

# Plan

- **Introduction**

- I. **Définition**

- II. **La durée légale du travail au Maroc**

- III. **Les heures supplémentaires**

- IV. **Les heures d'équivalences**

- V. **Les durées maximales de travail**

- VI. **Dispositions pénales**

- **Conclusion**

- **Bibliographie**

# Introduction

Le Maroc a élaboré le code de travail qui a été mis en œuvre le 7 juin 2004

cette loi a pour objectif :

- organiser et protéger les relations ou les rapports entre l'employé et l'employeur en général .
- déterminer les droits et les obligations de chacun .

En ce qui nous concerne nous proposons dans cet exposé sur thème « la durée du travail au Maroc ».

# Définition

La durée de travail effectif selon la loi est la durée pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et il doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La notion de la durée de travail est définie dans le code du travail selon deux critères :

- la mise à disposition du salarié
- la non atteinte à sa liberté de choisir ses activités.

D'une manière générale il est considéré comme durée de travail effectif tout temps qui répond aux deux critères légaux : disponibilité et absence de liberté.

# Exemple admis

- On considère comme étant du temps de travail effectif :
  - le temps de déplacement professionnel d'un lieu à un autre de travail ou le temps de trajet lors des interventions d'un salarié en astreinte, le temps de déplacement du domicile au lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif. Il peut néanmoins donner lieu à contreparties, par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.
  - les déplacements à l'intérieur de l'entreprise entre les vestiaires, pointeuse et salle de repos constituent également des périodes de travail effectif.
  - les temps de formation sont en principe considérés comme du temps de travail (ex. : actions d'adaptation au poste de travail, action de formation liées à l'évolution des emplois etc.)

# Exemples exclus

- Ne constituent pas du temps de travail effectif
  - les temps de pauses et de restauration (sauf disposition conventionnelle ou sauf s'ils remplissent les 2 conditions). Cependant, ces temps doivent donner lieu a compensation lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire.
  - le temps d'astreinte.
- L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié sans être a la disposition permanent et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer a son domicile ou a proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au sévices de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considéré comme un temps de travail effectif. L'astreinte est mise en place par accord ou a défaut, par décision unilatérale de l'employeur. Elle doit être assortie d'une contrepartie ( temps de repos, compensation financière). Le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf pour les périodes d'intervention.

# la durée du travail l'égale au Maroc

- selon l'article 184 :

<b>Durée/activité</b>	<b>Durée annuelle</b>	<b>Durée hebdomadaire</b>	<b>Répartition</b>
Activité non agricole	2288 heures	44 heures	Ne dépassant pas 10 heures par jour sauf dérogations légales
Activité agricole	2496 heures	Variation selon les nécessités des cultures.	Déterminé par l'autorité gouvernementale compétente.

# les heures supplémentaires

- L'heure ou les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 44 heures hebdomadaires (ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions), à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite. Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 00 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

- Selon les articles 201 les salaires doivent être majorées de

	<b>Jour ouvrable</b>	<b>Jour férié</b>
De 6h à 21h	25%	50%
De 21H à 6h	50%	100%

- Selon l'article 202 La rémunération des heures supplémentaires est calculée tant sur le salaire que sur ses accessoires, à l'exclusion :
  1. des allocations familiales
  2. des pourboires, sauf pour le personnel rémunéré exclusivement au pourboire
  3. des indemnités qui constituent un remboursement de frais ou de dépenses engagés par le salarié en raison de son travail



# Les heures d'équivalences

- Dans certaines professions (santé, médico-social...), des salariés peuvent être soumis à un temps de travail - comportant des temps d'inaction - dépassant la durée légale du travail mais assimilé à celle-ci. Ainsi, par exemple, la durée hebdomadaire du travail peut être fixée, compte tenu du régime d'équivalence, à 48 heures qui seront décomptées comme 44 heures.

