



Bureau
international
du Travail
Genève



Garantir un temps de travail décent pour l'avenir

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
107^E SESSION, 2018

Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018

**Etude d'ensemble concernant les instruments
relatifs au temps de travail**

**Troisième question à l'ordre du jour:
Informations et rapports sur l'application
des conventions et recommandations**

**Rapport de la Commission d'experts
pour l'application des conventions et recommandations
(articles 19, 22 et 35 de la Constitution)**

Rapport III (Partie B)

Bureau international du Travail, Genève

Garantir un temps de travail décent pour l'avenir

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

ISBN 978-92-2-231198-9 (imprimé)
ISBN 978-92-2-231199-6 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2018

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Sommaire

Introduction

Chapitre I. Durée du travail

Chapitre II. Repos hebdomadaire

Chapitre III. Congé annuel payé

Chapitre IV. Travail de nuit

Chapitre V. Travail à temps partiel

Chapitre VI. Aménagements du temps de travail

Chapitre VII. Nouvelles problématiques

Chapitre VIII. Dialogue social et négociation collective

Chapitre IX. Mesures adoptées pour veiller au respect de la législation
et de la réglementation nationales sur la durée du travail

Chapitre X. Concrétiser le potentiel des instruments

Chapitre XI. Remarques finales: la voie à suivre

Annexes

Table des matières

	<i>Page</i>
Sommaire.....	v
Introduction	1
1. Arrière-plan et domaine couvert	1
Rapports reçus désagrégés par région.....	1
2. Un temps de travail décent dans un monde du travail en transformation.....	2
3. Une étude d'ensemble aux aspects multiples: vers une approche intégrée.....	5
4. Le temps de travail au cœur des activités normatives de l'OIT	6
5. Ratifications.....	7
6. Structure de l'étude	8
Chapitre I. Durée du travail	9
1. Durée de travail effective dans le monde: aperçu général	10
2. Plafonnement de la durée du travail: les règles de base	14
A. Définitions	14
B. Champ d'application et exclusions	17
C. Limites à la durée normale du travail: règles générales.....	19
D. Variations dans la répartition de la durée normale de travail	22
a) Sur une semaine	22
b) Calcul en moyenne sur une période supérieure à une semaine.....	25
c) Travail posté en général.....	31
d) Travail posté dans les processus nécessairement continus	32
E. Réduction de la durée du travail.....	34
3. Dérogations.....	35
A. Conditions d'application	36
a) Dérogations permanentes	36
b) Dérogations temporaires ou périodiques à la durée normale du travail	40
c) Autres circonstances identifiées	44
d) Compensation des heures de travail perdues.....	46

	<i>Page</i>
B. Limites des dérogations	48
a) Limites générales	49
b) Limites aux dérogations permanentes	50
c) Limites aux dérogations temporaires	52
d) Absence de limites générales ou spécifiques des heures supplémentaires	54
4. Compensation des heures supplémentaires.....	58
5. Périodes de repos	61
A. Durée minimale de la période de repos journalier	61
B. Pauses durant la journée de travail	64
Conclusions.....	67
Chapitre II. Repos hebdomadaire	69
1. Le travail pendant le repos hebdomadaire: quelques exemples à titre d'illustration	69
2. Contenu des instruments et application au niveau national	73
A. Champ d'application et exclusions	73
B. Régimes normaux de repos hebdomadaire: principales caractéristiques	77
C. Exceptions au principe du repos hebdomadaire	81
a) Exceptions permanentes	82
b) Exceptions temporaires	100
c) Consultations	104
Conclusions.....	105
Chapitre III. Congé annuel payé.....	107
1. Introduction	107
2. Contenu des instruments et tendances de la législation nationale.....	109
A. Champ et méthodes d'application	109
a) Champ d'application et exclusions	109
b) Méthodes d'application.....	111
B. Période de service minimum ouvrant droit au congé	112
a) Durée de la période de service minimum ouvrant droit au congé	113
b) Absences incluses dans la période de service ouvrant droit au congé	115
c) Réduction proportionnelle du congé en cas de période de service incomplète pour ouvrir droit au congé.....	116
C. Calcul de la durée du congé annuel payé.....	117
a) Durée minimum du congé	118
b) Base de temps utilisée pour définir la durée du congé	121
c) Jours non comptés dans le congé annuel	121
d) Allongement du congé.....	125

	<i>Page</i>
D. Rémunération du congé	127
a) Base de calcul de la rémunération du congé	128
b) Eléments supplémentaires pris en considération	130
c) Date du paiement	132
E. Autres aspects	133
a) Restrictions relatives au fractionnement et à l'ajournement du congé annuel	133
b) Droits au congé annuel en cas de cessation de la relation de travail	138
c) Abandon et substitution du droit au congé payé	140
Conclusions	142
Chapitre IV. Travail de nuit	145
1. L'adaptation du travail de nuit aux transformations économiques et sociales	145
A. De la révolution industrielle à l'ère technologique: une pratique moderne	145
a) Comprendre la connexion entre travail de nuit et travail posté	145
b) Les origines	146
c) Travail de nuit: vue d'ensemble et grandes tendances	147
d) Implications, recherche et débats	151
B. Réglementation internationale du travail de nuit: des motivations changeantes	154
a) Les premiers instruments	154
b) L'adoption de la convention n° 171 et de la recommandation n° 178: un cadre conceptuel	161
2. Mesures minimales de protection des travailleurs de nuit	170
A. Sécurité et santé des travailleurs de nuit	173
a) Evaluation de l'état de santé des travailleurs et conseils	173
b) Transferts et prestations en cas d'inaptitude au travail de nuit	177
c) Moyens de premiers secours	180
d) Un environnement sûr et salubre pour les travailleurs de nuit	181
B. Protection de la maternité	182
C. Compensation appropriée pour les travailleurs de nuit, reconnaissant la nature du travail de nuit	190
D. Services sociaux	195
a) Transport	196
b) Logement et installations de repos	198
c) Alimentation	199
d) Autres services sociaux	200
E. Consultations	200
F. Limites au travail de nuit: durée du travail, périodes de repos et heures supplémentaires	202
G. Autres mesures	208
Conclusions	211

	<i>Page</i>
Chapitre V. Travail à temps partiel.....	213
1. Introduction	213
2. Les grands principes de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182.....	219
A. Définition du travail à temps partiel.....	222
B. Égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps	223
C. Travail à temps partiel productif et librement choisi	225
3. Mise en œuvre de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182.....	227
3.1. Mise en œuvre au niveau national.....	227
A. Définitions du travail à temps partiel au niveau national	227
B. Champ d'application.....	231
C. Égalité de traitement	232
D. Promotion d'un travail à temps partiel productif et librement choisi.....	249
3.2. Un exemple de réglementation transnationale: la directive européenne sur le travail à temps partiel	255
Conclusions.....	256
Chapitre VI. Aménagements du temps de travail.....	259
1. Introduction	259
2. Changements des horaires de travail pour des raisons personnelles	260
3. Modalités nationales du travail posté.....	262
4. Calcul en moyenne de la durée du travail.....	267
5. L'horaire hebdomadaire comprimé	271
6. Les horaires décalés	273
7. Les aménagements souples du temps de travail et les crédits d'heures/comptes épargne-temps	274
8. Les heures d'astreinte (ou les heures de disponibilité)	276
9. Le partage du travail.....	280
Conclusions.....	285
Chapitre VII. Nouvelles problématiques	287
1. Introduction	287
2. Contrats «zéro heure» et autres formes de travail à la demande.....	288
3. Télétravail	291
4. Le droit à la déconnexion	295
5. Économie des petits boulots (<i>gig economy</i>) et travail à la demande.....	297
Conclusions.....	299

	<i>Page</i>
Chapitre VIII. Dialogue social et négociation collective	301
1. Introduction	301
A. Normes internationales du travail relatives au temps de travail et rôle du dialogue social et de la négociation collective.....	302
B. Rôle du dialogue tripartite dans l'établissement de cadres réglementaires applicables au temps de travail	303
C. Négociation collective et temps de travail.....	306
a) La négociation collective sur le temps de travail dans les différentes régions.....	306
b) Réglementation des principales questions relatives au temps de travail par voie de convention collective	310
Conclusions.....	314
Chapitre IX. Mesures adoptées pour veiller au respect de la législation et de la réglementation nationales sur la durée du travail.....	317
1. Communication de la durée du travail et des périodes de repos.....	318
A. Modalités de la communication	319
B. Préavis exigé quant aux horaires de travail	321
2. Tenue de registres sur le temps de travail, les heures supplémentaires et le paiement des heures supplémentaires	323
A. Tenue de registres sur le temps de travail, les heures supplémentaires et le paiement des heures supplémentaires	324
B. Nouvelles technologies d'enregistrement des heures de travail	326
3. Assurer le respect des dispositions sur le temps de travail par des mesures d'inspection adéquates	327
A. Mesures d'application effective	328
B. Des services d'inspection du travail efficaces.....	328
a) Application des dispositions juridiques sur le temps de travail et communication d'informations et de conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur le respect optimal de la législation	329
b) Temps de travail, sécurité et santé au travail: mesures préventives ciblées	330
C. Autorisation ou notification prescrites pour les dérogations	331
D. Autorisation ou notification prescrites pour tous les aménagements du temps de travail.....	333
a) Adéquation des ressources humaines et matérielles pour un bon fonctionnement des services d'inspection du travail; recrutement et formation des inspecteurs du travail en matière de temps de travail.....	334
b) Nombre suffisant de visites d'inspection et mise à disposition de statistiques permettant la planification d'activités efficaces en matière d'inspection du travail	335

	<i>Page</i>
4. Respect de la législation sur le temps de travail: défis pour l'inspection du travail ...	337
A. Contrôle de l'application des dispositions relatives au temps de travail dans certains secteurs, et pour certaines catégories de travailleurs: un défi pour l'inspection du travail	338
a) Travailleurs migrants	338
b) Travailleurs domestiques.....	338
B. Télétravail et nouvelles technologies de l'information et de la communication	339
5. Autres mesures de contrôle de conformité	340
A. Participation des partenaires sociaux au contrôle de l'application de la législation	341
B. Autres initiatives de contrôle de conformité	342
6. Sanctions pour violation des dispositions relatives au temps de travail (y compris les heures supplémentaires, les périodes de repos et les congés annuels) et autres mesures visant à assurer le respect de ces dispositions	344
A. Fixation des sanctions.....	345
B. Application effective des sanctions pour violation des dispositions sur le temps de travail	345
Conclusions.....	346
Chapitre X. Concrétiser le potentiel des instruments.....	349
1. Mesures pour donner plus amplement effet aux instruments.....	349
A. Prise en compte des instruments dans l'élaboration des législations et politiques nationales.....	349
B. Perspectives de ratification et difficultés susceptibles d'empêcher la ratification.....	350
a) Perspectives de ratification.....	350
b) Difficultés empêchant ou retardant la ratification	350
2. Propositions d'action de l'OIT	354
A. Demandes d'assistance technique ou de coopération technique	354
B. Nécessité d'une action normative de l'OIT	354
a) Commentaires des gouvernements.....	355
b) Commentaires d'organisations d'employeurs	356
c) Commentaires d'organisations de travailleurs	356
Chapitre XI. Remarques finales: la voie à suivre	359
Annexes	
I. Formulaire de rapport envoyé aux Etats Membres et aux partenaires sociaux	365
II. Etat des ratifications	381
III. Gouvernements ayant présenté un rapport	391
IV. Organisations de travailleurs et d'employeurs ayant présenté un rapport.....	393

Introduction

1. Arrière-plan et domaine couvert

1. Conformément aux dispositions de l'article 19¹ de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a décidé, à sa 325^e session (octobre-novembre 2015), que l'étude d'ensemble devant être préparée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) puis soumise à la Conférence internationale du Travail (CIT) en 2018 porterait sur les instruments relatifs au temps de travail². Les instruments pris en considération dans la présente étude d'ensemble sont, tels qu'énumérés ci-après, 9 conventions, 1 protocole et 6 recommandations ayant trait à cette question: la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921; la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930; la convention (n° 47) des quarante heures, 1935; la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970; la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; la recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921; la recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954; la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962; la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990; et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994³.

Rapports reçus désagrégés par région

2. Suite à cette décision, à sa 326^e session, le Conseil d'administration a adopté le formulaire de rapport à utiliser par les Etats Membres pour l'établissement des rapports qu'ils sont tenus de présenter en vertu de l'article 19 de la Constitution pour la préparation de l'étude d'ensemble. La commission note que 124 gouvernements ont fourni un rapport sur la situation du droit et de la pratique dans leur territoire en ce qui concerne le temps de

¹ Les obligations des Membres quant aux conventions sont énoncées au paragraphe 5 *e*) de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Le paragraphe 6 *d*) traite, quant à lui, des recommandations, et le paragraphe 7 *a*) et *b*), des obligations des Etats fédératifs.

² BIT: Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2017 au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, Conseil d'administration, 325^e session, octobre-novembre 2015, documents GB.325/LILS/4 et dec-GB.325/LILS/4.

³ Les instruments ayant trait au temps de travail qui ont été déclarés dépassés, mis à l'écart et retirés, ainsi que les instruments sectoriels tels que la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, et la recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, ne sont pas pris en considération dans la présente étude d'ensemble.

travail: 32 rapports de la région d'Afrique, 23 rapports des Amériques, 6 rapports des Etats arabes, 18 rapports d'Asie et du Pacifique et 45 rapports d'Europe et d'Asie centrale. Des indications exhaustives sur les rapports devant être soumis/reçus font l'objet de l'annexe III. De plus, selon sa pratique habituelle, la commission a également fait usage des informations contenues dans les rapports présentés en application des articles 22 et 35 de la Constitution par ceux des Etats Membres qui ont ratifié ces conventions. Enfin, elle a dûment tenu compte des observations présentées par 11 organisations d'employeurs et 29 organisations de travailleurs, dont la liste fait l'objet de l'annexe IV.

2. Un temps de travail décent dans un monde du travail en transformation

3. Les heures de travail et les périodes de repos ainsi que leur organisation (l'aménagement du temps de travail) sont au cœur de la relation de travail. Le nombre des heures de travail et le nombre des périodes de repos, leur durée et leur mode de répartition – à l'échelle de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année – ont des conséquences importantes pour les travailleurs comme pour les employeurs. La réglementation du temps de travail et des périodes de repos joue également un rôle important dans le respect du principe consacré dans le Traité de Versailles de 1919 et dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, qui affirme que le travail n'est pas une marchandise et ne doit pas être considéré uniquement comme un article commercial. Bien que travailleurs, employeurs et gouvernements aient des vues partagées sur la meilleure approche concernant ces questions, leur accord sur l'importance de réglementer la durée du travail et les périodes de repos a amené l'OIT à adopter dans ce domaine une série de normes, qui vont être examinées dans la présente étude d'ensemble. Etant donné que la première convention sur la question date de 1919, les instruments sur le temps de travail ont été historiquement parmi les plus importants pour les normes internationales du travail et ont eu un impact significatif sur le droit, la politique et la pratique en ces matières aux niveaux national et local. Cela est considérablement lié à la centralité des normes internationales sur le travail et au centenaire de l'Organisation internationale du Travail en 2019.

4. Le temps de travail est peut-être, immédiatement après la rémunération, celle des conditions de travail qui a pour les travailleurs l'impact le plus direct sur le quotidien. Le nombre d'heures de travail et les modalités de l'organisation du travail peuvent avoir une profonde influence non seulement sur la qualité du travail, mais aussi sur la vie privée des travailleurs, leur santé physique et mentale, leur bien-être, leur sécurité, au travail mais aussi au cours du trajet entre travail et domicile, et sur leurs revenus. La *Confédération syndicale internationale (CSI)* a souligné l'importance qui s'attache à ce que la durée du travail soit réglementée pour que le travail s'accomplisse dans des conditions de sécurité et qu'il soit productif.

5. Le temps de travail est également un élément déterminant pour les entreprises. Les heures de travail et leur organisation exercent une influence majeure dans leur productivité, leur rentabilité et leur pérennité. Selon l'*Organisation internationale des employeurs (OIE)*, une réglementation adéquate du temps de travail peut contribuer de manière déterminante à l'élaboration de règles propices à une organisation efficace du temps de travail, qui aura elle-même une influence déterminante sur les performances, la productivité et la compétitivité, y compris sur: l'utilisation rationnelle du matériel et des autres moyens de production; la disponibilité des compétences des travailleurs au moment où le marché ou la clientèle le nécessitent; la réalisation des objectifs de production avec la main-d'œuvre disponible quand il n'est pas si facile de trouver des travailleurs qualifiés; et l'optimisation des coûts de main-d'œuvre.

6. Pour l'économie nationale et la société dans son ensemble, toute décision relative au temps de travail peut avoir des répercussions considérables, allant souvent bien au-delà des intérêts immédiats d'une entreprise ou d'un groupe de travailleurs donné, et influencer ainsi sur la santé de l'économie, la compétitivité de divers secteurs d'activité, le niveau de l'emploi et du chômage, les besoins en moyens de transport et autres équipements, ainsi que l'organisation des services publics. La réglementation du temps de travail peut également avoir une part dans la résolution de problèmes sociaux, y compris l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la protection de la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Les questions de durée du travail et de périodes de repos ont donc toujours été au centre des débats, non seulement entre travailleurs et employeurs, mais aussi dans l'ensemble de la société.

