répartition:

L'employeur a donne le choix entre l'un des deux modes de répartition des heures de travail suivant :

- **Limitation du travail effectif a raison de huit heures pour chaque jour ouvrable de la semaine.**

- **Répartition inégale les quarante huit heures de travail effectifs de la semaine sur six jours, avec maximum de neuf heures par jour ou, sur cinq jours, avec maximum de 10 heures par jour.**

Répartition des heures de travail

- Dans l'agriculture, la durée du travail est limitée a 2700 heures par an, et fait l'objet d'une répartition par périodes, selon les nécessités de la région et de la culture sans que la durée journalière puisse excéder dix heures (art. 16, dahir du 24 avril 1973, salaries agricole). L'horaire de travail, date et signe par l'employeur, doit être affiché sur les lieux de travail de façon à être porté à la connaissance de tous les travailleurs de l'établissement. Une copie de l'horaire et des rectifications qui y seraient apportées éventuellement doivent être préalablement adressées à l'inspecteur du travail (art4 arrêté de 1937 et art.162 projet du code de travail).

- Aux termes de l'article 9 de l'arrêté de 1937, en cas d'accord entre les trois quart au moins des employeurs, d'une part et des travailleurs, d'autre part, dans une même profession, pour une localité ou une région, un régime uniforme de répartition des heures de travail et de repos peut être fixe. Ce régime peut être rendu obligatoire par arrêté ministériel à tous les établissements de la profession situés dans la localité ou la région considérée.

- Mais une telle possibilité est rarement usitée du fait de la carence de concertation entre partenaires sociaux, ne serait-ce que sous 1'impulsion des pouvoirs publics. Seules les banques et les assurances et certaines grandes entreprises suivent actuellement ce troisième mode de répartition des heures de travail.

Modes d'organisation de travail

- Afin d'assurer une productivité constante de I' entreprise, eu égard au capital investi en machines, l'employeur s'efforce parfois de maintenir celles-ci en marche quasi permanente. Mais il ne faut cependant pas que l'organisation du travail dans l'entreprise s'effectue au détriment de la sante des travailleurs et de leurs capacités professionnelles. Le travail par relais ou par roulement est interdit par !' article 6, alinéa 1er de l'arrêté de 1937.

- Néanmoins, lorsque l'organisation de l'entreprise le justifie pour des raisons techniques, une dérogation peut être accordée par arrêté ministériel. Dans ce cas, les heures de travail et de repos de chaque personne ou de chaque groupe de personnes occupées par relais ou par roulement sont portées sur un horaire établi, communique et affiche suivant l'article 4 de l'arrêté précité.

- En cas de travail par équipes successives, la durée du travail sera continue, sauf interruption pour le repos qui pourra atteindre une heure.

- Toutefois, cette réglementation n'est pas assez étoffée pour permettre une protection effective des travailleurs en la matière. D'autres dérogations prennent en considération plus d'intérêt de l'entreprise que celui des salariés.

B- Dérogations à la règle des 48 heures

- Le travailleur ne peut que se soumettre au droit de l'employeur a le faire travailler au-delà de l'horaire normal de l'entreprise pour récupérer les heures de travail non effectuées par suite d'un ch6mage collectif, total ou partie1.

- Deux situations sont prévues par 1'article 5 de l'arrêté de 1937 :

  - ✓ Chômage, résultant de causes accidentelles ou de force majeure. Dans ce cas, la récupération se fait par une prolongation de la durée quotidienne de travail ou la suspension de la semaine de cinq jours. La récupération doit être autorisée par l'inspecteur du travail.
  - ✓ Chômage, résultant de saisons. Pour ces interruptions collectives, la récupération s'effectue dans les douze mois qui suivent, après autorisation du Ministère du travail.

- L'augmentation exceptionnelle prévue, à titre de récupération, ne pourra avoir pour effet de porter la durée générale du travail à plus de dix heures par jour, ni à plus de cinquante-six heures par semaine. Toutefois, la durée générale du travail pourra être portée sur soixante heures par semaine pendant trois mois par an au maximum (art.5 alinéa 3, arrêté de 1937).

- Aucune majoration de salaries n'est cependant prévue, 11 moins de dispositions contractuelles plus favorables.

1- Dérogations permanentes

a/- Mesures Générales

- Les dérogations permanentes sont admises pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement are exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement intermittent (art.3, paragraphe 4, Dahir de 1936 et art. 10Arrete de 1937).

- Elles sont applicables exclusivement aux hommes âgés de plus de seize ans.

- Dans certaines professions, il est admis que le temps de présence effective peut être supérieur à quarante-huit heures, en raison du caractère intermittent de ce travail. Tel est le cas, par exemple, des salons de coiffures, d'hôtels, cafés, restaurants et des entreprises de travaux publics.