- Les heures d'équivalence sont rémunérées conformément aux usages ou aux accords étendus applicables à l'entreprise. La durée équivalente (par exemple 48 h) est le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.
- Le régime d'équivalence pour une profession ne peut être mis en place que par décret en Conseil d'Etat ou par décret simple après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche.

- **Exemple : 16 / 04 / 2010**
- Dans certains secteurs tel le commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers s'applique une durée dite d'équivalence. Une durée de travail supérieure (par exemple : 48 heures) est considérée comme équivalente à la durée légale (35 heures). Dans ce cas, le calcul des heures supplémentaires se déclenche après la 38<sup>e</sup> heure de travail et non la 44<sup>e</sup> heure.

# Les durées maximales de travail

- La durée légale du travail peut être dépassée dans le cadre de la réglementation sur les heures supplémentaires.
- Sauf autorisation de l'inspecteur du travail, la durée du travail des travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peut dépasser la durée légale du travail.
- Toutefois, il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé. Ces durées maximales de travail s'imposent également au salarié qui cumule plusieurs emplois.

- Sauf dérogation, les durées maximales sont fixées à :
  1. 10 heures par jour ;
  2. 48 heures par semaine ;
  3. 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.
- L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.
- Dans tous les cas :
- les récupérations des heures de travail perdues ne peuvent être autorisées pendant plus de trente jours par an
- la prolongation de la durée journalière de travail ne peut dépasser une heure
- la durée journalière de travail ne peut dépasser dix heures.

- Article 187 :

Le travail par roulement ou par relais est interdit sauf dans les entreprises où cette organisation du travail est justifiée par des raisons techniques.

On entend par " travail par roulement ", l'organisation du travail qui permet à un établissement de rester ouvert tous les jours de la semaine, sans que chaque salarié qui s'y trouve occupé ne dépasse la limite maximum légale de la durée du travail.

On entend par " travail par relais ", l'organisation de travail avec des équipes tournantes sur la base de la non-simultanéité des repos des salariés dans le cadre de la même journée.

- Article 188 :

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la durée de travail de chaque équipe ne peut excéder huit heures par jour. Cette durée doit être continue sauf une interruption pour le repos qui ne peut être supérieure à une heure.

- Article 189 :

En cas d'interruption collective du travail dans un établissement ou partie d'établissement résultant de causes accidentelles ou de force majeure, la durée journalière de travail peut être prolongée à titre de récupération des heures de travail perdues, après consultation des délégués des salariés et le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise.

# Dispositions pénales

- Article 203 :

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

- ✓ le dépassement de la durée de travail prévue par l'article 184
- ✓ le non-respect des dispositions de l'article 187
- ✓ la durée de travail de chaque équipe excédant la limite fixée par l'article 188
- ✓ le non-respect des dispositions de l'article 189
- ✓ la durée de travail excédant la limite fixée à l'article 190
- ✓ la non rémunération, en sus du salaire afférent à la durée normale de travail, des heures de travail effectuées en vertu de la dérogation permanente au titre des articles 190 ou 192 (Lorsque dans une entreprise, des travaux urgents doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour prévenir des dangers imminents, organiser des mesures de sauvetage, réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise ou pour éviter le dépérissement de certaines matières, la durée normale de travail peut être prolongée pendant un jour puis à raison de deux heures durant les trois jours suivants.)



- ✓ la durée de travail supérieure à la limite de deux heures pendant le délai de trois jours fixé par l'article 192 ou la prolongation de la durée normale de travail après l'expiration dudit délai ;
- ✓ le défaut d'indemnisation des heures supplémentaires visée à l'article 196 ou la majoration non conforme aux taux fixés par l'article 201 ;
- ✓ le calcul de la rémunération des heures supplémentaires non conforme aux dispositions de l'article 202.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles précités n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépassent le montant de 20.000 dirhams.

- Article 204 :

Est puni d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams le non respect des dispositions des articles 185 et 186.

# Conclusion

# Bibliographie

- Code de travail
- Le droit de travail