

ما يجب معرفته عن المدة القانونية للعمل

حددت المدة القانونية للعمل بالأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 والتي تعني كل الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي وكذا المؤسسات و الادارات العمومية، و يسري مفعول هذا الأمر منذ 11 مارس 1997 .

و عليه، فالمدة القانونية هي قاعدة من النظام العام التي تعني أساسا تحديد حجم الوقت الأقصى ليوم عمل، لأسبوع عمل، لسنة عمل و كذا الاستثناءات لهذه الحدود.

أهم المعلومات حول المدة القانونية متناولة فيما يلي :

أ - لماذا تتدخل الدولة في تحديد المدة القانونية للعمل ؟

يرمي قيام السلطات العمومية بتحديد المدة القانونية للعمل إلى هدفين اثنين :
الهدف الأول : يتعلق بالصحة الجسدية و العقلية للعمال حيث تبرهن منذ زمن أن خطر حوادث العمل يكون هاما حيثما كانت مدة العمل طويلة.
الهدف الثاني : يخص اقتصاد البلاد حيث أن تعديل حجم أوقات العمل يشكل وسيلة من وسائل مكافحة البطالة.

ب - ما هو مقدار المدة القانونية للعمل في بلادنا منذ الاستقلال ؟

هناك ثلاث فترات رئيسية يجب الوقوف عندها :
الفترة الأولى تبدأ من 1962 إلى 1974 تشمل 40 ساعة في الأسبوع.
الفترة الثانية تبدأ من 1975 إلى 1997 تشمل 44 ساعة في الأسبوع.
الفترة الثالثة تبدأ من 1997 إلى يومنا هذا تشمل 40 ساعة في الأسبوع.

ج - ما هو أساس حساب المدة القانونية للعمل ؟
يعتبر الأسبوع (الفترة الأسبوعية) أساس حساب المدة القانونية بالنسبة للقطاع الإقتصادي.
أما في القطاع الفلاحي فيعتمد أساس حساب المدة القانونية على حجم الساعات السنوية التي يتم

توزيعها على فترات حسب خصوصيات المنطقة أو النشاط .

د - كيف يتم توزيع المدة القانونية الأسبوعية للعمل ؟

يجب أن توزع الأربعين ساعة على 05 أيام عمل على الأقل و بهذا نستطيع الحصول على :
- أسبوع من 5 أيام عمل أي 5 في 8 ساعات
- أسبوع من 5 أيام عمل مع 4 أيام بـ 09 ساعات + يوم بـ 4 ساعات
- أسبوع من 6 أيام عمل مع 5 أيام بـ 07 ساعات + يوم بـ 5 ساعات
و من جهة أخرى، لا يمكن توزيع المدة الأسبوعية على 7 أيام لأن العامل له الحق في يوم كامل للراحة على الأقل خلال الأسبوع.

هـ - هل تدخل فترة الإستراحة في حساب مدة العمل الفعلي ؟

إن الهيئة المستخدمة ملزمة في حالة ما إذا كانت ساعات العمل متواصلة بتخصيص فترة للإستراحة لا تتجاوز الساعة.
في هذه الحالة نصف المدة تعتبر فترة عمل فعلي.

م - هل توجد استثناءات لفترة العمل القانونية ؟

نعم و في حالتين :
- يمكن لمدة العمل القانونية أن :
* تخفض للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة و خطيرة أو تترب عنها متاعب بدنية أو عصبية.
* أن ترفع لبعض مناصب العمل المتضمنة على فترات التوقف عن النشاط .

ن - ما هي الطريقة المتبعة لتوزيع مدة العمل القانونية و كذا الإستثناءات

● عن طريق التفاوض الجماعي في القطاع الاقتصادي،
● عن طريق التنظيم في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية.

و - ما هو الحد الأقصى في ميدان الفترة القانونية للعمل ؟

- لا يجوز أن تتعدى بأي صفة كانت مد الفعلية إثنى عشرة (12) ساعة في الـ
- الفترة القانونية للأسبوع (الفترة الـ هي 40 ساعة.
و على هذا الأساس نتحصل على حجم ه يقدر بـ 173,33 ساعة خلال الشهر.

ز - هل يستطيع المستخدم زيادة مدة الـ أي شروط ؟

نعم عن طريق الساعات الإضافية حيث ي نتيجة ضرورة ملحة و تكتسي طابعا آ، ان لا تتجاوز 20٪ من المدة القانونية لك ساعات من العمل في الأسبوع.

و لكن يمكن تجاوز حدود 20 ٪ طبقا للمادة 31 من القانون رقم 90-11 21 أفريل 1990 المعدل و المتمم و هذا ف الاليتين :

● لتفادي الحوادث أو إصلاح الأضرار ا الحوادث.
● إنهاء الأشغال التي قد يتسبب انذ إحداث أضرار
و يلزم المستخدم باستشارة ممثلي الع مفتش العمل المختص إقليميا.
و في كل الأحوال تأدية ساعات إضافية ي دفع زيادة لا تقل عن 50 ٪ من الأجر العا

ي - ما هي العقوبات التي ينص عليها ت في حالة عدم احترام مدة العمل الـ

يعاقب على كل مستخدم يتجاوز الحدو للعمل في مجال المدة القانونية الأسبوء فترة العمل اليومية و الساعات الإضا، تتراوح من 500 إلى 1000 دج تطبق ب العمال المعنيين (المادة 143 من رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل

أما بالنسبة لتجاوز الإستثناء المنصود المادة 31 من القانون رقم 90-11 المشار فيتعرض صاحبه إلى غرامة تتراوح 2000 دج مطبقة حسب عدد العمال

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL

*Sur sa définition, son calcul, sa répartition
et ses dérogations*

La durée légale du travail est fixée par l'ordonnance 97/03 du 11 Janvier 1997, laquelle concerne tout aussi bien les organismes employeurs du secteur économique que les institutions et administrations publiques. Cette ordonnance est en vigueur depuis le 11 Mars 1997.