1- Dérogations permanentes

b/- Mesures particulières -(Femmes et Enfants)

D'autres mesures particulières sont prévues pour les femmes et les enfants, et en matière de travail de nuit. En ce qui concerne les femmes et les enfants de moins de 16 ans occupés dans les établissements non assujettis à la semaine des quarante-huit heures, ils ne peuvent être employés 11un travail effectif de plus de dix heure&.par jour, coupe par un ou plusieurs repos d'au moins égal 11une heure. Cependant, en ce qui concerne les femmes, si la durée journalière du travail effectif ne dépasse pas sept heures, c~ travail peut are fait sans interruption (art. 14-15, dahir du 2 Juillet 1947 et art. 13, Dahir du 24 Avril 1973 relatif aux salaries agricoles).

1- Dérogations permanentes

1-Travail de nuit:

- La réglementation du travail interdit le travail de nuit, c'est 11dire tout travail exécuté entre 22 heure et 5 heures du matin aux enfants âgés de moins de 16 ans et aux femmes.

- Pour ces personnes, le législateur impose un repos nocturne d'une durée de 11 heures consécutives au minimum.

- D'après l'art. 14u dahir de 1973 relatif aux salaries agricoles, le travail de nuit commence deux heures après le coucher du soleil et se termine deux heures avant le lever du soleil.

2- Rémunération des heures des dérogations permanentes

- Les heures de dérogations permanentes sont, contrairement à la récupération des heures perdues, rémunérées en plus du salaire relatif à la durée normale du travail dans l'établissement, quelque soit le mode de rémunération du salarie.

- Des dérogations temporaires sont accordées dans trois cas: pour permettre aux entreprises de faire face a un surcroit de travail inhabituel, a des nécessites nationales ou a des accidents survenus ou imminents. Qu'il s'agisse de dérogations permanentes ou temporaires, un repos compensatoire doit être accorde dans un délai maximum de 15 jours.

3- Les heures supplémentaires

- L'augmentation rapide de la production dans les secteurs d'activité en développement amène souvent l'employeur à recourir à des heures supplémentaires. On appelle heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale applicable dans l'établissement.

- Dans les établissements où la durée du travail est légalement repartie sur l'année, à raison de 2496 heures, sont considérées comme heures supplémentaires.

- Les heures supplémentaires doivent être autorisées par l'inspecteur du travail. Une majoration de 25% est accordée pour le paiement des heures supplémentaires effectuées entre 5 heures et 22 heures et une majoration de 100% est accordée pour les heures supplémentaires sont effectuées le jour de repos hebdomadaire, même si un repos compensatoire est accorde au salarie.

Section 2: *Le repos hebdomadaire et les jours fériés*

Paragraphe I - Le repos hebdomadaire

La nécessité d'un repos hebdomadaire n'étant plus a souligner, il convient de dégager du Dahir du 21 Juillet 1947 sur le contrôle de l'application de ce texte, les dispositions en vigueur en ce qui concerne le repos hebdomadaire et le repos des jours fériés.

A- Domaines d'application

- La réglementation du repos est, d'après l'article 1er du Dahir du 21 Juillet 1947, applicable à tout le personnel au service d'un employeur exerçant une profession industrielle, commerciale ou libérale, ainsi qu'au personne des syndicats, sociétés mutuelle et associations de toute nature, quelque soit la catégorie professionnelle des travailleurs.

- Des dispositions particulières régissent le personnel des chemins de fer, les marins, les journalistes professionnel etc..

  - ✓ 25% pour un travail effectue pendant l'horaire du jour
  - ✓ 50% pour un travail effectue pendant la nuit.

- Une majoration est portée au cours du jour cl100% pour le travail effectue pendant les jours de repos hebdomadaires.

- Enfin, chaque semaine, le salarié agricole a droit à un jour de repos de vingt quatre heures (art.18, Dahir de 1973). Quant au repos des femmes en couche et des femmes allaitant leurs enfants ainsi que le repos des enfants *ou* des femmes travaillant la nuit, ils sont régis par le dahir du 2 Juillet 1947 portant réglementation du travail.

- En définitive, tous les salaries bénéficient du repos hebdomadaire qui est un besoin physiologique et moral évident. Mais des abus de la part de l'employeur sont fréquents, ce qui porte préjudice aux modalités d'application de la réglementation.

B- Domaines Modalités d'application

Nous dégagerons le principe, puis les dérogations.

1- Le principe

Les modalités d'attribution sont fixées par l'article 4 du dahir du 21 Juillet 1947, qui dispose « qu'il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé, ouvrier *ou* apprenti. Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives décomptées de minuit à minuit. Il doit être accorde le vendredi, le samedi, le dimanche *ou* le jour du souk, compte tenu de la confession des bénéficiaires et du choix de l'employeur. Mais ce principe souffre de plusieurs dérogations.