7. La réglementation du temps de travail est d'autant plus importante dans le contexte des transformations en cours dans le monde du travail. Certains de ces changements ont été provoqués par les progrès et les améliorations de la technologie et des communications qui perturbent les nombreuses dimensions traditionnelles du temps et de l'espace dans le travail et qui peuvent même en accélérer la disparition. Aujourd'hui, le travail est de plus en plus souvent effectué à n'importe quel moment et en n'importe quel endroit⁴, ce qui a des conséquences sur le plan de l'organisation du travail et de la production et qui se traduit entre autres par l'apparition d'une société «24 heures sur 24, 7 jours sur 7»⁵. Alors que dans le monde du travail d'aujourd'hui, les secteurs agricole et manufacturier restent très importants, en 2013, près de la moitié de l'emploi au monde se trouvait dans le secteur des services en plein essor⁶. Contrairement à d'autres secteurs, la nature du secteur des services implique souvent des réponses à des demandes fluctuantes et à des périodes plus courtes et souvent moins prévisibles. Cependant, dans un monde des communications instantanées et de la technologie sophistiquée, même l'industrie manufacturière n'est pas à l'abri de la pression d'être en mesure de répondre «sur demande» et en temps réel aux tendances changeantes des consommateurs (par exemple, par rapport aux produits relevant de la mode, mais aussi par rapport à bien d'autres produits). Cela impose, à son tour, des exigences de flexibilité organisationnelle, ce qui oblige les travailleurs à travailler de façon non traditionnelle ou dans un emploi atypique caractérisé, entre autres, par sa variabilité dans le temps (que ce soit sur une journée, sur une semaine ou sur une période plus longue). Tout cela fait partie des pressions découlant de la mondialisation – il ne fait aucun doute que la concurrence sur les marchés s'est intensifiée et a poussé les entreprises à devenir efficaces et à réduire les coûts, et que les technologies ont contribué énormément à l'augmentation de la fourniture transnationale de services. S'il en résulte des effets positifs en termes d'accroissement de la participation au marché du travail et de la productivité, il peut en résulter aussi des effets négatifs pour la santé des travailleurs et leur bien-être, avec un effacement de la frontière entre travail et vie privée. Cela a toujours été un aspect du travail des femmes qui, traditionnellement, effectuaient une grande partie de leur travail non rémunéré à la maison (comme les tâches ménagères, la garde des enfants, le travail à la tâche, etc.). Cependant, le phénomène du travail à domicile a connu une forte augmentation, particulièrement en raison des nouvelles technologies.

8. La féminisation accrue des marchés du travail souligne également la question du temps de travail de différentes manières. Même quand les femmes ont un emploi, elles

⁴ J. Messenger et coll.: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, BIT et Eurofound, Luxembourg, 2017.

⁵ 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

⁶ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2014*, Genève, 2014, comme mentionné dans: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Genève, 2016, p. 47.

continuent de s'acquitter de l'essentiel des tâches ménagères et des activités de soins non rémunérées, ce qui limite leur capacité à augmenter leur durée de travail rémunéré, formel et salarié. Par conséquent, les femmes sont davantage susceptibles que les hommes de travailler un nombre d'heures moins important, que ce soit par choix ou contre leur gré (se trouvant ainsi en «sous-emploi lié à la durée du travail») ⁷. Ainsi, la participation des femmes au marché du travail au cours des dernières décennies a, par exemple, entraîné des conséquences sur les demandes de services liées au travail non rémunéré qui était traditionnellement effectué par les femmes pour la famille et à la maison. Ce travail non rémunéré reconnu comme travail par la Conférence internationale des statisticiens du travail dans sa résolution de 2013 n'a jamais été confiné dans les mêmes limites de temps que la plupart du travail effectué sur le marché du travail rémunéré. Ainsi, à mesure que les femmes entraient dans le marché du travail rémunéré, il devenait de plus en plus nécessaire de trouver un remplaçant pour le travail traditionnellement effectué à la maison ⁸. L'«économie des soins» a connu une croissance spectaculaire dans de nombreux pays et exige souvent du travail «24 heures sur 24» pour répondre aux besoins des enfants, des personnes âgées, des personnes handicapées ou malades et de ceux qui ne peuvent pas s'occuper d'eux-mêmes. Les décalages entre les heures de travail dans la plupart des lieux de travail et celles des écoles exigent maintenant la fourniture de services pour la prise en charge des enfants dans des heures limitées avant et après l'école et dans des heures plus longues pendant les vacances scolaires. L'externalisation du travail précédemment effectué à domicile a également exigé la fourniture de services par des entreprises commerciales en dehors des heures de travail traditionnelles. Le nombre croissant de travailleurs domestiques est un autre exemple de ceux dont le temps de travail n'est généralement pas limité aux normes industrielles ni au temps de travail traditionnel. La reconnaissance de l'égalité de genre a également permis de mieux comprendre l'importance du partage du travail non rémunéré à la maison. Afin de gérer le conflit qui peut surgir pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les entreprises ont dû reconnaître l'importance de donner des congés qui permettent aux travailleurs de gérer ce conflit sans compromettre leur position sur le marché du travail. Cela a également eu des répercussions sur les heures de travail.

9. Dans ce contexte, la question du temps de travail est devenue un élément clé de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent, dans le cadre plus large qu'est celui du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et, plus particulièrement, de l'objectif de développement durable 8 (ODD 8): Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

⁷ BIT: *Les femmes au travail, Tendances 2016*, Genève, p. XVI.

⁸ Partout dans le monde, il est une norme culturelle que les femmes soient les principales fournisseuses de soins, mais la valeur et les impératifs moraux du travail de soins sont sous-évalués, non enregistrés et invisibles dans la plupart des sociétés. Au fur et à mesure que les femmes entrent sur le marché du travail, parfois même en tant que principal soutien de famille, les charges de famille sont devenues un sujet de préoccupations. Trouver des solutions à cette question est essentiel pour que les femmes aient des chances égales dans le monde du travail.

3. Une étude d'ensemble aux aspects multiples: vers une approche intégrée

10. La question du temps de travail a été abordée dans un certain nombre d'études d'ensemble, de 1964 à 2005⁹. Cela étant, c'est la première fois qu'une étude d'ensemble aborde le temps de travail sous tous ses aspects. La raison d'une telle approche intégrée est l'ambition de parvenir, à travers une étude d'ensemble qui porte sur tous les instruments ayant un rapport avec le temps de travail, à une vue d'ensemble exhaustive de la situation actuelle dans les Etats Membres quant à la mesure dans laquelle il est donné effet aux dispositions de ces instruments et quant aux difficultés qui en empêchent ou en retardent la ratification, et aussi de cerner les lacunes que pourraient présenter les normes internationales du travail, le cas échéant¹⁰.

11. Les études d'ensemble récentes ont eu tendance à couvrir un nombre d'instruments toujours plus grand, suite à l'adoption en 2008 de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et à l'alignement des thèmes retenus pour les études d'ensemble sur ceux des discussions récurrentes. Le suivi de la Déclaration vise à tirer le plus grand parti possible de tous les moyens d'action offerts par la Constitution de l'OIT dans l'accomplissement du mandat de l'Organisation. Quelques-unes des mesures qui ont été conçues pour aider les Membres pourraient imposer certaines adaptations des modalités actuellement en vigueur de l'application de l'article 19, paragraphes 5 e) et 6 d), de la Constitution de l'OIT, mais sans pour autant alourdir les obligations des Etats Membres en matière de soumission de rapports¹¹. Dans ce contexte, les études d'ensemble ne sont pas destinées seulement à procurer une vue d'ensemble de l'état du droit et de la pratique dans les Etats Membres de l'OIT au regard de certains instruments, mais aussi à alimenter les discussions récurrentes par des informations pertinentes sur les tendances et les pratiques ayant un lien avec un objectif stratégique donné¹². Cela explique que certaines des questions contenues dans le formulaire de rapport ne sont liées qu'indirectement à une disposition d'un instrument de l'OIT. Ces questions ont été définies comme une demande d'«informations sur les tendances et les pratiques». Plus précisément, comme cela a été suggéré dans les conclusions de la discussion récurrente de 2015 sur la protection sociale (protection des travailleurs)¹³, les conclusions de la présente étude d'ensemble devraient également alimenter une réunion tripartite d'experts sur la durée du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, prévue en principe pour 2019, sous réserve de fonds suffisants, et qui examinera la diversité des faits

⁹ La première étude d'ensemble consacrée au temps de travail a été réalisée en 1964 et portait sur le repos hebdomadaire et le congé annuel payé, sur la base des conventions n^{os} 14, 106, 52 et 132 et des recommandations n^{os} 103, 47, 98 et 101. Par la suite, en 1967, l'étude d'ensemble a été centrée sur la question de la durée du travail sur la base des conventions n^{os} 1, 30 et 47, et de la recommandation n^o 116. En 1984, la CEACR s'est à nouveau appuyée sur les conventions n^{os} 14, 106 et 132 et les recommandations n^{os} 116 et 103 pour examiner la question de la réduction de la durée du travail, du repos hebdomadaire et des congés annuels payés. Le travail de nuit des femmes dans l'industrie était l'objet de l'étude d'ensemble de 2001, qui s'appuyait sur les conventions n^{os} 4, 41 et 89 et le protocole de 1990 relatif à la convention n^o 89. Enfin, en 2005, l'étude d'ensemble portait sur la durée du travail, en s'appuyant sur les conventions n^{os} 1 et 30.

¹⁰ BIT: Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2017 au titre de l'article 19 de la Constitution, *op. cit.*, paragr. 9.

¹¹ Suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, point I B.

¹² BIT: Formulaire proposé pour les rapports qui seront demandés en 2017 au titre de l'article 19 de la Constitution concernant les instruments relatifs au temps de travail, Conseil d'administration, 326^e session, 10-24 mars 2016, document GB.326/LILS/4, p. 5.

¹³ BIT: Résolution et conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), CIT, 104^e session, Genève, 2015.

nouveaux et des défis existants et l'impact qu'ils peuvent avoir sur l'organisation du temps de travail et la planification des horaires de travail, compte dûment tenu des besoins des employeurs et des travailleurs ¹⁴.

4. Le temps de travail au cœur des activités normatives de l'OIT

12. La nécessité d'établir des limites au temps de travail est à la fois une question d'ordre social, en lien avec la nécessité de sauvegarder la santé et le bien-être des travailleurs, et une question d'ordre économique liée à la production. Au début du XIX^e siècle, au cours des premiers stades du processus d'industrialisation, des journées de 14 ou 16 heures n'étaient pas rares ¹⁵. La priorité accordée à l'adoption d'une norme internationale fixant à 8 heures la journée de travail était également l'une des principales revendications des travailleurs à la fin de la première guerre mondiale ¹⁶.

13. Depuis la création de l'OIT en 1919, la question du temps de travail est au cœur du fondement de son mandat et de son agenda. Les principes consistant à limiter la durée normale du travail à une journée de 8 heures ou à une semaine de 48 heures figuraient déjà dans le Traité de Versailles comme méthode et principe de réglementation des conditions de travail que toutes les communautés industrielles devraient s'efforcer d'adopter, autant que les circonstances spéciales dans lesquelles elles pourraient se trouver le permettraient ¹⁷. C'est ainsi que la Constitution de l'OIT évoque dans son préambule la question de «la réglementation des heures de travail» et, notamment, de «la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail» en tant que domaine dans lequel l'amélioration des conditions est urgente.

14. Sur ces bases, depuis la toute première convention de l'OIT jusqu'aux plus récentes de celles-ci, le temps de travail a servi constamment à forger l'activité normative de l'Organisation. L'OIT a adopté un certain nombre d'instruments couvrant des aspects particuliers de la question du temps de travail, à savoir: le nombre maximum d'heures de travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel payé, le travail de nuit et le travail à temps partiel ¹⁸. De plus, un certain nombre d'instruments sectoriels de l'OIT contiennent des dispositions sur le temps de travail ¹⁹.

¹⁴ BIT: *Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2017 au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT*, op. cit., paragr. 9.

¹⁵ BIT: *Durée de travail*, étude d'ensemble concernant les rapports relatifs à la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, et la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, CIT, rapport III (partie III), 51^e session, Genève, 1967, paragr. 2.

¹⁶ BIT: *Dix ans d'Organisation internationale du Travail*, Londres, 1931, p. 116.

¹⁷ Traité de Versailles, 1919, partie XIII, section II, principes généraux, art. 427.

¹⁸ S'agissant du nombre maximal d'heures de travail: conventions nos 1, 30 et 47 et recommandation n° 116; s'agissant du repos hebdomadaire: conventions nos 14 et 106 et recommandation n° 103; s'agissant du congé annuel payé: convention (n° 52) sur les congés payés, 1936, convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952, convention n° 132 et recommandation n° 98; s'agissant du travail de nuit: convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, convention n° 89 et son protocole de 1990, convention n° 171 et recommandations nos 13 et 178; enfin, s'agissant du travail à temps partiel: convention n° 175.

¹⁹ Par exemple, convention (n° 110) sur les plantations, 1958, et son protocole de 1982, convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, recommandation (n° 201) sur les

15. A sa 323^e session (mars 2015), le Conseil d'administration a décidé de créer un groupe de travail tripartite, dans le cadre du Mécanisme d'examen des normes (MEN), afin de parvenir à ce que l'OIT dispose d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour, lui permettant de répondre aux mutations du monde du travail, aux fins de la protection des travailleurs et compte tenu des besoins d'entreprises durables. A sa première réunion, le Groupe de travail tripartite du MEN a adopté un programme de travail initial incluant 12 instruments portant sur le temps de travail: les conventions n^{os} 1, 30, 47, 89, 132, 171 et 175, le protocole de 1990 relatif à la convention n^o 89 et les recommandations n^{os} 13, 98, 178 et 182. Il examinera ces instruments à une date ultérieure, encore à déterminer.

5. Ratifications ²⁰

16. S'agissant des trois conventions relatives à la durée du travail examinées dans cette étude d'ensemble – les conventions n^{os} 1, 30 et 47 –, 67 pays en ont ratifié au moins 1, et 27 en ont ratifié au moins 2 ²¹. La plus récente ratification de la convention n^o 1 est celle de la *Slovaquie*, en 1993; pour la convention n^o 30, c'est celle de la *Guinée équatoriale* en 1985 et, pour la convention n^o 47, c'est celle de la *République de Corée* en 2011.

17. Quant aux conventions traitant du repos hebdomadaire – les conventions n^{os} 14 et 106 –, ce sont au total 128 pays qui ont ratifié au moins l'une des deux et 55 qui ont ratifié les deux. La ratification la plus récente de la convention n^o 14 est celle des *Iles Cook*, en 2015; et la ratification la plus récente de la convention n^o 106 est celle du *Monténégro*, en 2006.

18. La convention n^o 89, quant à elle, a été ratifiée par 67 pays mais, entre-temps, 23 pays l'ont dénoncée; la ratification la plus récente remonte à 2008 (*Madagascar*). Le protocole de 1990 relatif à cette convention a recueilli cinq ratifications, mais deux pays l'ont dénoncée.

19. La convention n^o 171 a recueilli 15 ratifications depuis son adoption, les plus récentes étant celles de la *Côte d'Ivoire* et du *Monténégro* en 2016, après celles de la *République démocratique populaire lao* et de la *Slovénie* en 2014.

20. La convention n^o 132 a recueilli 37 ratifications, dont les plus récentes sont celles de l'*Azerbaïdjan* en 2016 et de la *Fédération de Russie* en 2010.

21. Enfin, la convention n^o 175 a recueilli 17 ratifications, dont les plus récentes sont celles du *Guatemala* en février 2017 et de la *Belgique* et de la *Fédération de Russie* en 2016.

travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006).

²⁰ Ci-après le nombre des ratifications recueillies par les conventions examinées ici: convention n^o 1: 52; convention n^o 14: 120; convention n^o 30: 30; convention n^o 47: 15; convention n^o 89: 67; protocole de 1990 relatif à la convention n^o 89: 5; convention n^o 106: 63; convention n^o 132: 37; convention n^o 171: 15; convention n^o 175: 17.

²¹ Seule la *Nouvelle-Zélande* a ratifié les trois conventions (n^{os} 1, 30 et 47), mais elle a dénoncé les conventions n^{os} 1 et 30 en 1989.

6. Structure de l'étude

22. Cette étude d'ensemble est articulée en dix chapitres, consacrés aux thématiques ainsi libellées: Durée du travail (chapitre I), Repos hebdomadaire (chapitre II), Congé annuel payé (chapitre III), Travail de nuit (chapitre IV), Travail à temps partiel (chapitre V), Aménagements du temps de travail (chapitre VI), Nouvelles problématiques (chapitre VII), Dialogue social et négociation collective (chapitre VIII), Mesures adoptées pour veiller au respect de la législation et de la réglementation nationales sur la durée du travail (chapitre IX) et, enfin, Concrétiser le potentiel des instruments (chapitre X). Les cinq premiers chapitres sont centrés sur les groupes de conventions et recommandations pertinentes. Le chapitre XI a pour objet les remarques finales et les perspectives d'avenir.

Chapitre I. Durée du travail

23. Le présent chapitre porte sur trois conventions, la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, et la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, ainsi que sur une recommandation, à savoir la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962¹. La question de la durée du travail a fait l'objet d'études d'ensemble en 1967, 1984 et 2005.

