

.../...

Pour M.R., employé dans une société fiduciaire : «personnellement, je travaille durant ce mois sacré sans trop de difficultés. Au contraire, travailler pendant cette période me permet d'effectuer mes tâches avec plus de concentration, il faut juste savoir s'organiser et oublier la faim. Comme je travaille en groupe, les missions sont partagées entre collègues, il faut simplement garder la patience et ne pas s'énervier pour conserver une ambiance de travail

détendue et positive qui se traduit par un rendement efficace». K.R., salariée dans une assurance ne partage pas le même avis. Pour cette personne qui remplit la tâche d'assistante de direction, «Ramadan et boulot ne font pas bon ménage. Mon rendement est réduit à 50% par manque de concentration, dû essentiellement au rythme décalé mené pendant ce mois sacré. Le manque de sommeil et d'énergie entame mes capacités à faire face au stress au travail et ralentissent mon rythme

dans l'accomplissement de tâches qui ne me demandaient pas autant de temps en dehors du ramadan».

Cadre légale

En ce qui concerne les droits des jeûneurs salariés, la loi marocaine est muette sur la question. Aucune disposition du code de travail ne régit spécifiquement l'organisation du travail pendant ce mois sacré et aucune obligation particulière n'est imposée aux employeurs pendant cette

période. Selon Me Oulkhouir, «en l'absence d'obligation légale en la matière, cela relève du seul pouvoir de direction et de gestion des employeurs.

La seule limite de droit commun fixée par le législateur est celle concernant la durée légale de travail hebdomadaire qui ne peut excéder 44 heures hebdomadaires (avec possibilité d'heures supplémentaires)». Pour ce professionnel de droit, «en ne légiférant pas dans la matière, le législateur a, semble-t-il, souhaité laisser une

importante latitude aux entreprises».

En matière de sécurité des salariés appelés à exercer des tâches qui présentent une certaine pénibilité, le Code du travail n'impose aucune obligation aux entreprises pendant ce mois sacré, néanmoins ils sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs salariés (article 282). Même constat pour le travail de nuit qui, selon Mme Oulkhouir, peut être la bonne solution pour remédier aux aléas naturels. ■

ENTRETIEN AVEC MOHAMED OULKHOUIR, AVOCAT AU BARREAU DE PARIS

«Aucune obligation particulière ne s'impose aux employeurs pendant le mois de Ramadan»



M^e Mohamed Oulkhouir.

Le Matin Emploi : Le législateur a-t-il prévu des particularités pour le mois de Ramadan ?

Mohamed Oulkhouir : Si le ministère de la Fonction publique et de la modernisation de l'administration a annoncé dans un communiqué de presse que les horaires dans les administrations publiques et les collectivités locales applicables durant le mois sacré seront continus de 9 h à 15 h du lundi au vendredi, aucune annonce n'a été faite concernant le secteur privé.

En effet, le Code du travail ne prévoit aucune disposition spécifique quant à l'organisation du temps de travail durant ce mois. Si la plupart des employeurs décident spontanément de procéder à une modulation des horaires quotidiens de travail dans les entreprises, c'est davantage par usage ou faveur que par contrainte législative. Le législateur a simplement tenu à préciser la possibilité d'une réduction du temps de travail et la possibilité d'annualisation des horaires pour certaines activités saisonnières. C'est pour dire que la notion de culture d'entreprise apparaît clairement durant le mois sacré où le temps de travail au sein du secteur

public ne dépasse pas 6 heures et celui dans le secteur privé 8 heures dans la plupart des entreprises. Durant ce mois, les entreprises sont confrontées à un véritable défi de management pour assurer la continuité de leurs services. La souplesse de part et d'autre est donc de mise.

Quels sont les droits réservés au salarié pendant ce mois ?

À l'instar du gouvernement qui a procédé à un changement d'heure exceptionnel pendant les 30 jours de Ramadan, la plupart des entreprises prennent des mesures d'aménagement du temps de travail. Compte tenu du vide juridique qui règne en la matière, aucune obligation particulière ne s'impose aux employeurs pendant cette période. Il est cependant parfois dans l'intérêt de l'entreprise de prendre en compte les revendications et demandes qui émaneraient pendant ce mois. En effet, cela participe notamment à un climat social apaisé et instaure une relation de confiance entre l'employeur et les salariés. De plus, il est d'usage que les entreprises privées, sans pour autant s'aligner sur l'administration marocaine, aménagent spontanément les horaires de travail de leurs salariés.

Y a-t-il une loi qui régit spécifiquement les horaires des entreprises pendant ce mois de jeûne ?