B- Modalités d'application

2- Les dérogations

Les dérogations sont prévues par les articles 6 à 33 du dahir précité de 1947.

Repos par roulement

Tout d'abord, certains établissements *sont* admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement à tout ou partie de leur personnel.

B- Modalités d'application

2- Les dérogations

Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans différents cas: travaux urgents, surcroit de travail et utilisation de matière périssables. Ces dérogations vont de pair avec celles apportées à la semaine de quarante huit heures.

B- Modalités d'application

2- Les dérogations

Repos de spécialistes avec réduction

- Certaines catégories de personnel bénéficient du repos hebdomadaire dans les conditions particulières. Tel est le cas des spécialistes occupés aux fabrications ou opérations continues dans les usines à feu continu.

- Un arrêté viziriel du 25 Juin 1947 a établi la nomenclature de ces spécialistes. Le repos auque1ces spécialistes auront droit sera en partie différé, sous réserve que dans une période déterminée, le nombre de repos de vingt-quatre heures consécutives, soit au moins égal à celui des semaines comprises dans ladite période.

- Il en va également ainsi en ce qui concerne les spécialistes occupes à des travaux d'entretien exécutés pendant le repos collectif En ce cas, ils doivent bénéficier d'un repos compensatoire annuel de deux semaines, qui précède ou suit immédiatement le congé annuel paye ainsi que des gardiens et des concierges. Pour ces derniers, le repos hebdomadaire.

B- Modalités d'application

2- Les dérogations

Repos par demi-journée

D'après les articles 20 et 21 du Dahir de 1947, le repos d'une journée peut être remplace par deux repos d'une demi-journée dans certains établissements de vente au détail de denrées alimentaires, ainsi que pour le personnel affecté au service de livraison de journaux ou encore pour les rotativistes travaillant exclusivement à l'impression des journaux quotidiens. Toutes ces dérogations ne sont pas applicables aux garçons de moins de seize ans et aux femmes de moins de vingt et un an (art.22, dahir de 1947).

B- Modalités d'application

2- Les dérogations

Possibilité de groupement de repos hebdomadaire

Dans les entreprises minières et les chantiers situes loin d'une agglomération, les jours de repos hebdomadaire peuvent, après accord entre I' employeur et les salaries, être groupes pour être donne en une seule fois dans le mois ou même dans le trimestre. Dans ce dernier cas, l'autorisation du ministère du travail est exigée, et une demi-journée de repos doit être accordée chaque semaine.

B- Modalités d'application

2- Les dérogations

Dérogations sur demande collective

Sur demande présentée par les deux tiers au moins des employeurs et les deux tiers au moins des travailleurs d'une même profession (pour une agglomération ou un quartier déterminé), le ministre du travail peut décider que pour: cette profession, le repos sera donne le même jour dans tous les établissements, ou un autre jour que le vendredi, le samedi, le dimanche ou le jour de souk. n peut également décider que le repos sera attribue de midi à midi, donne par roulement de tout ou partie du personnel ou qu'il décidera la fermeture obligatoire de tous les établissements appartenant à la profession intéressée. .

B- Modalités d'application

2- Les dérogations

Suppression du repos hebdomadaire

Dans les établissements de l'Etat et dans ceux ou sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat, le repos hebdomadaire peut, lorsque les travaux sont effectues dans l'intérêt de la défense nationale, être temporairement supprime par les autorités compétentes. Cette éventualité demeure assez rare.

B- Modalités d'application

2- Les dérogations

Contrôle insuffisant

De toute façon, si l'employeur est tenu d'observer ces prescription qui lui sont parfois favorables, et d'accomplir certaines formalités, le contrôle des agents de l'inspection du travail reste déficient, il n'en va pas autrement en ce qui concerne le repos des jours fériés

Paragraphe II :*Le repos des jours féries*

La loi interdit en principe l'emploi pendant les fêtes et jours fériés, mais des dérogations avec rémunération existent ailleurs

Paragraphe II - Le repos des jours fériés

A- Interdiction de l'emploi pendant les jours fériés

Le principe et ses limites:

- L'employeur ne peut en principe occuper le personnel durant les jours fériés dont la liste est déterminée par arrêté. La même mesure peut être étendue dans les mêmes formes a des jours non fériés, a l'occasion de cérémonies ou de fêtes diverses. Décret n° 2.8.423 du 3 Sept 1984 complète la liste des jours fériés.

- Actuellement un décret du 20 Aout 1979 complète celui du 28 Février 1962et fixe la liste des jours fériés payes dans les entreprises commerciales et industrielles, dans les professions libérales et dans les exploitations agricoles et forestières (dix jours fériés si on tient compte du 23 Mai, jour férié supplémentaire depuis 1981). Un autre décret, du 28 Février 1977, fixe la liste de jours fériés ch6mes dans les administrations publiques, établissements public et services concèdes (treize jours fériés si on tient compte du 23 Mai devenu «fête nationale au Maroc».