24. La Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la première norme internationale du travail de l'histoire, à savoir la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, qui consacre la combinaison des deux principes de 8 et 48 heures comme limite légale à la durée de travail dans le secteur industriel. La raison pour combiner les deux principes dans un instrument s'explique par le fait que le principe de la journée de 8 heures entraînerait une semaine de 56 heures, avec une semaine de 7 jours. En revanche, la semaine de 48 heures garantissait qu'en moyenne la durée du travail n'excéderait pas 8 heures par jour pendant 6 jours. Cela implique également une reconnaissance du principe de 24 heures de repos par semaine. Par ailleurs, la convention n° 1 autorise un nombre limité de dérogations précises qui permettent d'étendre la durée normale du travail.

25. En 1930, une protection similaire a été étendue au personnel du commerce et des bureaux avec l'adoption de la convention n° 30 adoptée par la CIT à sa 14^e session.

26. Comme indiqué dans les travaux préparatoires, c'est le chômage généralisé qui sévissait à l'échelle mondiale à la suite de la Grande Dépression en 1929² qui a rendu nécessaire l'adoption de la convention n° 47. Comme l'indique le préambule de la convention, «le chômage a pris des proportions tellement étendues et sévit depuis si longtemps qu'il y a actuellement dans le monde des millions de travailleurs en butte à la misère et à des privations dont ils ne sont pas eux-mêmes responsables et dont ils ont légitimement le droit d'être soulagés».

27. A cet égard, la convention n° 47 oblige les pays l'ayant ratifiée à se déclarer en faveur du principe de la semaine de 40 heures appliqué de telle manière qu'il ne comporte pas de diminution dans le niveau de vie des travailleurs³. Instrument de promotion, la convention ne fixe pas de règle détaillée mais appelle les pays l'ayant ratifiée à adopter ou à encourager des mesures qui seraient jugées appropriées pour garantir la semaine de travail de 40 heures⁴. Le préambule de la recommandation n° 116, adoptée en 1962, indique que le principe inscrit dans la convention n° 47 est une norme sociale à atteindre, par étapes si nécessaire.

¹ Les conventions nos 1, 30 et 47 font partie du groupe de 12 instruments sur le temps de travail qui seront examinés par le Groupe de travail tripartite du MEN à une date ultérieure encore à déterminer.

² BIT: *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail (CIT), 19^e session, Genève, 1935, p. 65.

³ Article 1 a) de la convention n° 47.

⁴ Article 1 b) de la convention n° 47.

28. La recommandation n° 116 visait à compléter les instruments internationaux existants et à en faciliter l'application en indiquant les mesures pratiques pour procéder à une réduction progressive de la durée du travail, compte tenu de la variété des conditions économiques et sociales prévalant dans les différents pays, ainsi que de la variété des pratiques nationales pour réglementer la durée du travail et les autres conditions de travail, et en indiquant aussi, d'une manière générale, les méthodes suivant lesquelles lesdites mesures pratiques peuvent être appliquées⁵.

1. **Durée de travail effective dans le monde: aperçu général**

29. La résolution concernant les statistiques des heures de travail, adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 1962, définit les «heures réellement effectuées» comme les heures de travail durant lesquelles les travailleurs effectuent des travaux pendant une période de référence déterminée. La figure 1.1 montre la durée de travail hebdomadaire moyenne dans l'économie formelle et informelle au niveau mondial ces dernières années. Dans l'ensemble, la durée de travail hebdomadaire moyenne est d'approximativement 43 heures. A l'exception de l'Amérique du Nord, de l'Europe de l'Est et de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, la durée de travail hebdomadaire moyenne dans la plupart des sous-régions est supérieure à la norme de la semaine de 40 heures établie par la convention n° 47. Les sous-régions de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest ont la durée moyenne de travail la plus basse avec 36,4 heures par semaine, suivie par l'Amérique du Nord et l'Europe de l'Est, toutes deux avec 38,7 heures, et par l'Afrique, où la moyenne est de 43,3 heures par semaine. En revanche, dans les sous-régions de l'Asie du Sud et de l'Asie du Sud-Est, la durée de travail hebdomadaire est la plus élevée avec 46,6 et 46,3 heures, respectivement, suivie par les États arabes avec 45,8 heures⁶.

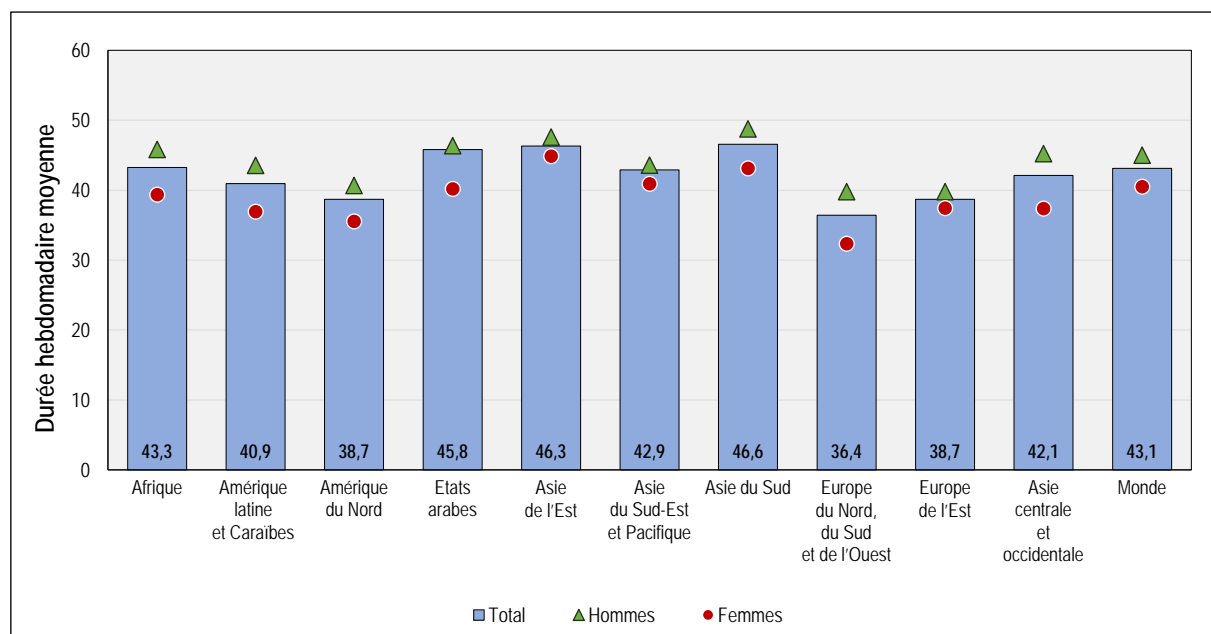
30. D'une manière générale, la durée hebdomadaire du travail rémunéré est en moyenne plus longue chez les hommes que chez les femmes⁷. Cet écart entre les sexes est plus important dans les sous-régions d'Asie centrale et d'Asie occidentale et en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, mais il est moins prononcé dans les États arabes, en Europe de l'Est, en Asie du Sud et Asie du Sud-Est et dans le Pacifique.

⁵ Préambule de la recommandation n° 116.

⁶ Calculs du BIT à partir de données tirées d'ILOSTAT et de microdonnées.

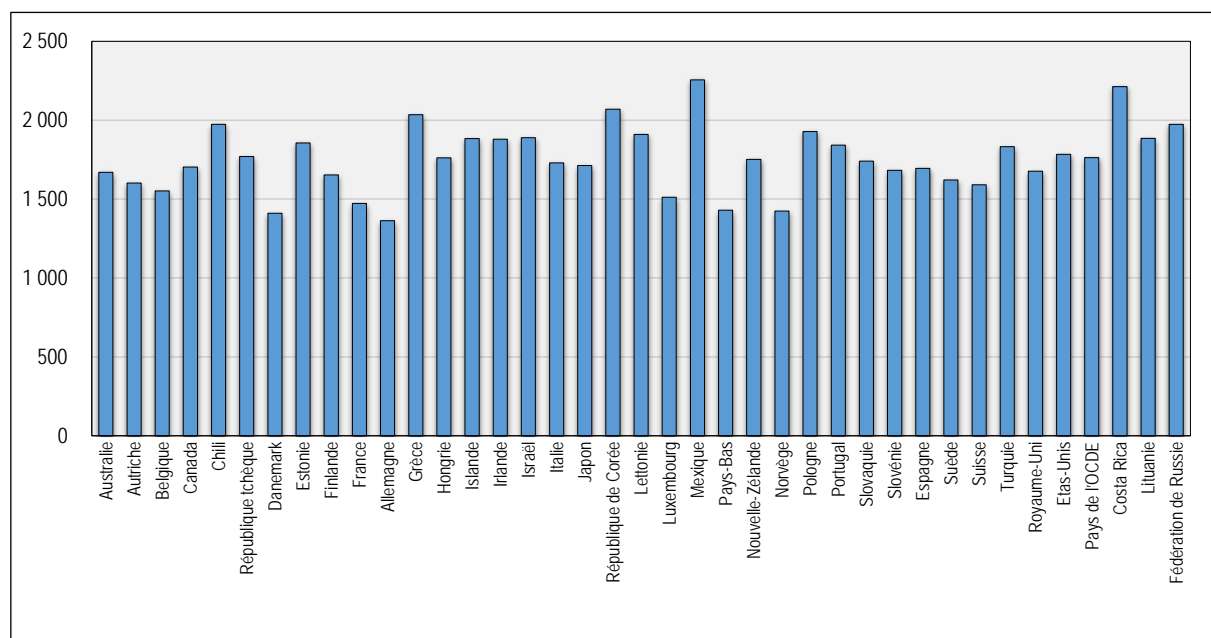
⁷ Lorsque le travail non rémunéré est compté, l'inverse est vrai. Voir BIT: *Les femmes au travail: tendances 2016*, Genève, 2016, p. 19.

Figure 1.1. Durée hebdomadaire moyenne du travail (pondérée), par sous-région spécifique
– Emploi total, années les plus récentes (2015-16 pour la plupart des pays)



Source: Calculs du BIT à partir de données tirées d'ILOSTAT et de microdonnées.

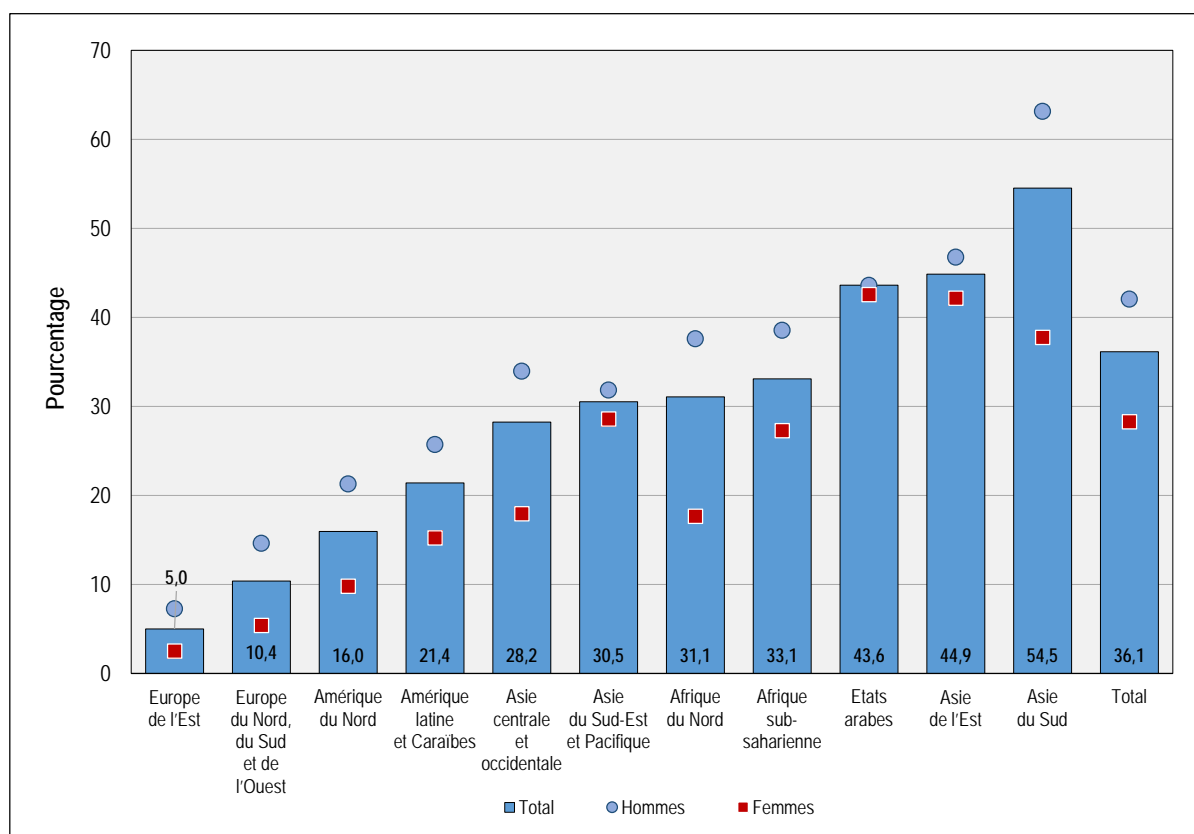
Figure 1.2. Nombre moyen d'heures effectivement travaillées par année par travailleur, 2016



Source: OCDE.

31. Selon la recommandation de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent⁸, la durée excessive du travail se définit par un nombre habituel d'heures supérieur à 48 heures par semaine. Le fait de travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine engendre une série de risques pour la sécurité et la santé et aggrave le conflit travail-famille. Comme le montre la figure 1.3, les travailleurs d'Asie de l'Est et du Sud (54,5 et 44,9 pour cent, respectivement) sont les plus susceptibles de travailler de longues heures, suivis par ceux des Etats arabes (43,6 pour cent). En revanche, les travailleurs en Europe de l'Est et en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, ainsi qu'en Amérique du Nord, ont le plus faible pourcentage de longues heures de travail (5 et 16 pour cent, respectivement). Alors que la durée du travail rémunéré est en général relativement plus longue chez les hommes que chez les femmes, les pourcentages du temps de travail sont similaires pour les travailleurs et les travailleuses en Asie de l'Est, dans les Etats arabes, en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, ainsi qu'en Europe de l'Est.

Figure 1.3. Pourcentage de travailleurs dont la durée du travail est excessive (plus de 48 heures par semaine) par sous-région spécifique. Emploi total (2014-15 pour la plupart des pays)

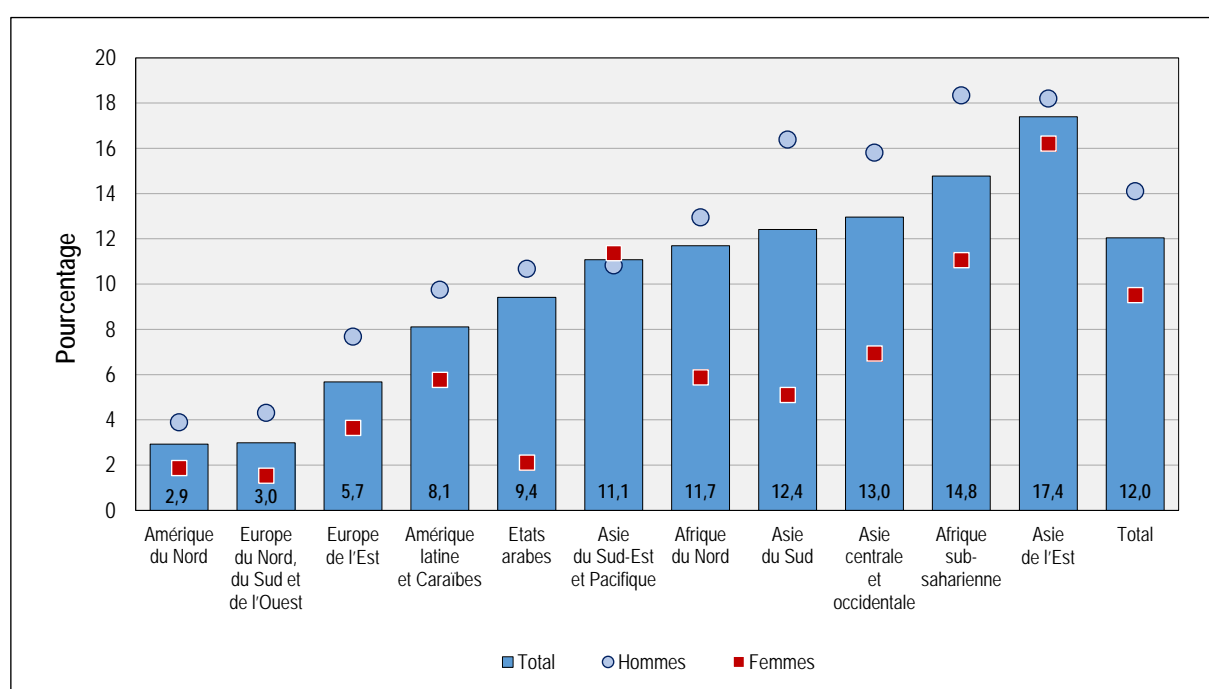


Source: Calculs du BIT à partir de données tirées d'ILOSTAT et de microdonnées.