La durée légale de travail est donc une règle d'ordre public qui porte essentiellement sur la fixation du volume horaire maximal de la journée de travail, de la semaine de travail, de l'année de travail ainsi que des dérogations à ces plafonds.

Les informations les plus importantes à retenir en matière de durée légale du travail sont développées ci-après à partir d'une série de questionnements.

A- Pourquoi l'Etat intervient-il dans la fixation de la durée légale du travail?

La fixation de la durée légale du travail par les pouvoirs publics vise un double objectif.

Le premier renvoie à la santé physique et morale des travailleurs. En effet, il a été démontré depuis bien longtemps que le risque d'accidents de travail est important là où la durée du travail est longue;

Le second concerne l'économie du pays dans la mesure où la modulation du volume horaire de travail constitue un moyen de lutte contre le chômage.

B- Quelle a été l'évolution de la durée légale du travail dans notre pays depuis l'indépendance ?

Trois périodes sont à retenir :

La première va de 1962 à 1974 pour une durée de 40 h par semaine

La seconde va de 1975 à 1997 pour une durée de 44 h par semaine

La troisième va de 1997 à ce jour pour une durée de 40 h par semaine

C- Quelle est la base de calcul de la durée légale du travail ?

Pour le secteur économique, la base de calcul de la durée légale du travail est la semaine (durée hebdomadaire). Le secteur agricole quant à lui est concerné par un volume horaire annuel dont la répartition est faite par période, selon les particularités de la région ou de l'activité.

D- Quelle doit être la répartition de la durée légale hebdomadaire du travail?

La semaine de quarante (40) heures doit être répartie sur au moins cinq (05) jours ouvrables. C'est ainsi qu'on peut avoir les combinaisons suivantes/

- Une semaine de cinq jours ouvrables: soit 05 x 8 heures;
 - Une semaine de cinq jours ouvrables, avec 04 jours x 09 heures + 01 journée de 4 heures;
 - Une semaine de six jours ouvrables avec 05 jours x 07 heures + 01 journée de 5 heures.
- Par ailleurs, on ne peut pas répartir la durée hebdomadaire sur sept jours car le travailleur a droit à au moins un jour de repos complet durant la semaine.

E- Le temps de pause est-il comptabilisé dans le calcul de la durée de travail effectif?

Il est fait obligation à l'organisme employeur, dans le cas où les horaires sont effectués de façon continue, d'avoir à aménager un temps de pause dont la durée ne doit pas dépasser une heure.

Dans ce cas, une période d'une demi-heure est comptabilisée comme durée effective de travail.

F- Existe-t-il des dérogations à la durée légale du travail ?

Oui et dans deux cas :

1- Elle peut être réduite pour les personnes occupées à des travaux pénibles et dangereux ou impliquant des contraintes sur le plan physique ou nerveux ;

2- Elle peut être augmentée pour certains postes comportant des périodes d'inactivité,

G- Comment opère-t-on pour procéder à la répartition de la durée légale du travail ainsi qu'aux dérogations ?

Par voie de négociation collective, dans le secteur économique; Par voie réglementaire, pour le secteur des institutions et administrations publiques.

H -Quels sont les plafonds en matière de durée légale du travail?

- L'amplitude journalière de travail effectif ne doit en aucun cas dépasser douze (12) heures ;

- La durée légale pour la semaine (durée hebdomadaire) est de 40 heures.

Sur cette base, on a un volume mensuel d'heures de 173,33 heures.

I-L'employeur a-t-il des prérogatives pour la durée de travail et sous quelles conditions?

Oui, par le biais des heures supplémentaires; le recours doit répondre à une nécessité absolue de caractère exceptionnel et ne pas dépasser 20% de la durée légale soit donc huit (08) heures par semaine.

Toutefois, la limite de 20% peut être dépassée, à l'article 31 alinéa 3^{ème} de la loi 90-11 du 19-08-1990 modifiée et complétée et ce, dans les cas suivants :

- prévenir des accidents imminents ou dommages résultant d'accidents;

- achever des travaux dont l'interruption risquerait de nuire à leur nature, d'engendrer des dommages.

Un tel recours oblige l'employeur à consulter les représentants des travailleurs et à informer l'inspecteur du travail.

En tout état de cause, il importe de noter qu'une heure supplémentaire effectuée donne lieu au paiement d'une majoration qui ne peut être inférieure à 50% du salaire normal.

J- Quelles sont les sanctions prévues par la loi en cas de non respect de la durée légale du travail hebdomadaire ?

La peine encourue par tout employeur qui dépasse la durée légale hebdomadaire de travail est la suspension de la licence d'exploitation de l'établissement pour une durée de 500 à 1000 DA appliquée autant de fois qu'il y a eu de manquements (article 143 de la loi 90-11).

Quand au dépassement de la dérogation prévue par la loi 90-11 sus-visée, il expose le contrevenant à une amende de 1.000 à 2000 DA appliquée autant de fois qu'il y a eu de manquements.