LEÇON 6: LA DUREE DU TRAVAIL

1) La durée normale ou légale

La durée normale de travail des employés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à 40 heures par semaine au maximum sauf pour les travailleurs des établissements agricoles dont la durée de travail est fixée à 48 heures par semaine dans la limite de 2400 heures par an. Un employé travaille enmoyenne**173,33 heures par mois**. Dans tous les cas, des dérogations peuvent être apportées à ces règles. **Par ces dérogations les heures de travail peuvent être inférieures à la durée normale ou supérieure à cette durée**. Parmi ces dérogations il y a l'équivalence, les dérogations temporaires et permanentes, les heures de travail perdues et les heures supplémentaires.

2) Les dérogations à la durée normale du travail

2-1) Les heures d'équivalence

Dans le système d'équivalence, **on paie 40 heures de travail pour une présence du travailleur** à son lieu de travail supérieure à 40 heures. C'est le cas du personnel de surveillance et domestique. Les dérogations permanentes consistent dans les travaux préparatoires ou complémentaires nécessaires à la bonne exécution du service. C'est par exemple le cas du temps consacré au chargement ou au déchargement des camions, wagons ou autres. C'est aussi le cas du temps consacré aux travaux d'éclairage ou d'aménagement d'une salle. Les heures ainsi travaillées ne sont pas payées et ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Il en est de même dans le cas des dérogations temporaires qui constituent dans l'exécution de travaux urgents comme par exemple la prévention d'un accident, une mesure de sauvetage etc. La quatrième dérogation consiste dans la récupération des heures de travail perdues dans une entreprise pour des causes accidentelles ou de force majeure. La loi permet à l'employeur de les récupérer sous deux conditions : d'abord, il faut que le temps hebdomadaire de travail soit tombé en dessous de 40 heures. Ensuite, il faut qu'il y ait eu une interruption collective du travail Ce qu'on appelle interruption collective. Ce n'est pas nécessairement la suspension du travail de tout le personnel de l'établissement. Ce peut être, l'arrêt forcé du travail dans un atelier ou un service de l'entreprise.

Les heures de récupération doivent être payées au tarif qui était normalement prévu si elles avaient été faites au moment de l'interruption, si pendant l'interruption le salarié n'avait pas été payé, li faut simplement informer l'inspecteur

du travail sinon les heures récupérées seront considérées comme des heures supplémentaires.

2-2) Les Heures Supplémentaires

a) ***Définition***

On entend par heures supplémentaires de travail toutes les heures qui, dans le cadre d'une semaine civile dépassent la 40ème heure normale de travail.

b) Détermination des heures supplémentaires

- **De la 41ème heure à la 46 heures**, le taux horaire de salaire doit être majoré de **15%**
- **De la 47ème heure à la 55ème**, la majoration s'élève à **50%** ;
- **Pour les heures de nuit**, la majoration est de **100%** lorsqu'elles sont effectuées les **dimanches et jours fériées.**
- **Pour les heures de nuit (21h à 5h)** effectuées **en dehors des dimanches et jours fériés**, la majoration est de **75%** ;
- **Pour les heures effectuées en dehors des dimanche et jours fériés**, la majoration est **75%.**

N.B : Le travailleur est libre d'effectuer ou de ne pas effectuer des heures supplémentaires. Un tel licenciement est nul.

2-3) Le travail de nuit

On appelle travail de nuit, **tout travail effectué dans la période de 8 heures comprises entre 21 heures et 5 heures du matin**. Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans. Us ne peuvent être employés pour des travaux au-dessus de leur force. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement s'il y a lieu L'inspecteur du travail procède au contrôle du travail des femmes et des enfants.