⁸ BIT: *Mesure du travail décent*. Document de travail en vue de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, 2008, p. 8.

32. La figure 1.4 montre le pourcentage de travailleurs effectuant de très longues heures, définies comme 60 heures par semaine, voire plus, par sous-région. Avec presque 18 pour cent, l'Asie de l'Est a le pourcentage de travailleurs dont la durée hebdomadaire de travail dépasse 60 heures, suivie par l'Afrique subsaharienne, l'Asie centrale et occidentale et l'Asie du Sud⁹. En revanche, moins de 6 pour cent de travailleurs effectuent 60 heures par semaine, voire plus, en Amérique du Nord, en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, et en Europe de l'Est. Le pourcentage d'hommes et de femmes travaillant 60 heures hebdomadaires, voire plus, est similaire en Asie de l'Est, en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, et en Amérique du Nord.

Figure 1.4. Pourcentage de travailleurs dont la durée du travail est excessive (plus de 60 heures hebdomadaires) par sous-région, emploi total (2014-15 pour la plupart des pays)



Source: Calculs du BIT à partir de données ILOSTAT et de microdonnées.

⁹ L'expansion des chaînes d'approvisionnement mondiales dans les économies émergentes et les heures de travail excessives (plus de 60 heures par semaine) rapportées dans ce secteur contribuent à l'augmentation du temps de travail dans ces régions. Voir BIT: *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, CIT, 105^e session, Genève, 2016. Voir aussi paragr. 147 ci-dessous.

2. Plafonnement de la durée du travail: les règles de base

A. Définitions

Encadré 1.1

L'article 2 de la convention n° 30 prévoit que:

Aux fins de la présente convention, l'expression **durée du travail** signifie le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur, et ne comprend pas les repos pendant lesquels il n'est pas à sa disposition.

33. Alors que la convention n° 1 ne comporte pas de définition de la «durée du travail», la convention n° 30 prévoit, à l'article 2, que l'expression «durée du travail» ne comprend pas les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur¹⁰. La majorité des pays ont une définition légale de la durée du travail qui, dans nombre de cas, reflète la définition de la convention n° 30¹¹. Cependant, dans la majorité des pays, l'exigence d'être à la disposition de l'employeur est complétée ou remplacée par la nécessité d'accomplir un travail effectif¹². Par exemple, en *Ethiopie*¹³, la proclamation relative au travail définit la durée normale du travail comme le temps pendant lequel un travailleur accomplit un travail ou est disponible pour effectuer un travail conformément

¹⁰ L'article 11 *b*) de la convention n° 30 prévoit que chaque employeur devra «faire connaître, de la même façon, les repos accordés au personnel, repos qui, conformément à l'article 2, ne sont pas compris dans la durée du travail». De même, l'article 8, paragraphe 1 *b*), de la convention n° 1 prévoit que, en vue de faciliter l'application des dispositions de la convention, chaque patron devra faire connaître «les repos accordés pendant la durée du travail et considérés comme ne faisant pas partie des heures de travail».

¹¹ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: *Antigua-et-Barbuda* (art. C3 du Code du travail), *Brésil* (art. 4 du Code consolidé des lois du travail), *Burkina Faso* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Equateur* (art. 61 du Code du travail), *El Salvador* (art. 163 du Code du travail), *République islamique d'Iran* (art. 51 du Code du travail), *Oman* (art. 1(19) du Code du travail) et *Serbie* (art. 50 de la loi sur le travail); **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre des conventions ou les deux**: *Bangladesh* (art. 2(iv) de la loi sur le travail), *Belgique* (art. 19(2) de la loi sur le travail), *Etat plurinational de Bolivie* (art. 47 de la loi générale sur le travail), *Burundi* (art. 112(1) du Code du travail), *Luxembourg* (art. 211-4(1) du Code du travail), *Mexique* (art. 52 de la loi fédérale sur le travail), *Norvège* (art. 10-1 de la loi sur le milieu de travail) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 167 de la loi organique sur le travail).

¹² Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: *Azerbaïdjan* (art. 89(1) du Code du travail), *Bosnie-Herzégovine* (art. 35 de la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, et art. 56 de la loi sur le travail), *Chypre* (art. 2 de la loi sur l'aménagement du temps de travail), *Croatie* (art. 60 du Code du travail), *Equateur* (art. 61 du Code du travail), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 5(1)(8) de la loi sur les relations professionnelles), *Finlande* (art. 4 de la loi sur la durée du travail), *Islande* (art. 52(1) de la loi sur le milieu de travail, la sécurité et la santé sur le lieu de travail), *Italie* (art. 1(2)(a) du décret n° 66 de 2003), *Lettonie* (art. 130 de la loi sur le travail), *République de Moldova* (art. 95(1) du Code du travail), *Pays-Bas* (art. 1:7(1)(k) de la loi sur la durée du travail), *Royaume-Uni* (art. 2 de la réglementation relative à la durée du travail), *Fédération de Russie* (art. 91 du Code du travail), *Seychelles* (art. 2 du Règlement de 1991 sur les conditions d'emploi), *Singapour* (art. 2 de la loi sur l'emploi), *Slovénie* (art. 142 de la loi sur les relations d'emploi), *Sri Lanka* (art. 3(2) de la loi sur les employés de commerce et de bureau), *Suède* (art. 1 de la loi sur la durée du travail), *Tadjikistan* (art. 1 du Code du travail) et *Turkménistan* (art. 58 du Code du travail); **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre des conventions ou les deux**: *Bulgarie* (art. 1(11) des dispositions complémentaires du Code du travail), *Chili* (art. 21(1) du Code du travail), *Cuba* (art. 84(a) du Code du travail), *Grèce* (art. 2(1) du décret présidentiel n° 88/1999), *Iraq* (art. 66 du Code du travail), *Lituanie* (art. 142 du Code du travail), *Portugal* (art. 197(1) du Code du travail), *Roumanie* (art. 111 du Code du travail), *Slovaquie* (art. 85(1) du Code du travail) et *République tchèque* (art. 78(1)(a) du Code du travail).

¹³ Art. 61(2) de la proclamation relative au travail.

à la législation, à une convention collective ou à des règles de travail. Au *Danemark*¹⁴, le temps de travail est la période durant laquelle les travailleurs sont au travail, à la disposition de l'employeur et exercent leur activité ou leurs tâches.

34. Bien que la plupart des pays indiquent que les heures de travail n'englobent pas les périodes de repos¹⁵, certains pays incluent ces périodes de repos dans la durée de travail¹⁶. Dans plusieurs pays, la durée de travail comprend certaines pauses et en exclut d'autres. Par exemple, en *Pologne*¹⁷, les travailleurs dont le temps de travail quotidien est de 6 heures ou plus ont droit à une pause comprise dans leur temps de travail; au moyen d'une convention collective, d'une réglementation du travail ou du contrat de travail, les travailleurs peuvent également avoir droit à une pause supplémentaire non comprise dans leurs heures de travail. En *Ethiopie*¹⁸, de brèves pauses durant les heures de travail sont incluses dans les horaires de travail réguliers, mais les pauses repas ne sont pas incluses. Aux *Etats-Unis*, le temps passé à mettre ou à enlever des vêtements de protection et/ou des équipements de santé et de sécurité, appelé «temps d'habillage et de déshabillage», est considéré comme du temps de travail¹⁹. De même, en 2012, la Cour fédérale du travail d'*Allemagne* a établi que le temps consacré à mettre ou à enlever des vêtements de travail est considéré comme du temps de travail²⁰. En *France*, le Code du travail prévoit que lorsque le port du vêtement de travail est requis par la loi ou la réglementation, les conventions collectives, les règles de procédure ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être effectués sur le lieu de travail, le temps passé à réaliser ces activités est rémunéré ou donne lieu à un congé compensatoire²¹. Au *Brésil*, la législation prévoit que le changement de vêtements ou d'uniformes n'est pas considéré comme du temps de travail, à moins qu'il ne soit obligatoire de faire ces changements de vêtements ou d'uniformes dans l'entreprise²².

¹⁴ Art. 5(3) de la loi sur le temps de travail.

¹⁵ Par exemple, **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux:** *Bangladesh, Belgique, Bulgarie, Chili, Colombie, Costa Rica, République dominicaine, Egypte, Grèce, Guatemala, Koweït, Lituanie, Luxembourg, Malte, Maroc, Nicaragua, Norvège, Pérou, Roumanie, Slovaquie et République tchèque*. Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions:** *Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bélarus, Brésil, Cabo Verde, Cambodge, Chypre, République de Corée, El Salvador, Estonie, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Géorgie, Guinée, Honduras, Hongrie, Indonésie, République islamique d'Iran, Italie, Jamaïque, Japon, Kazakhstan, Lettonie, Madagascar, Maurice, Mauritanie, République de Moldova, Namibie, Ouzbékistan, Pays-Bas, Qatar, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Rwanda, Samoa, Seychelles, Singapour, Sri Lanka, Suède, Suisse, Tadjikistan, Thaïlande, Tunisie, Turkménistan, Turquie et Ukraine*.

¹⁶ Par exemple, **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux:** *Cuba, Espagne, Ghana, Guinée équatoriale, Iraq, Mexique et Portugal*; **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune de ces conventions:** *Antigua-et-Barbuda, Bénin, Croatie, Gabon, Islande, Monténégro, Nouvelle-Zélande, Oman, Serbie, Slovénie et Soudan*.

¹⁷ Art. 134 et 141 du Code du travail.

¹⁸ Art. 51 de la proclamation relative au travail n° 118/2001.

¹⁹ La Cour suprême a établi dans son jugement *Iowa Beef c. Alvarez* (2005) que le temps d'habillage et de déshabillage ainsi que le temps de trajet vers et depuis les vestiaires sont considérés comme du temps de travail au sens du *Fair Labour Standards Act*, car il s'agit d'activités intégrantes et indispensables aux activités principales du poste de travail. Dans *Sandifer c. US Steel* (2014), la Cour suprême a établi que l'habillage et le déshabillage ainsi que le temps de trajet vers et depuis les vestiaires ne sont pas compris dans les heures de travail si les conventions collectives disposent que le temps passé à réaliser ces activités ne donne pas lieu à une compensation.

²⁰ Cour fédérale du travail, 12 nov. 2013, 1 ABR 59/12.

²¹ Art. L.212.4 du Code du travail.

²² Art. 4, parag. 2, de la loi n° 13.467 du 13 juillet 2017, qui révisé la codification des lois du travail.

35. La législation nationale considère généralement que les pauses sont comprises dans la durée de travail, si l'employé reste à la disposition de l'employeur ou lorsque le repos est pris sur le lieu de travail, par exemple dans les établissements où la production est continue et où le travailleur ne peut pas quitter le lieu de travail en raison de la nature du travail²³.

36. Ni la convention n° 1 ni la convention n° 30 ne contiennent de dispositions explicites sur les périodes d'«astreinte» ou «en disponibilité»²⁴. Dans la plupart des pays, la législation nationale ne contient pas de dispositions spécifiques à ce sujet. Cependant, dans quelques cas, la législation ou la pratique nationale prévoit que le temps d'astreinte est inclus dans le temps de travail²⁵. Par exemple, le gouvernement de *Chypre* indique que les heures d'astreinte ne sont considérées comme temps de travail que si le travailleur se trouve dans les locaux de l'employeur et est à la disposition de l'employeur.

37. Dans d'autres cas, la loi est muette à ce propos ou indique spécifiquement que le temps d'astreinte n'est pas compris dans la durée de travail. Par exemple, en *Pologne*²⁶, le Code du travail prévoit que le temps d'astreinte n'est pas compris dans le temps de travail si le travailleur n'a accompli aucun travail. Le *Syndicat indépendant et autonome «Solidarność»* estime que la disposition n'est pas conforme à l'article 2 de la convention n° 30, car les travailleurs d'astreinte restent certainement à la disposition de l'employeur, même s'ils n'accomplissent pas de travail effectif. Au *Portugal*, la législation ne précise pas si le temps d'astreinte est inclus dans le temps de travail. A cet égard, la *Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale nationale (CGTP-IN)* indique que les travailleurs d'astreinte ne sont pas libres de disposer de leur temps et que cette période doit donc être considérée comme du temps de travail.

²³ Par exemple *Afrique du Sud* (art. 14(3) de la loi sur les conditions générales d'emploi), *Bahreïn* (art. 53(b) de la loi sur le travail), *Bélarus* (art. 134, paragr. 3, du Code du travail), *Costa Rica* (art. 137 du Code du travail), *République dominicaine* (art. 151 du Code du travail), *Honduras* (art. 270 du Code du travail), *Luxembourg* (art. 21.4(1) du Code du travail), *Namibie* (art. 18(1) de la loi sur le travail), *Norvège* (art. 10-9(1) de la loi sur le milieu de travail) et *Rwanda* (art. 4, paragr. 2, de l'arrêté ministériel n° 4/19 de 2009).

²⁴ Pendant les périodes d'astreinte, le travailleur est tenu par l'employeur de rester chez lui ou en un lieu déterminé, ou encore d'être joignable par téléphone pour le cas où le travailleur devrait se rendre à son travail. BIT: *Durée du travail: Vers plus de flexibilité?*, étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, rapport III (partie 1B), CIT, 93^e session, Genève, juin 2005, paragr. 48.

²⁵ Par exemple *Allemagne* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Bélarus* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Chili* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *République de Corée* (art. 50(3) de la loi sur les normes du travail), *Croatie* (art. 60 de la loi sur le travail), *Estonie* (art. 48(3) de la loi sur les contrats de travail), *France* (art. L.3121-9 du Code du travail), *République islamique d'Iran* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Japon* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Lituanie* (art. 143 du Code du travail) et *Malte* (selon les informations communiquées par le gouvernement).

²⁶ Art. 151-5(2) du Code du travail.

B. Champ d'application et exclusions

38. Examinées conjointement, les conventions n^{os} 1 et 30 couvrent la grande majorité des secteurs économiques, malgré quelques exclusions importantes comme les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques²⁷. En particulier, la convention n^o 1 s'applique aux établissements industriels publics ou privés, tels que les mines et les carrières; aux industries dans lesquelles des articles sont fabriqués ou des matières subissent une transformation, telles que la construction de navires et la production d'électricité; à la construction, à l'entretien et à la démolition des routes, ponts et tunnels; et au transport de passagers ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau maritime ou intérieure²⁸. La convention n^o 30 s'applique aux établissements commerciaux et aux établissements et administrations dans lesquels le personnel est essentiellement employé à un travail de bureau. Elle ne s'applique pas aux hôpitaux ou établissements similaires ni aux hôtels, restaurants, cafés ou théâtres²⁹. La recommandation n^o 116 ne précise pas son champ d'application, même si le paragraphe 23 exclut l'agriculture, les transports maritimes et la pêche maritime.

39. La législation de certains pays établit que les dispositions concernant la durée du travail s'appliquent aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail ou une relation de travail³⁰. Dans d'autres pays, les dispositions relatives à la durée du travail s'appliquent aux établissements privés et/ou publics sous réserve de certaines exclusions³¹.

40. Dans plusieurs pays, les secteurs privé et public sont régis par des réglementations différentes. Par exemple, en *Autriche*, le gouvernement indique que la loi sur les heures de travail régit le secteur privé, alors que le secteur public est régi par la loi sur la

²⁷ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, Genève, 17-21 oct. 2011, p. 3. La convention (n^o 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n^o 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui sont les premiers instruments internationaux consacrés exclusivement à ce groupe de travailleurs, ont pour objectif de combler les écarts constatés dans les réglementations qui régissent la durée de travail à l'échelle mondiale, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique. Elles établissent les principes et les mesures et fournissent des orientations sur la protection des travailleurs domestiques concernant leurs heures de travail, la compensation de leurs heures supplémentaires, le temps de repos et les congés annuels, ainsi que les périodes d'astreinte ou de disponibilité (article 10 de la convention n^o 189 et paragraphes 5, 8, 9 et 11 de la recommandation n^o 201). Il est fort probable que les travailleurs domestiques soient des femmes et, par conséquent, ces exceptions créent un écart entre les sexes.

²⁸ Article 1 de la convention n^o 1.

²⁹ Article 1 de la convention n^o 30.

³⁰ Par exemple *Bélarus* (art. 3 du Code du travail), *Croatie* (art. 1 de la loi sur le travail), *Cuba* (art. 4 du Code du travail), *Equateur* (art. 1 du Code du travail), *Estonie* (art. 1 de la loi sur les contrats de travail), *Finlande* (art. 1 de la loi sur la durée du travail), *Gabon* (art. 1 du Code du travail), *Ghana* (art. 1 de la loi sur le travail), *République islamique d'Iran* (art. 5 du Code du travail), *Lettonie* (art. 2(1) de la loi sur le travail), *Mauritanie* (art. 1 du Code du travail), *Nicaragua* (art. 2 du Code du travail), *Panama* (art. 2 du Code du travail), *Slovénie* (art. 3 de la loi sur les relations d'emploi) et *Togo* (art. 1 du Code du travail).