Paragraphe II - Le repos des jours fériés

A- Dérogations

- Des dérogations sont cependant prévues dans les entreprises à service obligatoirement continu ou dans celles qui ont été admises à donner le repos hebdomadaire par roulement, ainsi que les commerces de détail d'alimentation, établissements de spectacles, cafés, restaurants, etc.. Dans ce cas, l'employeur versera au personnel qui a travaillé, une indemnité supplémentaire égale au moment du salaire perçu pour la journée. Pour le personnel au pourboire, cette journée est compensée par un jour de repos payé dans les mêmes conditions que le congé annuel auquel il vient s'ajouter. Des possibilités de récupération sont également prévues. .

C - Récupération

- Les heures de travail perdues en raison du repos ch6me peuvent être récupérées dans le courant des trente jours qui suivent, sans que la récupération puisse être le jour ou le travail, et sans qu'elle puisse avoir pour effet de porter la durée journalière du travail au-delà de dix heures pour le personnel auxquelles ne sont pas applicables les dérogations permanentes de la durée du travail.

Section 3: Cas jurisprudentiels

Cas1: Modification des horaires ou de la durée du travail

- Comme nous l'avons déjà vu il y a modification du contrat lui-même quand le changement affecte un de ses éléments essentiels, qui était une des conditions déterminantes de l'accord du salarié lors de l'embauche.

- La modification du contrat exige l'accord des deux parties. Si le salarié refuse la proposition faite par l'employeur, celui-ci peut engager une procédure de licenciement en bonne et due forme.

- Les horaires et la durée du travail sont en général considérés comme des éléments essentiels du contrat. Toute modification exige donc l'accord du salarié. Sauf s'il s'agit d'une modification ponctuelle ou mineure n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

- Pour ce dernier cas et dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut imposer unilatéralement une modification des modalités d'exécution du travail.

- Le refus du salarié constitue en principe une faute grave en tant que manquement à ses obligations contractuelles. Il peut donc être sanctionné par un licenciement dans les conditions de droit commun.

En résumé, la nature de la modification est laissée à l'appréciation des juges.

Cas2: Report des congés payés non pris suite à un arrêt de travail pour maladie (cas de la France)

- Avant, le droit français n'admettait le report des congés payés qu'en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, d'un congé de maternité ou d'adoption ou encore lorsque l'absence de prise des congés payés était imputable à l'employeur.

- Le 24 février 2009, la Chambre sociale de la Cour de cassation a opéré une jurisprudence et désormais, lorsqu'un salarié ne peut prendre ses congés payés en raison d'une absence liée à un arrêt de travail pour maladie, les congés payés ne sont pas perdus mais simplement reportés après la date de reprise du travail. Si le contrat de travail est rompu, le salarié a alors droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

- Cette jurisprudence était attendue par les spécialistes du droit du travail et le calendrier judiciaire a favorisé son intervention rapide. Le Maroc a aussi besoin qu'une jurisprudence similaire s'opère pour préserver les droits des salariés.

Cas3: Jurisprudence constante établie par la Cour Suprême pour les salariés étrangers

- Selon une jurisprudence constante, le contrat de travail d'un étranger est un CDD dont la durée est fixée par l'administration en vertu d'une autorisation accordée sous forme de visa, il demeure un CDD même s'il fait l'objet de plusieurs visas successifs.

- Ainsi, la jurisprudence exclut l'application de la règle selon laquelle un CDD fait pour une année se transforme en CDI lorsque le contrat est renouvelé pour une ou plusieurs années.

- La jurisprudence justifie sa décision par le fait que l'autorisation administrative est accordée par visa valide pendant une durée déterminée, qui ne peut être renouvelée ni prolongée et que le maintien de l'étranger à son poste doit faire l'objet d'une nouvelle demande d'autorisation, faite par l'employeur, accompagnée d'un nouveau contrat, et que l'imposition par le législateur d'un visa fixant la durée de validité fait que les relations de travail sont soumis aux règles du CDD, abstraction faite de la durée ou de la nature du contrat fixées par les parties.

- La jurisprudence justifie également sa décision par le fait que l'administration se réserve le droit de contrôler les emplois occupés ou pouvant être occupés par les étrangers, et à protéger les nationaux contre une concurrence injustifiée. Il va sans dire que d'autres considérations autorisent ce contrôle, d'où le droit réservé à l'administration de retirer à tout moment le visa même en cours de validité.

Merci pour votre attention et merci pour tous les efforts que vous avez fournis pour nous ☺