Bien qu'aucune loi ne régit spécifiquement les horaires des entreprises pendant le mois du Ramadan, les salariés ont toujours la possibilité de solliciter auprès de leur employeur, une réduction de la du-

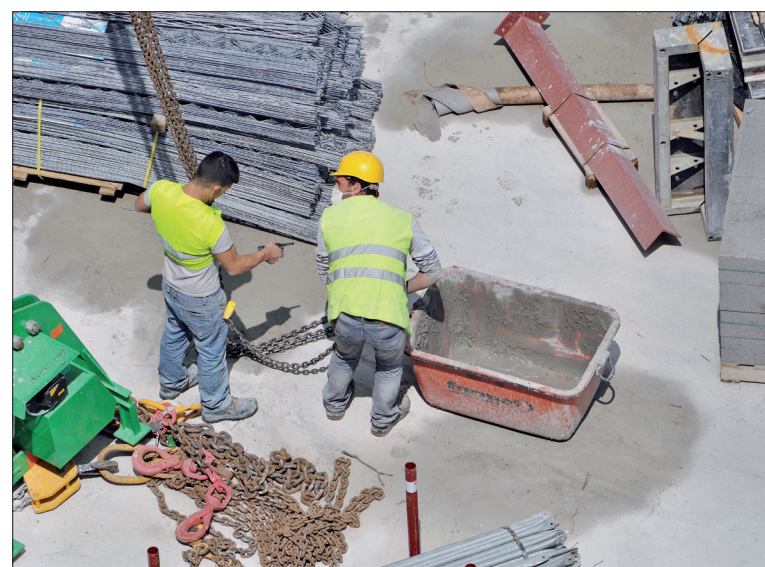
rée de travail ou un aménagement des horaires pour cette période. Cependant, les employeurs ne sont légalement pas tenus d'y répondre favorablement. En effet, en l'absence d'obligation légale en la matière, cela relève du seul pouvoir de direction et de gestion des employeurs.

La seule limite de droit commun fixée par le législateur est celle concernant la durée légale de travail hebdomadaire qui ne peut excéder 44 heures hebdomadaires (avec possibilité d'heures supplémentaires). En ne légiférant pas dans la matière, le législateur a, semble-t-il, souhaité laisser une importante latitude aux entreprises. Les entreprises restent ainsi relativement libres dans leur gestion des rythmes de travail.

Qu'en est-il des salariés travaillant sur des chantiers ?

L'abstinence résultant du jeûne peut présenter des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs sur les chantiers. La situation est d'autant plus délicate lorsque le Ramadan coïncide avec l'été, comme c'est le cas encore cette année.

Le risque principal, pour les ouvriers étant la déshydratation due à la chaleur et aux efforts fournis. S'ajoute à cela la fatigue liée à la privation de nourriture pendant toute la journée et les horaires décalés qui conduisent à un déficit en sommeil. Il peut également résulter du jeûne une résistance physique fortement amoindrie avec pour corollaire une baisse de la vigilance. Par conséquent, il est légitime de penser que dans certains cas, le jeûne peut conduire à un



Dans le secteur du bâtiment, la plupart des entreprises optent pour une activité limitée dans la journée.

risque de blessures ou de malaise et, mettre en danger par voie de conséquence, à la fois la sécurité de l'ouvrier, mais également celle de ses collègues. Bien que le Code du travail n'impose aucune obligation aux employeurs pendant ce mois sacré, ces derniers restent néanmoins responsables de la santé et de la sécurité de leurs salariés (article 282). C'est pourquoi, il est important de communiquer sur le sujet afin que les salariés jeûneurs adoptent les règles propres à assurer leur propre santé et sécurité, tels que boire beaucoup d'eau avant le lever du soleil, consommer des sucres lents, se reposer pendant les pauses dans un lieu frais...

Il peut également être judicieux de prévoir des aménagements d'horaires. Très simples à mettre en place, ils peuvent notamment consister à arriver plus tôt le matin pour limiter les effets de la chaleur.

Dans le secteur du bâtiment, la plupart des entreprises optent d'ailleurs pour une activité limitée l'après-midi, afin d'éviter les accidents. L'installation d'un éclairage nocturne après la rupture du jeûne peut également être une solution possible afin d'éviter un retard dans les chantiers.

Il est à rappeler qu'en cas d'accident et en l'absence de faute du salarié, l'employeur pourra toujours voir sa responsabilité engagée.

Et le travail de nuit ?

Le législateur n'a également prévu aucune disposition spécifique pour cette période quant au travail de nuit. Cependant, le recours au travail de nuit peut être une solution envisageable pendant le mois du Ramadan afin de soulager les salariés des désagréments liés au travail de jour (chaleur...). ■

Propos recueillis par
N.M.