³¹ Par exemple *Azerbaïdjan* (art. 4 du Code du travail), *Burundi* (art. 14 du Code du travail), *Chine* (art. 2 de la loi sur le travail), *Guinée équatoriale* (art. 3 de la loi n^o 10/2012 du 24 déc. 2012), *Grèce* (art. 1 du décret présidentiel n^o 88/99), *Norvège* (art. 1-2(1) de la loi sur le milieu de travail) et *République arabe syrienne* (art. 4 du Code du travail).

fonction publique³². Dans quelques pays, la distinction entre l'industrie et le commerce et les bureaux existe toujours³³.

41. Conformément à l'article 1, paragraphe 3 *b*), de la convention n° 30, les autorités compétentes dans chaque pays peuvent exempter de l'application de la convention les administrations publiques dans lesquelles le personnel employé agit comme organe de la puissance publique. Dans plusieurs pays, cette catégorie de travailleurs est expressément exemptée du champ d'application des dispositions sur la durée du travail³⁴. Comme indiqué ci-dessus, plusieurs pays ont des réglementations distinctes pour les secteurs privé et public, car les travailleurs du secteur public sont fréquemment couverts par des règles spéciales applicables aux agents de la fonction publique. L'exclusion, prévue à l'article 1, paragraphe (2)(b), des hôpitaux, hôtels, restaurants, théâtres et lieux de divertissements du champ d'application de la convention n° 30, se reflète également dans la législation de quelques pays³⁵. Par exemple, aux *Pays-Bas*, les artistes du spectacle sont exclus de l'application des dispositions concernant le temps de travail³⁶. Dans d'autres cas, les catégories de travailleurs couvertes par la convention n° 30 ne sont pas protégées par les dispositions nationales sur le temps de travail. Par exemple, un certain nombre de pays excluent de cette protection les établissements d'enseignement et de formation³⁷. Dans ce cas, la législation prévoit normalement que leur durée de travail soit fixée par une réglementation spéciale. Enfin, la législation de plusieurs pays exclut spécifiquement les travailleurs domestiques du champ d'application des dispositions relatives au temps de travail³⁸.

42. D'autres dérogations trouvées dans la plupart des pays concernent les entreprises où ne sont employés que les membres d'une même famille (article 2 de la convention n° 1, et article 1, paragraphe 3, de la convention n° 30) et les personnes occupant un poste de surveillance ou de direction ou un poste de confiance (article 2 *a*) de la convention n° 1, et article 1, paragraphe 3 *c*), de la convention n° 30)³⁹.

³² Autres exemples: *Equateur* (Code du travail pour le secteur privé et loi organique de la fonction publique pour le secteur public), *Gabon* (Code du travail pour le secteur privé et dispositions générales relatives à la fonction publique pour le secteur public) et *Seychelles* (le règlement de 1991 sur les conditions d'emploi (SI 34 de 1991) s'applique au secteur privé tandis que le décret sur la fonction publique de 2011 s'applique au secteur public).

³³ Par exemple *Inde* (loi sur les usines de 1948, loi sur les mines de 1952 et loi sur les travailleurs du bâtiment et de la construction (autres) de 1996) et *Myanmar* (loi sur les établissements commerciaux de 2016 et loi sur les usines de 1951).

³⁴ Par exemple *Burundi* (art. 14 du Code du travail), *Cambodge* (art. 4 de la loi sur le travail), *Cameroun* (art. 1(3) du Code du travail), *Erythrée* (art. 3(1) de la proclamation relative au travail), *Ghana* (art. 1 de la loi sur le travail), *Guinée* (art. 2 du Code du travail) et *Qatar* (art. 3 du Code du travail).

³⁵ Par exemple *Algérie* (art. 4 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 125(1) de la loi sur les relations professionnelles) et *Honduras* (art. 325(c) du Code du travail).

³⁶ Art. 2(1) du décret sur la durée du travail.

³⁷ Par exemple *Bangladesh* (art. 1(4) de la loi sur le travail), *Estonie* (art. 43(6) de la loi sur les contrats de travail), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 125(2) de la loi sur les relations professionnelles), *Sri Lanka* (règle 37C de la loi sur les employés de commerce et de bureau) et *Suisse* (art. 3 de la loi sur le travail).

³⁸ Par exemple *Argentine* (art. 2 de la loi n° 20744), *Bahreïn* (art. 2 de la loi sur le travail), *Cambodge* (art. 1 de la loi sur le travail), *Egypte* (art. 4 du Code du travail), *Ghana* (art. 44 de la loi sur le travail), *Grèce* (art. 1(4) du décret présidentiel n° 88/1999), *Luxembourg* (art. 211-2 du Code du travail), *Maroc* (art. 4 du Code du travail), *Oman* (art. 2 du Code du travail) et *Turquie* (art. 4 de la loi sur le travail).

³⁹ Par exemple pour les entreprises où ne sont employés que les membres d'une même famille: *Bahreïn* (art. 2 de la loi sur le travail), *Belgique* (art. 3(1) de la loi sur le travail), *Burundi* (art. 2 de l'arrêté ministériel n° 630/117), *Chypre* (art. 16 de la loi sur l'aménagement du temps de travail), *Grèce* (art. 14 du décret présidentiel n° 88/1999), *Iraq* (art. 67(4) du Code du travail), *Malawi* (art. 36(5) de la loi sur l'emploi). Pour les personnes occupant un poste de surveillance ou de direction ou un poste de confiance, voir: *Algérie* (art. 4 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990),

C. Limites à la durée normale du travail: règles générales

43. *La «durée normale du travail» est le nombre d'heures pouvant être effectuées légalement au cours de la journée, de la semaine, du mois et/ou de l'année, à l'exclusion des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont les heures effectuées en sus des heures normales de travail, et le nombre total d'heures travaillées est le nombre maximal d'heures de travail autorisées pendant une certaine période, heures normales de travail et heures supplémentaires comprises.*

Encadré 1.2

L'article 2 de la convention n° 1 prévoit que:

Dans tous les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances de quelque nature qu'ils soient, [...], la durée du travail du personnel ne pourra excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine, [...].

L'article 3 de la convention n° 30 prévoit que:

La durée du travail du personnel auquel s'applique la présente convention ne pourra pas dépasser quarante-huit heures par semaine et huit heures par jour, [...]

44. En ce qui concerne le type de limite légale à la durée de travail, dans une majorité de pays, la législation nationale fixe une limite hebdomadaire à la durée normale du travail⁴⁰. Comme le montre la figure 1.5, une semaine de travail de 40 heures⁴¹ est prévue par de nombreux pays, alors qu'un certain nombre d'autres pays⁴² prévoient une semaine de travail de 48 heures. De surcroît, dans certains pays, la semaine de travail est supérieure à 40 heures, mais elle est inférieure à 48 heures⁴³. Enfin, dans quelques pays, la législation prévoit une semaine de travail de plus de 48 heures⁴⁴ ou de moins de 40 heures⁴⁵.

Allemagne (art. 18(1) de la loi sur le temps de travail), *Brésil* (art. 62(II) du Code consolidé des lois du travail), *Burundi* (art. 2 de l'arrêté ministériel n° 630/117), *Canada* (art. 167(2)(a) et (b) du Code fédéral du travail), *Chypre* (art. 16 de la loi sur l'aménagement du temps de travail), *République de Corée* (art. 63 de la loi sur les normes du travail), *Estonie* (art. 1 de la loi sur les contrats de travail), *Grèce* (art. 14 du décret présidentiel n° 88/1999), *Iraq* (art. 67(4) du Code du travail), *Japon* (art. 61 de la loi sur les normes de travail), *Pérou* (art. 5 du décret suprême n° 007-2002-TR) et *Philippines* (art. 82 du Code du travail).

⁴⁰ Exceptions: *Allemagne, Etats-Unis, Hongrie, République islamique d'Iran, Pays-Bas et Royaume-Uni.*

⁴¹ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions:** *Algérie, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, Chine, République de Corée, Côte d'Ivoire, Croatie, Equateur, Estonie, Finlande, Gabon, Géorgie, Guinée, Islande, Indonésie, Italie, Jamaïque, Japon, Kazakhstan, Lettonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Madagascar, Mauritanie, République de Moldova, Monténégro, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Pologne, Fédération de Russie, Samoa, Sénégal, Serbie, Slovaquie, Suède, Tadjikistan, Togo et Turkménistan; parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux: *Belgique, Bulgarie, Canada, Ghana, Grèce, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Portugal, Roumanie, Slovaquie et République tchèque.**

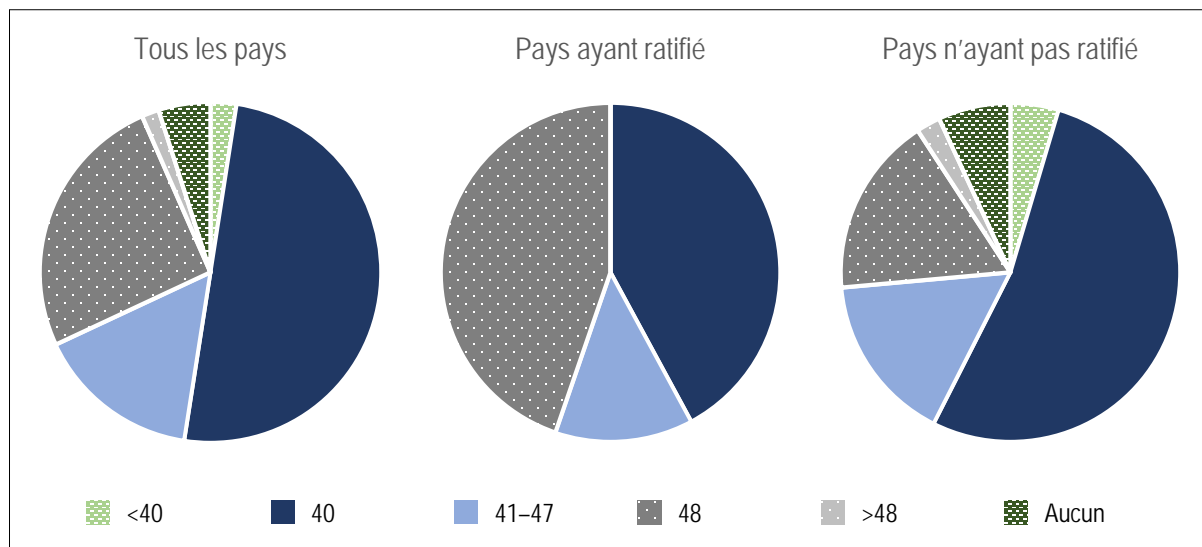
⁴² Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions:** *Antigua-et-Barbuda, Bahreïn, Cambodge, Erythrée, Ethiopie, Malawi, Philippines, Qatar, Soudan, Suriname, Thaïlande et Tunisie; parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux: *Argentine, Bangladesh, Etat plurinational de Bolivie, Colombie, Costa Rica, Egypte, Guinée équatoriale, Inde, Iraq, Koweït, Mexique, Myanmar, Nicaragua, Panama, Pérou, République arabe syrienne et Uruguay.**

⁴³ *Afrique du Sud, Brésil, Burundi, Cabo Verde, Chili, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Honduras, Maroc, Maurice, Namibie, Oman, Rwanda, Singapour, Sri Lanka, Turquie et Zimbabwe.*

⁴⁴ *Kenya, Seychelles et Suisse.*

⁴⁵ *Chypre et France.*

Figure 1.5. Durée hebdomadaire normale, selon la législation des pays ayant présenté un rapport



Source: A partir des informations fournies par les pays ayant présenté un rapport.

45. Dans de nombreux pays où la législation établit une limite à la durée hebdomadaire normale du travail, des limites journalières sont également fixées⁴⁶. Dans quelques cas seulement⁴⁷, la seule limite à la durée normale du travail est la limite journalière fixée par la législation. Dans de nombreux cas, cette limite est fixée à 8 heures par jour⁴⁸ alors que, dans quelques cas seulement, la journée de travail légale est supérieure à 8 heures⁴⁹.

46. A cet égard, la commission rappelle que les conventions fixent une double limite – journalière et hebdomadaire – à la durée du travail et que cette limite est cumulative et non alternative⁵⁰.

47. Dans certains pays, une limite annuelle est fixée pour certaines catégories de travailleurs. Par exemple, dans certains pays africains, il existe une limite légale annuelle à la durée de travail dans l'agriculture (2 400 heures par an), notamment au *Burkina*

⁴⁶ Sur les 119 pays ayant présenté un rapport, 87 pays ont une limite journalière et hebdomadaire.

⁴⁷ Allemagne, Hongrie et République islamique d'Iran.

⁴⁸ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: Algérie, Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Cabo Verde, Cambodge, Chine, République de Corée, El Salvador, Equateur, Erythrée, Estonie, Éthiopie, Finlande, Guinée, Honduras, Hongrie, Indonésie, République islamique d'Iran, Islande, Jamaïque, Japon, Kazakhstan, Lettonie, Madagascar, Maurice, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Ouzbékistan, Panama, Philippines, Pologne, Qatar, Samoa, Serbie, Singapour, Sri Lanka, Soudan, Tadjikistan, Thaïlande et Turkménistan; **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux**: Argentine, Bangladesh, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Bulgarie, Burundi, Canada, Colombie, Costa Rica, Cuba, République dominicaine, Égypte, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée équatoriale, Iraq, Koweït, Lituanie, Luxembourg, Malte, Myanmar, Nicaragua, Pérou, Portugal, Roumanie, Slovaquie, République arabe syrienne, Uruguay et République bolivarienne du Venezuela.

⁴⁹ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: Oman, Seychelles, Suriname, Tunisie et Zimbabwe; **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux**: Chili, Espagne, Inde, Maroc et Norvège.

⁵⁰ République arabe syrienne – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2016.

certain cas, seules des limites journalières ou hebdomadaires sont fixées ou qu'il n'y a aucune limite à la durée normale du travail. *A cet égard, la commission tient à souligner l'importance de faire de la journée de travail de 8 heures et de la semaine de 48 heures une norme légale qui protège les travailleurs contre une fatigue excessive et qui leur donne un temps de loisir raisonnable et la possibilité de se détendre et de mener une vie sociale. La commission rappelle que, en fixant des limites à la durée du travail, le gouvernement devrait également prendre en considération la santé et la sécurité des travailleurs et l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.*

D. Variations dans la répartition de la durée normale de travail

50. Les conventions n^{os} 1 et 30 et la recommandation n^o 116 reconnaissent que des ajustements dans la répartition des heures de travail sont parfois nécessaires pour s'adapter aux exigences de production et aux variations techniques inhérentes à certains secteurs d'activité, pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs ou de l'établissement. La modification de l'horaire de travail normal est autorisée dans ces instruments soit en dépassant les limites légales à la durée de travail par des dérogations permanentes et temporaires, lorsque les conditions sont remplies, soit en modifiant la répartition des heures normales de travail sur une semaine ou sur des périodes plus longues qu'une semaine. La section qui suit analysera les dérogations à la durée normale de travail, alors que la présente section porte sur les ajustements dans la répartition des heures de travail par calcul de la moyenne.

51. La répartition variable de la durée du travail est un système qui consiste à faire la moyenne des heures normales de travail hebdomadaires sur une période donnée (*période de référence*), à prolonger la durée du travail au-delà de la durée normale certains jours et à raccourcir les autres jours sans recourir à des heures supplémentaires. La période de référence pour la moyenne peut être hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. En particulier, les conventions et la recommandation permettent ce qui suit:

- la répartition des heures de travail sur une semaine;
- la répartition des heures de travail sur une période plus longue qu'une semaine;
- le calcul en moyenne de la durée du travail pour le travail par équipes (travail posté) lors de travaux de caractère continu;
- le calcul en moyenne de la durée du travail pour le travail posté.

52. Les différents ensembles d'exigences prévus pour chaque type de variation sont examinés ci-dessous.

a) Sur une semaine

Encadré 1.3

L'article 2 *b*) de la convention n^o 1 prévoit que:

Lorsque, en vertu d'une loi ou par suite de l'usage ou de conventions entre les organisations d'employeurs et de travailleurs (ou, à défaut de telles organisations, entre les représentants des employeurs et des travailleurs), la durée du travail d'un ou de plusieurs jours de la semaine est inférieure à huit heures, un acte de l'autorité compétente ou une convention entre les organisations ou représentants susmentionnés des intéressés peut autoriser le dépassement de la limite des huit heures les autres jours de la semaine; le dépassement prévu par le présent paragraphe ne devrait jamais excéder une heure par jour.

L'article 4 de la convention n° 30 prévoit que:

La durée hebdomadaire du travail prévue à l'article 3 pourra être répartie de manière que la durée journalière du travail ne dépasse pas dix heures.

53. Alors que les conventions n^{os} 1 et 30 permettent des variations dans l'allongement des heures journalières sur une semaine de 48 heures, elles fixent des limites différentes pour cette variation. La convention n° 1 permet de prolonger d'une heure la limite de 8 heures par jour, tandis que la convention n° 30 permet d'allonger cette limite de 2 heures, ce qui correspond à un total de 10 heures de travail par jour. De plus, contrairement à la convention n° 1, qui exige que cette extension soit approuvée par l'autorité compétente ou fasse l'objet d'un accord entre les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, la convention n° 30 n'énonce aucune exigence spécifique à cet égard. Les conventions n^{os} 1 et 30 n'établissent aucune restriction quant aux circonstances dans lesquelles ces variations sont autorisées.

54. Dans un certain nombre de pays, la législation nationale permet le calcul en moyenne de la durée du travail sur une semaine⁶². Par exemple, en *Bulgarie*, après consultation des représentants des travailleurs, les employeurs peuvent, pour des raisons de production, prolonger les heures de travail certains jours de la semaine et les réduire les autres jours⁶³. En *Côte d'Ivoire*⁶⁴, une répartition inégale des heures de travail tout au long de la semaine est possible à condition de respecter les limites légales.

55. La législation d'autres pays admet implicitement une répartition variable de la durée hebdomadaire du travail. Dans de nombreux pays, seule une limite hebdomadaire est fixée pour les heures de travail, mais aucune limite journalière⁶⁵. Dans certains cas, la législation prescrit le nombre de jours qui composent la semaine de travail⁶⁶. Dans un

⁶² Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: *Autriche* (art. 4(2) de la loi sur la durée du temps de travail), *Burkina Faso* (art. 2 du décret n° 1243/FTP/DGTLs), *Burundi* (art. 3(2) de l'ordonnance ministérielle n° 630/117 du 9 mai 1979), *Cabo Verde* (art. 150 du Code du travail), *Cambodge* (art. 141 du Code du travail), *Cuba* (art. 87 du Code du travail), *El Salvador* (art. 170, paragr. 3, du Code du travail), *Equateur* (art. 47(2) du Code du travail), *Ethiopie* (art. 63 de la proclamation relative au travail), *République islamique d'Iran* (note à l'article 51 du Code du travail), *Madagascar* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Sénégal* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Singapour* (art. 38(1)(ii) de la loi sur l'emploi) et *Thaïlande* (art. 23 de la proclamation relative au travail); **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux**: *Argentine* (art. 1(b) du décret n° 16.115/33 pris en application de la loi n° 11.544 du 6 janv. 1933), *Belgique* (art. 20(1) de la loi sur le travail), *Etat plurinational de Bolivie* (art. 51 de la loi générale sur le travail), *Chili* (art. 28(1) du Code du travail), *Colombie* (art. 161(d) du Code du travail), *République dominicaine* (art. 157 du Code du travail), *Ghana* (art. 34 de la loi sur le travail), *Guatemala* (art. 118 du Code du travail), *Guinée équatoriale* (art. 55(5) du Code du travail), *Nicaragua* (art. 63 du Code du travail), *Portugal* (art. 209 du Code du travail), *Roumanie* (art. 113(2) du Code du travail) et *Uruguay* (art. 3 de la loi n° 5.350).

⁶³ Art. 136(a) du Code du travail.

⁶⁴ Art. 5 du décret n° 96-203 du 7 mars 1996.

⁶⁵ Par exemple *Bélarus* (art. 112 du Code du travail), *Bénin* (art. 142(1) du Code du travail), *Cameroun* (art. 80(1) du Code du travail), *Croatie* (art. 61 de la loi sur le travail), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 116(1) de la loi sur les relations professionnelles), *France* (art. L.3121-27 du Code du travail), *Gabon* (art. 2 du décret n° 0933/PS/MTEPS du 30 déc. 2009), *Géorgie* (art. 14(1) du Code du travail), *Italie* (art. 3 du décret n° 66 de 2003), *Malawi* (art. 36(1) de la loi sur l'emploi), *Monténégro* (art. 44 du Code du travail), *Nouvelle-Zélande* (art. 11B de la loi sur le salaire minimum de 1983), *Pays-Bas* (art. 5:7(2) et (3) de la loi sur la durée du travail), *Fédération de Russie* (art. 91(2) du Code du travail), *Rwanda* (art. 49 de la loi n° 13/2009 sur les relations professionnelles), *Sénégal* (art. 135(1) du Code du travail), *Slovénie* (art. 143 de la loi sur les relations d'emploi), *Suède* (art. 5 la loi sur la durée du travail), *Suisse* (art. 9 de la loi sur le travail), *République tchèque* (art. 79(1) du Code du travail), *Togo* (art. 142 du Code du travail), *Turquie* (art. 63 de la loi sur le travail) et *Ukraine* (art. 50 du Code du travail).

⁶⁶ Par exemple *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 116(2) de la loi sur les relations professionnelles), *Gabon* (art. 2 du décret n° 0933/MTEPS du 30 déc. 2009), *Malawi* (art. 36(4) de la loi sur l'emploi), *Fédération de*

petit nombre de cas, la seule prescription concernant la répartition des heures de travail sur une semaine est le respect de la période de repos hebdomadaire légal⁶⁷.

56. Dans quelques pays, la législation ne précise pas comment les heures de travail sont réparties sur la semaine de travail, bien que leurs gouvernements se réfèrent à la pratique existante à cet égard. Par exemple, le gouvernement de *Chypre* indique qu'une semaine de travail peut être prolongée jusqu'à 6 jours, bien que la grande majorité des travailleurs aient une semaine de 5 jours. Selon le gouvernement du *Sénégal*, les heures de travail peuvent être réparties sur 6, 5 ou 5 jours et demi par semaine. En *Suisse*, la semaine de travail comprend normalement 5 jours.

57. ***En ce qui concerne les limites de la répartition inégale du temps de travail sur une semaine, la commission note avec satisfaction que la plupart des pays ont établi des limites journalières spécifiques.*** Dans la plupart de ces pays, la limite est d'une heure par jour certains jours, avec une limite hebdomadaire⁶⁸. Dans quelques pays, une extension maximale de 2 heures par jour, soit 10 heures de travail quotidien, est possible⁶⁹. Par exemple, en *Colombie*⁷⁰, le Code du travail permet la conclusion d'un accord entre l'employeur et le travailleur selon lequel la durée du travail peut être inégalement répartie dans la semaine, la journée de travail variant entre 4 et 10 heures, à condition que la limite hebdomadaire ne dépasse pas 48 heures⁷¹. Dans certains cas, une répartition inégale de la durée du travail sur la semaine est autorisée à condition que la limite quotidienne de 8 heures soit respectée, ce qui implique que la moyenne résulte de l'extension du nombre de jours qui composent une semaine de travail⁷².

58. La commission observe que, parmi les pays où il existe des dispositions explicites en matière de répartition inégale de la durée hebdomadaire du travail, quelques-uns n'ont pas de limite journalière⁷³. De plus, un certain nombre de pays n'ont que des dispositions implicites sur la répartition inégale de la durée hebdomadaire du travail. Dans ces cas, la législation prévoit uniquement l'établissement de limites, qui peuvent être hebdomadaires

Russie (art. 100 du Code du travail), *Suisse* (art. 16(2) de l'ordonnance n° 1 relative à la loi sur le travail) et *République tchèque* (art. 81(2) du Code du travail).

⁶⁷ Par exemple *Croatie* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Danemark* (selon les informations communiquées par le gouvernement) et *Italie* (art. 3 et 9 du décret n° 66 de 2003).

⁶⁸ **Parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions:** *Autriche, Cabo Verde, Cambodge, El Salvador, Singapour et Thaïlande*; **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux:** *Argentine, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Burundi, Cuba, Ghana, Guinée équatoriale et Uruguay*.

⁶⁹ Cela est conforme aux dispositions de l'article 4 de la convention n° 30, mais pas à celles de la convention n° 1. **Parmi les pays qui ont ratifié la convention n° 1**, ce type de disposition existe en *Bulgarie*, au *Chili* et en *Roumanie*; **parmi les pays qui ont ratifié les deux conventions:** *Guatemala* et *Nicaragua*; et **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions:** *Equateur, Erythrée et Ethiopie*.

⁷⁰ Art. 161(d) du Code du travail.

⁷¹ La commission a noté que cela n'était pas conforme à la disposition de la convention n° 1 qui autorise l'allongement de la durée journalière du travail d'une heure au plus. *Colombie* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2014.

⁷² Par exemple *Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Estonie et Madagascar*.

⁷³ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions:** *Bahreïn* (art. 57 de la loi sur le travail); et *République islamique d'Iran* (art. 51 du Code du travail); **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux:** *Pérou* (art. 2(1)(b) du décret-loi n° 854, consolidé par le décret suprême n° 007-2002 TR).

ou journalières⁷⁴, ou une période minimale de repos journalier⁷⁵. Dans ce dernier cas, comme le temps de repos journalier prévu par la législation nationale varie entre 11 et 12 heures consécutives, cela impliquerait que la durée journalière du travail puisse être prolongée jusqu'à 12 ou 13 heures par jour. A cet égard, la commission rappelle que, conformément aux conventions n^{os} 1 et 30, la limite journalière de la durée de travail (8 heures) et la limite hebdomadaire de cette durée (48 heures) ne peuvent être dépassées que dans des circonstances bien précises et clairement définies: la convention n^o 1 prévoit une limite totale journalière de 9 heures en cas de variation de la répartition des heures de travail dans la semaine, tandis que la convention n^o 30 prévoit que la durée hebdomadaire maximale du travail pourra être répartie de manière que la durée journalière du travail ne dépasse pas 10 heures⁷⁶.

b) **Calcul en moyenne sur une période supérieure à une semaine**

59. Les conventions n^{os} 1 et 30 ainsi que la recommandation n^o 116 prévoient la possibilité de répartir la durée du travail sur des périodes supérieures à une semaine: i) en général; ii) en cas de travail posté; et iii) en cas de travail posté pour les travaux nécessairement continus.

Encadré 1.4

L'article 5 de la convention n^o 1 prévoit que:

1. Dans les cas exceptionnels où les limites fixées à l'article 2 seraient reconnues inapplicables, et dans ces cas seulement, des conventions entre organisations ouvrières et patronales pourront, si le gouvernement, à qui elles devront être communiquées, transforme leurs stipulations en règlements, établir sur une longue période un tableau réglant la durée journalière du travail.

2. La durée moyenne du travail, calculée sur le nombre de semaines déterminé par le tableau, ne pourra en aucun cas excéder quarante-huit heures par semaine.

L'article 6 de la convention n^o 30 prévoit que:

Dans les cas exceptionnels où les conditions dans lesquelles le travail doit s'effectuer rendent inapplicables les dispositions des articles 3 et 4, des règlements de l'autorité publique pourront autoriser la répartition de la durée du travail sur une période plus longue que la semaine, à la condition que la durée moyenne du travail calculée sur le nombre de semaines considérées ne dépasse pas quarante-huit heures par semaine et qu'en aucun cas la durée journalière ne dépasse dix heures.

60. L'analyse de la durée moyenne des heures sur des périodes supérieures à une semaine doit prendre en compte plusieurs aspects, à savoir: les circonstances justifiant le

⁷⁴ Par exemple *Egypte* (art. 80 du Code du travail), *Finlande* (art. 6 de la loi sur la durée du travail), *Ghana* (art. 33 de la loi sur le travail), *Iraq* (art. 67 du Code du travail), *Koweït* (art. 64 de la loi sur le travail dans le secteur privé), *Pérou* (art. 25 de la Constitution), *Qatar* (art. 73 du Code du travail), *Samoa* (art. 47(1) de la loi sur les relations de travail et d'emploi), *Seychelles* (règle 3 du règlement de 1991 sur les conditions d'emploi), *Soudan* (art. 42(1) du Code du travail) et *République arabe syrienne* (art. 106(a) du Code du travail).

⁷⁵ Par exemple *Argentine* (art. 1 de la loi n^o 11.544 de 1929), *Chypre* (art. 4(1) de la loi sur l'aménagement du temps de travail), *Croatie* (art. 74 de la loi sur le travail), *Danemark* (art. 3 du décret n^o 324 de 2002), *Géorgie* (art. 14(2) du Code du travail), *Italie* (art. 7 du décret-loi n^o 66 de 2003), *Iraq* (art. 68, paragr. 2, du Code du travail), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 133 de la loi sur les relations professionnelles), *Monténégro* (art. 61 de la loi sur le travail), *Samoa* (art. 47(4)(b) de la loi sur les relations de travail et d'emploi de 2013), *Seychelles* (règle 4 du règlement de 1991 sur les conditions d'emploi de 1991), *Slovénie* (art. 155 de la loi sur les relations d'emploi), *Suède* (art. 13 la loi sur la durée du travail) et *République tchèque* (art. 90(1) du Code du travail).

⁷⁶ *Argentine* – CEACR, convention n^o 30, observation, publiée en 2013. Voir également *Emirats arabes unis* – CEACR, convention n^o 1, demande directe, publiée en 2015; et *République arabe syrienne* – CEACR, convention n^o 1, demande directe, publiée en 2016.

recours à ce type de calcul de la moyenne; la période de référence pour le calcul de la moyenne; la limite journalière et hebdomadaire devant être respectée; et la procédure d'autorisation.

61. Dans certains cas exceptionnels, lorsque la limite normale de la durée de travail de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine est inapplicable, les conventions permettent le calcul en moyenne de la durée de travail sur des périodes supérieures à une semaine⁷⁷. Bien que les instruments ne précisent pas les circonstances dans lesquelles ce type de calcul de moyenne peut avoir lieu, les travaux préparatoires et l'interprétation de l'article 5 de la convention n° 1 par la Conférence des ministres du Travail tenue à Londres en 1926 indiquent qu'une telle moyenne peut être utilisée par exemple dans le secteur des chemins de fer, du bâtiment et pour les activités saisonnières⁷⁸. En outre, les conventions n° 1 et 30 exigent que le temps de travail journalier et hebdomadaire calculé sur la période de référence respecte la limite de 48 heures par semaine. Enfin, aux termes de la convention n° 30, le calcul en moyenne de la durée de travail sur des périodes supérieures à une semaine doit être établi par des règlements pris par l'autorité publique, tandis que la convention n° 1 impose la mise en place d'un calcul en moyenne par des accords entre organisations de travailleurs et d'employeurs⁷⁹.

62. La commission observe que la législation d'une grande majorité de pays prévoit la possibilité de calculer en moyenne la durée du travail sur plus d'une semaine. Elle relève aussi que ce type de calcul en moyenne est une pratique très courante, tant dans les pays ayant ratifié une des deux conventions ou les deux que dans ceux qui n'ont ratifié aucune des deux conventions⁸⁰. Dans certains pays européens, le calcul de la durée moyenne sur des périodes excédant une semaine est établi comme aménagement principal du temps de travail. Par exemple, au *Danemark*, la loi sur le temps de travail prévoit que la durée moyenne du travail sur 7 jours calculée sur une période de 4 mois ne doit pas dépasser 48 heures, heures supplémentaires comprises⁸¹. Au *Royaume-Uni*, le temps de travail, heures supplémentaires comprises, ne doit pas dépasser 48 heures par semaine pendant une période de référence de 17 semaines⁸².

63. La commission note que, dans la plupart des pays ayant présenté un rapport, la répartition inégale des heures de travail sur une période supérieure à une semaine est autorisée sans aucune restriction quant aux circonstances⁸³. Ce n'est que dans une

⁷⁷ Le paragraphe 12 (1) de la recommandation n° 116 indique que le calcul de la durée normale moyenne du travail sur une période excédant la semaine devrait être permis lorsque des conditions particulières à certaines branches d'activité ou des nécessités techniques le justifient.

⁷⁸ BIT: *Code international du travail*, Genève, 1954, vol. I, note de bas de page n° 205.

⁷⁹ Le paragraphe 20 (2) b), de la recommandation n° 116 préconise des consultations en pareils cas.

⁸⁰ Par exemple, **parmi les pays qui ont ratifié la convention n° 1**: *Bangladesh* (art. 102(2) du Code du travail), *Belgique* (art. 1 de la loi de 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail), *Burundi* (art. 113(3) et (4) du Code du travail), *Canada*, provinces de la Colombie Britannique (art. 37 de la loi sur les normes d'emploi), du Manitoba (art. 12(1) du Code des normes d'emploi), du Nunavut (art. 7 de la loi sur les normes de travail) et du Québec (art. 53 de la loi sur les normes du travail), *Grèce* (art. 42 de la loi n° 3986/2001), *Malte* (règle 7 du Règlement sur l'aménagement du temps de travail), *Portugal* (art. 204 et 206 du Code du travail), *Slovaquie* (art. 86 du Code du travail) et *République tchèque* (art. 86 du Code du travail); **parmi les pays qui ont ratifié la convention n° 30**: *Maroc* (art. 184 du Code du travail) et *Norvège* (art. 10:5 de la loi sur le milieu de travail); **parmi les pays qui ont ratifié les deux conventions**: *Bulgarie* (art. 142 du Code du travail), *Ghana* (art. 34(b) de la loi sur le travail) et *Luxembourg* (art. 211-6(1) et (2) du Code du travail).

⁸¹ Art. 4 de la loi sur le temps de travail.

⁸² Art. 4 de la réglementation relative à la durée du travail.

⁸³ Par exemple *Afrique du Sud* (art. 12(1) de la loi sur les conditions générales d'emploi), *Allemagne* (art. 3 de la loi sur le temps de travail), *Azerbaïdjan* (art. 96 du Code du travail), *Brésil* (art. 59 du Code consolidé des lois du travail), *Chypre* (art. 7 de la loi sur l'aménagement du temps de travail), *République de Corée* (art. 51 de la loi sur

minorité de pays que la législation précise les circonstances dans lesquelles cette répartition inégale des heures de travail est autorisée. Dans ces cas, la législation fait référence aux conditions de production ou à la nature du travail⁸⁴. Par exemple, en *Serbie*, les employeurs peuvent réaménager le temps de travail lorsque la nature de l'entreprise, l'organisation du travail, la meilleure utilisation des activités professionnelles, une utilisation plus efficace de la durée de travail et l'exécution de certains emplois l'exigent⁸⁵. De même, au *Tadjikistan*, une répartition inégale de la durée du travail sur une période supérieure à une semaine est autorisée lorsque la durée normale du travail est inapplicable du fait des conditions de travail⁸⁶. Dans d'autres cas, de tels régimes sont autorisés pour des secteurs spécifiques de l'économie, des types d'activité ou des catégories de travailleurs⁸⁷. Par exemple, en *Autriche*, la législation permet des systèmes de modulation de la durée du travail sur une période plus longue qu'une semaine dans le secteur commercial et pour les travailleurs mobiles dans les entreprises de transport⁸⁸. Aux *Etats-Unis*, la législation permet la modulation de la durée du travail sur une période pouvant aller jusqu'à 28 jours pour les personnes employées dans des activités de protection contre l'incendie et dans les forces de l'ordre⁸⁹. En *Côte d'Ivoire*⁹⁰, en *ex-République yougoslave de Macédoine*⁹¹ et en *Suisse*⁹², le calcul en moyenne de la durée de travail pour des périodes supérieures à une semaine est possible dans le cas d'activités saisonnières ou d'activités susceptibles d'être interrompues suite à des intempéries.

les normes du travail), *Croatie* (art. 67 de la loi sur le travail), *Danemark* (art. 4 de la loi sur le temps de travail), *Estonie* (art. 46 de la loi sur les contrats de travail), *France* (art. L.3121-22 du Code du travail), *Guinée* (art. 221(4) du Code du travail), *Islande* (art. 55 de la loi sur le milieu de travail, la sécurité et la santé sur le lieu de travail), *Italie* (art. 4 du décret n° 66/2003), *Japon* (art. 32-2 de la loi sur les normes de travail), *Maurice* (art. 14(2) de la loi sur les droits en matière d'emploi), *République de Moldova* (art. 99(1) du Code du travail), *Ouzbékistan* (art. 123 du Code du travail), *Pays-Bas* (art. 5:7 de la loi sur la durée du travail), *Pologne* (art. 129 du Code du travail), *Royaume-Uni* (art. 4 de la réglementation relative à la durée du travail), *Singapour* (art. 38(1)(iv) de la loi sur l'emploi), *Suède* (art. 10(b) de la loi sur la durée du travail), *Tunisie* (art. 79 du Code du travail) et *Turquie* (art. 63 de la loi sur le travail).

⁸⁴ Par exemple *Bélarus* (art. 126 du Code du travail), *Bosnie-Herzégovine* (art. 39 de la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et art. 69 de la loi sur le travail de la Republika Srpska), *Chine* (art. 39 de la loi sur le travail), *Erythrée* (art. 50 de la proclamation relative au travail), *Ethiopie* (art. 64 de la proclamation relative au travail), *Géorgie* (art. 16 du Code du travail), *Kazakhstan* (art. 75 du Code du travail), *Lettonie* (art. 140 de la loi sur le travail), *Fédération de Russie* (art. 104 du Code du travail), *Slovénie* (art. 148 de la loi sur les relations d'emploi), *Turkménistan* (art. 69 du Code du travail) et *Ukraine* (art. 61 du Code du travail); **parmi les pays qui ont ratifié au moins une des deux conventions**: *Canada* (art. 16 du règlement sur les normes du travail) et *Roumanie* (art. 113(2) du Code du travail).

⁸⁵ Art. 57(1) et (2) de la loi sur le travail.

⁸⁶ Art. 78 du Code du travail.

⁸⁷ Autres exemples: *Chili*, dans le secteur des transports (art. 25, 25bis et 25ter du Code du travail), *Chine*, dans le secteur des transports et pour les responsables d'entreprise, le personnel sur le terrain, les vendeurs et les travailleurs dont l'activité ne peut être mesurée avec des heures de travail normales (art. 4 de l'avis concernant la Méthode d'examen et d'approbation des systèmes de travail irréguliers et du système complet de calcul du temps de travail des entreprises, émis par le ministère du Travail), *Finlande*, entre autres, police, douanes, postiers, hôpitaux, opérations chargement et déchargement, services de transport et de garde (art. 7 de la loi sur la durée du travail) et *République bolivarienne du Venezuela*, pour des postes de direction, du travail de surveillance et du travail intermittent (art. 175 de la loi organique sur le travail).

⁸⁸ Art. 4 et 18 de la loi sur la durée du temps de travail.

⁸⁹ Art. 207(k) du *Fair Labour Standards Act*.

⁹⁰ Art. 21(3) du Code du travail.

⁹¹ Art. 124(3) du Code du travail.

⁹² Art. 22 de l'ordonnance n° 1 relative à la loi sur le travail.

64. A cet égard, la commission rappelle constamment que les instruments ne permettent une nouvelle répartition du temps de travail sur des périodes supérieures à une semaine que dans des circonstances exceptionnelles, lorsque les limites normales de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine ne peuvent pas être respectées⁹³.

65. En ce qui concerne les périodes de référence pour le calcul en moyenne de la durée du travail, la législation et la pratique nationales varient considérablement d'un pays à l'autre, les périodes de référence allant de 2 semaines à une année voire plus. Par exemple, à *Maurice*⁹⁴, l'employeur et le travailleur peuvent s'entendre sur une répartition de 90 heures sur une période de 2 semaines. En *République de Corée*⁹⁵, le temps de travail hebdomadaire peut être étendu jusqu'à 48 heures sur 2 semaines, à condition que la durée du travail ne dépasse pas 40 heures en moyenne. Dans beaucoup de pays européens, la période de référence est de 4 mois ou de 17 semaines⁹⁶.

66. Dans certains pays, la législation offre une certaine souplesse dans la détermination de la période de référence pour le calcul de la moyenne. Par exemple, en *Chine*, un calcul détaillé du temps de travail peut être établi, sur une base hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle ou annuelle⁹⁷. Au *Bélarus*, la période de référence peut être déterminée par des périodes calendaires, telles que des mois ou des trimestres⁹⁸.

67. De nombreux pays appliquent des périodes de référence d'une année⁹⁹ ou de 52 semaines¹⁰⁰. Dans un certain nombre de pays, les conventions collectives peuvent prévoir des périodes de référence plus longues que celles établies par la législation¹⁰¹. Par exemple, en *République tchèque*, la période légale de référence de 26 semaines peut être

⁹³ Par exemple *Chili* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2009; *Cuba* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2014; *Ghana* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2015; *République tchèque* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2014.

⁹⁴ Art. 14(2) de la loi sur les droits en matière d'emploi.

⁹⁵ Art. 51 de la loi sur les normes de travail.

⁹⁶ En ligne avec la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE). Par exemple *Autriche* (art. 9 de la loi sur la durée du temps de travail), *Chypre* (art. 7 de la loi sur l'aménagement du temps de travail), *Danemark* (art. 4 de la loi sur le temps de travail), *Estonie* (art. 46 de la loi sur les contrats de travail), *Islande* (art. 55 de la loi sur le milieu de travail), *Italie* (art. 4 du décret n° 66/2003), *Lituanie* (art. 149 du Code du travail), *Luxembourg* (art. 211-6 du Code du travail), *Malte* (règle 7 du Règlement sur l'aménagement du temps de travail), *Pays-Bas* (art. 5:7(2) de la loi sur la durée du travail), *Pologne* (art. 129(1) du Code du travail), *Slovaquie* (art. 87 du Code du travail) et *Suède* (art. 10b de la loi sur la durée du travail).

⁹⁷ Art. 5 de l'avis concernant la Méthode d'examen et d'approbation des systèmes de travail irréguliers et du système complet de calcul du temps de travail des entreprises, émis par le ministère du Travail.

⁹⁸ Art. 126 du Code du travail.

⁹⁹ Lorsque la période de référence est d'une année et/ou que le nombre d'heures est réparti sur une année complète sont généralement appelés «annualisation». Pour plus de détails, voir chapitre VI.

¹⁰⁰ Par exemple *Azerbaïdjan* (art. 96 du Code du travail), *Brésil* (art. 59(2) du Code consolidé des lois du travail), *Guinée* (art. 221(4) du Code du travail), *Japon* (art. 32-4 de la loi sur les normes de travail), *Kazakhstan* (art. 75 du Code du travail), *République de Moldova* (art. 99(1) du Code du travail), *Ouzbékistan* (art. 123 du Code du travail), *Fédération de Russie* (art. 104 du Code du travail), *Tadjikistan* (art. 78 du Code du travail) et *Tunisie* (art. 79 du Code du travail).

Par exemple, **parmi les pays qui ont ratifié la convention n° 1**: *Bangladesh* (art. 102 de la loi sur le travail) et *Burundi* (art. 113(3) du Code du travail); **parmi les pays qui ont ratifié la convention n° 30**: *Maroc* (art. 184 du Code du travail) et *Norvège* (art. 10:5 de la loi sur le milieu de travail); **parmi les pays qui ont ratifié les deux conventions**: *Espagne* (art. 34 du Statut des travailleurs).

¹⁰¹ Par exemple *Cabo Verde* (art. 150-A du Code du travail), *Lettonie* (art. 140 de la loi sur le travail), *Malte* (art. 18(b) du Règlement sur l'organisation du temps de travail) et *Roumanie* (art. 114(2.1) du Code du travail).

prolongée jusqu'à 52 semaines par voie de convention collective ¹⁰². De même, en *Pologne*, le Code du travail fixe une période de référence de 2 mois, qui peut être prolongée jusqu'à 12 mois par voie de convention collective ¹⁰³. En *Turquie*, la période de référence est de 2 mois, qui peut être portée à 4 mois par convention collective ¹⁰⁴. En *France*, les conventions collectives peuvent porter la période de référence à 3 ans ¹⁰⁵. Dans quelques cas, la législation fixe le temps de travail annuel en tant que règle générale. Par exemple, dans certains pays africains, seule une limite annuelle est fixée pour la durée de travail dans le secteur agricole ¹⁰⁶, ce qui conduit à une forme d'annualisation sans limites quotidiennes ou hebdomadaires.

68. *A cet égard, la commission a rappelé que le calcul de la durée moyenne du travail sur une période de référence pouvant aller jusqu'à une année autorise trop d'exceptions à la durée normale du travail et peut conduire à une forte variabilité de la durée du travail sur de longues périodes, à des journées de travail prolongées et à l'absence de compensation* ¹⁰⁷.

69. La législation nationale varie considérablement en ce qui concerne les limites journalières et hebdomadaires dans le cas du calcul en moyenne des heures de travail sur des périodes de plus d'une semaine. Dans les pays ayant des limites journalières ou hebdomadaires, le nombre maximal d'heures de travail peut atteindre 60 heures par semaine ¹⁰⁸, alors que les heures de travail journalières peuvent aller jusqu'à 12 heures ¹⁰⁹. Par exemple, au *Luxembourg* ¹¹⁰, un Règlement grand-ducal peut déterminer un nombre limité de secteurs, de branches, d'activités ou de professions dans lesquels la durée maximale journalière du travail peut être prolongée jusqu'à 12 heures par des conventions collectives ou autrement par le ministre du Travail et de l'Emploi à condition que la durée de travail hebdomadaire effective n'excède pas 40 heures. En *Lettonie* ¹¹¹, le Code du travail prévoit que, en cas de calcul en moyenne, il est de toute façon interdit d'employer un travailleur plus de 24 heures consécutives et 56 heures par semaine ¹¹².

70. La commission constate que, dans environ la moitié des pays ayant présenté un rapport dans lesquels la législation envisage des systèmes de modulation de la durée du travail, le nombre maximal d'heures pouvant être travaillé par jour ou par semaine n'est

¹⁰² Art. 78(1)(m) du Code du travail.

¹⁰³ Art. 207(1) du Code du travail.

¹⁰⁴ Art. 63 du Code du travail.

¹⁰⁵ Art. L.3121-44 du Code du travail.

¹⁰⁶ Par exemple *Algérie, Côte d'Ivoire, Maroc, Togo et Tunisie*.

¹⁰⁷ *Bélarus* – CEACR, convention n° 47, demande directe, publiée en 2015; *Belgique* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2014; *Azerbaïdjan* – CEACR, convention n° 47, demande directe, publiée en 2010.

¹⁰⁸ Par exemple *Bangladesh* (art. 102 du Code du travail), *Bosnie-Herzégovine*, pour les travaux saisonniers (art. 39(1) de la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine), *Croatie*, la durée du travail hebdomadaire peut être portée jusqu'à 60 heures, y compris les heures supplémentaires par voie de convention collective (art. 66 de la loi sur le travail), *Portugal* (art. 204(2) du Code du travail) et *Serbie* (art. 57 de la loi sur le travail).

¹⁰⁹ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des conventions ou qui ont ratifié la convention n° 1**: *Azerbaïdjan* (art. 96 du Code du travail), *Belgique* (art. 2(3) de la loi 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail et art. 51(2) de la loi sur la norme salariale), *République de Moldova* (art. 99 du Code du travail), *Tadjikistan* (art. 78(1) du Code du travail); **parmi les pays qui ont ratifié la convention n° 30**: *Bulgarie* (art. 142(4) du Code du travail).

¹¹⁰ Art. 211-12(2) du Code du travail.

¹¹¹ Art. 140(5) du Code du travail.

¹¹² Voir aussi *Pologne*, art. 137 du Code du travail.

pas indiqué ¹¹³. *A cet égard, la commission a rappelé l'impact substantiel que peuvent avoir les journées de travail prolongées sur la santé des travailleurs, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les risques encourus pour leur bien-être, et a demandé aux gouvernements d'éviter de prolonger les jours de travail au-delà des limites raisonnables en cas de répartition des heures de travail sur une période supérieure à une semaine* ¹¹⁴.

71. En ce qui concerne la procédure d'autorisation du calcul en moyenne des heures sur des périodes supérieures à une semaine, les systèmes de répartition des heures sont principalement réglementés par la législation. Plusieurs gouvernements indiquent que la législation a été établie en consultation avec les partenaires sociaux ¹¹⁵. Dans certains cas, même si la loi fournit le cadre général, elle laisse aux conventions collectives l'initiative de définir les conditions du système de répartition. Par exemple, en *Afrique du Sud*, il est possible de calculer la moyenne des heures de travail sur une période de 4 mois conformément aux termes d'une convention collective ¹¹⁶. De même, en *République bolivarienne du Venezuela*, le calcul d'une moyenne sur une période de 8 semaines peut être déterminé par voie de convention collective ¹¹⁷, qui doit être approuvée par l'inspection du travail ¹¹⁸. *A cet égard, dans le contexte de la convention n° 30, la commission a souligné l'importance, lors de l'établissement de la moyenne des heures de travail sur des périodes supérieures à une semaine, de la conclusion d'un accord entre organisations d'employeurs et de travailleurs* ¹¹⁹.

72. La commission note que plusieurs organisations européennes de travailleurs mettent en évidence l'effet négatif du calcul de la durée moyenne du travail sur une période excédant la semaine. La *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB)* indique que le calcul du temps de travail en moyenne sur des périodes plus longues ne profite pas aux travailleurs, notamment en ce qui concerne la jouissance du temps libre, et souligne que la moyenne est devenue un régime de travail commun et n'est pas exceptionnelle. Le *Syndicat indépendant et autonome «Solidarność»* estime que le vaste champ d'application des dispositions sur la moyenne des heures de travail dans le Code du travail de la *Pologne* implique qu'il n'y a pratiquement aucune garantie de se conformer à la réglementation générale sur la santé et la sécurité des travailleurs, étant donné que les heures de travail peuvent être prolongées au-delà des limites légales sur de longues périodes. Des préoccupations similaires sont soulevées par la *Confédération générale grecque du travail (GSEE)*, qui ajoute que cette manière de réaménager le temps de travail a également pour effet de priver les travailleurs de l'avantage financier des heures supplémentaires dépassant les limites hebdomadaires et journalières légales.

¹¹³ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: Chine, Chypre, Erythrée, Géorgie, Guinée, Italie, Kazakhstan, Maurice, Monténégro, Fédération de Russie et Tunisie; **parmi les pays qui ont ratifié l'une des deux conventions ou les deux**: Burundi, Canada, Iraq, Malte, Roumanie et Uruguay.

¹¹⁴ Belgique – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2015; et Luxembourg – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2010.

¹¹⁵ Par exemple, les rapports des gouvernements des pays ci-après: Autriche, Bangladesh, Bélarus, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Bulgarie, Burundi, Cabo Verde, Chypre, Colombie, République de Corée, Danemark, Erythrée, Ethiopie, Finlande, Italie, Japon, Malte, Maroc, Maurice, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Samoa, Suriname, Tunisie et Uruguay.

¹¹⁶ Art. 12(1) de la loi sur les conditions générales d'emploi.

¹¹⁷ Art. 175 de la loi organique sur le travail.

¹¹⁸ Art. 8 du règlement partiel pris en application de la loi organique sur le travail.

¹¹⁹ Par exemple Ghana – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2015; Slovaquie – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2010.

73. La commission note que, selon l'*Organisation internationale des employeurs (OIE)*, la réglementation sur le temps de travail devrait soutenir l'utilisation d'une modulation des heures de travail sur des périodes courtes, moyennes et longues, y compris l'annualisation, ce qui permet une plus grande prévisibilité des coûts pour les employeurs¹²⁰.

74. ***Rappelant qu'il est probable que le dépassement des limites journalières et hebdomadaires fixées par les conventions affecte la santé et le bien-être des travailleurs et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la commission encourage tous les gouvernements à garantir que, lorsque des modalités souples sont convenues, des limites raisonnables sont fixées pour le nombre total d'heures de travail et les heures hebdomadaires, en conformité avec les dispositions des conventions.***

c) Travail posté en général¹²¹

Encadré 1.5

L'article 2 c) de la convention n° 1 prévoit que:

Lorsque les travaux s'effectuent par équipes, la durée du travail pourra être prolongée au-delà de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine, à la condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de trois semaines ou moins ne dépasse pas huit par jour et quarante-huit par semaine.

75. La convention n° 1 offre la possibilité de faire la moyenne des heures de travail en cas de travail posté (ou par équipes) et permet l'extension de la durée normale du travail à condition que le nombre moyen d'heures sur une période de 3 semaines respecte les limites de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine¹²².

76. Au niveau national, la période de référence sur laquelle les heures peuvent être calculées varie considérablement, allant de 3 semaines à un an. La limite de 3 semaines est définie dans la législation d'un certain nombre de pays¹²³. Par exemple, en *Argentine*, lorsque le travail est effectué par des équipes successives, le temps de travail normal peut être dépassé sur une période de 3 semaines ou pour un total de 144 heures en 18 jours de travail, de sorte que la moyenne ne dépasse pas les limites de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine et, en aucun cas, plus de 56 heures par semaine¹²⁴. Une période de

¹²⁰ Dans son étude d'ensemble de 2005 sur la durée du travail, la commission rappelle que «pour être compatible avec la convention, un système d'annualisation du temps de travail doit satisfaire simultanément aux trois conditions suivantes: i) il doit être adopté dans les cas exceptionnels où les limites de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine sont reconnues inapplicables; ii) cet aménagement doit être adopté par convention entre les organisations de travailleurs et d'employeurs, transformée en règlement par le gouvernement auquel la convention est communiquée; et iii) la durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur le nombre de semaines déterminée par la convention en question ne doit pas dépasser quarante-huit heures». BIT: *Durée du travail: Vers plus de flexibilité?*, op. cit., paragr. 227.

¹²¹ Pour la définition du travail posté, voir chapitre VI.

¹²² Ce type de modulation semble être plus courant dans la législation nationale que le type appliqué aux processus continus, qui est analysé ci-dessous. Certains pays appliquent les mêmes dispositions pour moduler le temps de travail en cas de travail posté et dans les processus continus. Par exemple *Luxembourg* (art. 211-19 du Code du travail) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 176 de la loi organique sur le travail).

¹²³ **Parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions:** *Samoa* (art. 49(1) de la loi sur les relations de travail et d'emploi de 2013) et *Singapour* (art. 40 de la loi sur l'emploi); **parmi les pays qui ont ratifié la convention n° 1:** *Etat plurinational de Bolivie* (art. 46 de la loi générale sur le travail), *Burundi* (art. 3(3) de l'arrêté ministériel n° 630/117 de 1979), *Colombie* (art. 165 du Code du travail), *Guinée équatoriale* (art. 55(6) du Code du travail) et *Uruguay* (art. 21 du décret du 29 oct. 1957).

¹²⁴ Art. 2 du décret n° 16.115/33 pris en application de la loi n° 11.544 de 1933.

référence d'un mois ou de 4 semaines est également assez courante au niveau national¹²⁵. Enfin, la limite d'une année est fixée, par exemple, en *Autriche*¹²⁶ et au *Burkina Faso*¹²⁷, où une limite annuelle de 1 783 heures est fixée pour le travail posté.

77. En ce qui concerne le nombre d'heures pouvant être travaillées en moyenne sur une période de 3 semaines, les limites diffèrent sensiblement d'un pays à l'autre, et la durée hebdomadaire limite du travail peut parfois atteindre 56 heures¹²⁸. Par exemple, au *Burundi*, l'inspecteur du travail peut autoriser des horaires de travail plus longs en cas de travail posté, à condition que la limite n'excède pas 56 heures par semaine en moyenne et que le droit au repos hebdomadaire soit respecté¹²⁹. Comme pour la modulation des horaires en général, une limite journalière de 12 heures maximum est fixée dans certains pays¹³⁰. En *Autriche*, les conventions collectives peuvent permettre de prolonger la durée normale du travail jusqu'à 12 heures en cas de travail posté, à condition qu'un expert en médecine du travail ait constaté qu'une telle prolongation assure une protection en matière de sécurité et de santé adaptée à la nature du travail¹³¹. ***A cet égard, la commission a rappelé que, lorsque les travaux s'effectuent par équipes en général, la convention n° 1 prévoit que la durée du travail pourra être prolongée au-delà de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine à condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de 3 semaines ou moins ne dépasse pas 8 heures par jour et 48 heures par semaine***¹³². ***La commission rappelle que des heures de travail journalier et hebdomadaire prolongées peuvent comporter des risques pour la santé et le bien-être des travailleurs et rendre difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale.***

d) Travail posté dans les processus nécessairement continus

Encadré 1.6

L'article 4 de la convention n° 1 prévoit que:

La limite des heures de travail prévue à l'article 2 pourra être dépassée dans les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives, à la condition que les heures de travail n'excèdent pas en moyenne cinquante-six par semaine. Ce régime n'affectera pas les congés qui peuvent être assurés aux travailleurs par les lois nationales en compensation de leur jour de repos hebdomadaire.

78. Les dispositions relatives à la modulation des heures pour le travail posté par équipes en fonctionnement continu sont prévues non seulement dans la convention n° 1, mais aussi au paragraphe 13 (2) de la recommandation n° 116, bien qu'avec des différences dans le

¹²⁵ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: *Bosnie-Herzégovine* (art. 68 de la loi sur le travail de la Republika Srpska), *Croatie* (art. 71(2) de la loi sur le travail), *République islamique d'Iran* (art. 57 du Code du travail) et *Serbie* (art. 56 de la loi sur le travail); **parmi les pays qui ont ratifié la convention n° 1**: *Ghana* (art. 36 de la loi sur le travail) et *Luxembourg* (art. 211-19 du Code du travail).

¹²⁶ Art. 4(2) et (6) de la loi sur la durée du temps de travail.

¹²⁷ Art. 9 du décret n° 2009-013.

¹²⁸ Par exemple *Argentine* (art. 2 du décret n° 16.115/33 pris en application de la loi n° 11.544 de 1933) et *Autriche* (art. 4a de la loi sur la durée du temps de travail).

¹²⁹ Art. 4 de l'arrêté ministériel n° 630/117 de 1979).

¹³⁰ Par exemple *Bosnie-Herzégovine* (art. 68 de la loi sur le travail de la Republika Srpska), *Samoa* (art. 49(1) de la loi sur les relations de travail et d'emploi) et *Serbie* (art. 56 de la loi sur le travail).

¹³¹ Art. 4a de la loi sur la durée du temps de travail.

¹³² *Argentine* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2009; et *Bulgarie* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2010.

nombre d'heures autorisées comme moyenne sur la période de référence. Pour la convention n° 1, les heures de travail ne doivent pas excéder en moyenne 56 par semaine, tandis que la recommandation n° 116 prévoit que la durée moyenne du travail pour les travaux nécessairement continus ne doit en aucun cas dépasser la durée normale du travail établie pour l'activité économique dont il s'agit. Ni la convention n° 1 ni la recommandation n° 116 ne précisent de période de référence en cas de modulation dans ce cas spécifique.

79. Les dispositions relatives à la durée moyenne du travail «pour les travaux nécessairement continus» ne semblent pas être très courantes au niveau national. Toutefois, comme indiqué ci-dessus, la législation nationale semble le plus souvent admettre la modulation de la durée du travail sans restrictions quant aux circonstances. Cela signifie vraisemblablement que des dispositions générales sur la répartition variable de la durée de travail s'appliquent aussi au travail posté dans les travaux nécessairement continus.

80. Lorsque des dispositions spécifiques sont adoptées sur ce type de modulation, la législation nationale ne prévoit pas de définition des travaux nécessairement continus, et rappelle normalement les termes des conventions. Par exemple, au *Gabon* la répartition variable de la durée de travail est admise lorsqu'il est nécessaire d'assurer une activité ininterrompue jour et nuit, en raison de la nature du travail ¹³³.

81. L'analyse de la législation nationale montre que, dans de nombreux pays, la durée du travail tend à être inférieure à celle fixée dans la convention n° 1. Par exemple, en *République dominicaine*, la durée journalière de travail dans le cadre du travail posté pour les travaux nécessairement continus peut être prolongée d'une heure par jour au maximum, avec une durée hebdomadaire moyenne du travail pouvant aller jusqu'à 50 heures. Cependant, les heures supplémentaires sont payables au-delà de 44 heures par semaine ¹³⁴.

82. Dans certains pays, les limites applicables aux processus continus sont supérieures aux limites normales fixées par la législation nationale. Par exemple, en *Belgique*, le temps de travail normal en cas de production continue peut être prolongé jusqu'à 12 heures par jour et 50 heures par semaine. La durée de travail hebdomadaire peut être augmentée jusqu'à 56 heures à condition que la durée journalière du travail n'excède pas 8 heures ¹³⁵. En *République bolivarienne du Venezuela*, la durée journalière et hebdomadaire maximale de travail peut être dépassée à condition que soit respectée une semaine de travail de 42 heures en moyenne sur une période de 8 semaines ¹³⁶. Dans un très petit nombre de cas, la limite de 56 heures par semaine est fixée au niveau national ¹³⁷.

83. Dans la législation nationale, la période de référence pour la modulation de la durée de travail par équipes pour les travaux de caractère continu est comprise entre 1 et 16 semaines. Par exemple, en *Colombie* ¹³⁸, la période de référence est de 1 semaine, tandis qu'au *Luxembourg* ¹³⁹ la moyenne est réalisée sur une période de 4 semaines. En *Suisse*, la période de référence est de 16 semaines, mais elle peut, à titre exceptionnel, être

¹³³ Art. 2 du décret n° 726/PR/MTEFP du 29 juin 1998.

¹³⁴ Art. 158 du Code du travail.

¹³⁵ Art. 27 de la loi sur le travail.

¹³⁶ Art. 176 de la loi organique sur le travail.

¹³⁷ Par exemple *Colombie* (art. 166 du Code du travail) et *Uruguay* (art. 22 du décret du 29 oct. 1957).

¹³⁸ Art. 166 du Code du travail.

¹³⁹ Art. 211(19) du Code du travail.

étendue à 20 semaines ¹⁴⁰. En *France*, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines ¹⁴¹.

E. Réduction de la durée du travail

84. Parmi les pays ¹⁴² qui déclarent que des initiatives ont été prises pour réduire la durée du travail à 40 heures, voire moins ¹⁴³, plusieurs font état de mesures, législatives pour la plupart, qui s'appliquent à tous les travailleurs.

85. Par exemple, le gouvernement de la *République de Corée* indique que la semaine de travail de 40 heures a été progressivement instaurée entre 2004 et 2011, en fonction de la taille de l'entreprise, pour remplacer la semaine de travail qui était de 44 heures, conformément aux dispositions de la loi sur les normes du travail, telle que modifiée en 2003. Le gouvernement ajoute que, depuis 2011, il apporte une aide financière aux entreprises pour leurs coûts de main-d'œuvre et d'équipement afin de contribuer à la réduction de la durée du travail et à la création d'emplois, par exemple en modifiant les systèmes de travail posté. De plus, un accord tripartite a été conclu en septembre 2015 pour diminuer la durée effective du travail. En application de cet accord, les partenaires tripartites ont décidé de promouvoir: *a)* une baisse progressive de la durée du travail; *b)* une amélioration systémique des entreprises qui sont couvertes par des dispositions spécifiques sur la durée du travail ou qui ne sont pas tenues d'appliquer les limites à la durée du travail; et *c)* des horaires de travail flexibles, ainsi qu'une utilisation accrue des congés. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* se réfère à la loi sur les salaires minima, qui donne effet à la convention en limitant à 40 heures la durée de la semaine de travail, sauf accord contraire entre le travailleur et l'employeur. Le gouvernement signale que, en vertu de la loi de 2000 sur les relations de travail, les travailleurs peuvent demander une modulation de leurs heures de travail ¹⁴⁴.

86. La législation en *Afrique du Sud* (annexe 1 à la loi sur les conditions de base de l'emploi) prévoit l'enregistrement des procédures adoptées pour réduire la durée du travail afin de réaliser l'objectif de la semaine de 40 heures et de la journée de 8 heures: *a)* par la négociation collective et la publication de règlements sectoriels; et *b)* en prenant dûment en compte l'impact de la réduction de la durée du travail sur les emplois existants et sur les possibilités actuelles de création d'emplois, sur l'efficacité économique et sur la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Le gouvernement indique qu'un rapport est élaboré et publié tous les deux ans sur la réduction de la durée du travail et que les progrès accomplis dans ce sens font l'objet d'un suivi.

¹⁴⁰ Art. 38 de l'ordonnance n° 1 relative à la loi sur le travail.

¹⁴¹ Art. L.3121-46 du Code du travail.

¹⁴² *Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bélarus, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Burundi, Chili, Chine, République de Corée, Croatie, Danemark, République dominicaine, Egypte, Equateur, Erythrée, Espagne, Etats-Unis, Guatemala, Hongrie, République islamique d'Iran, Islande, Japon, Kazakhstan, Kenya, Koweït, Maroc, Mexique, Nicaragua, Oman, Panama, Pérou, Portugal, Roumanie, Serbie, Suisse, République arabe syrienne, République tchèque, Tunisie et République bolivarienne du Venezuela.*

¹⁴³ La commission note que, dans leurs réponses à la question concernant les politiques mises en œuvre et les mesures prises pour réduire progressivement la durée du travail, beaucoup de pays ont compris qu'on leur demandait d'indiquer les «nouvelles» mesures visant à réduire à 40 heures ou moins la durée du travail. Les pays dans lesquels il y a déjà des mesures conformes à la convention ont par conséquent répondu par la négative en indiquant qu'aucune autre mesure n'avait été prise pour réduire la durée de la semaine de travail (par exemple *Italie* et *Monténégro*).

¹⁴⁴ Art. 69AA-69AAF de la loi de 2000 sur les relations de travail.

87. Plusieurs gouvernements se réfèrent à des mesures législatives fixant à 40 heures la durée de la semaine de travail et établissant une durée plus courte pour certaines professions et catégories de travailleurs, en raison entre autres de conditions dangereuses pour la santé et la sécurité des travailleurs¹⁴⁵ et de l'âge¹⁴⁶ ou pour les personnes handicapées¹⁴⁷. La législation d'autres pays prévoit une baisse de la durée du travail en fonction de la capacité de travail et en tenant compte des effets nocifs du travail sur la santé. C'est le cas par exemple en *Bosnie-Herzégovine*¹⁴⁸, en *Croatie*¹⁴⁹ et en *Serbie*¹⁵⁰.

88. Plusieurs gouvernements se réfèrent à la législation en vertu de laquelle, en cas de réduction de la durée du travail, les salaires et les autres prestations restent les mêmes que pour un temps complet de travail¹⁵¹.

89. Certains gouvernements indiquent que les conventions collectives sont le principal moyen de réduire la durée du travail. Le gouvernement de la *Serbie* mentionne la loi sur le travail qui permet par voie de convention collective de diminuer la durée hebdomadaire du travail jusqu'à 36 heures¹⁵². Il mentionne aussi des conventions collectives applicables à certaines catégories de travailleurs, qui réduisent le temps hebdomadaire de travail à une durée comprise entre 35 et 38 heures. Le gouvernement de l'*Italie* indique que des conventions collectives ou des contrats individuels peuvent prévoir une semaine de travail plus courte que celle de 40 heures prévue par la loi. Le gouvernement de la *Grèce* signale que, en vertu de sentences arbitrales¹⁵³ et de la convention collective générale nationale du travail, la durée de la semaine de travail a été ramenée à 40 heures.

3. Dérogations

90. Comme indiqué ci-dessus, les conventions n^{os} 1 et 30 autorisent, dans certaines circonstances, des dérogations au principe consistant à limiter la durée du travail à une journée de 8 heures et à une semaine de 48 heures afin de prolonger les limites normales de la durée de travail journalière et hebdomadaire. A cet égard, plusieurs aspects doivent être pris en considération:

- ❑ le type de dérogations et les circonstances ou les conditions connexes;
- ❑ les limites aux heures supplémentaires autorisées dans les circonstances pertinentes;
- ❑ les indemnités occasionnées par ces dérogations.

¹⁴⁵ Par exemple *Azerbaïdjan* (art. 90 à 93 du Code du travail), *Bélarus* (art. 113 et 114 du Code du travail), *Lettonie* (art. 131(3) de la loi sur le travail) et *République tchèque* (art. 79 du Code du travail).

¹⁴⁶ Par exemple *Kazakhstan* (art. 69 du Code du travail) et *Roumanie* (art. 10 de la décision gouvernementale n^o 600/2007 sur la protection des jeunes au travail).

¹⁴⁷ Par exemple *Kazakhstan* (art. 69 du Code du travail).

¹⁴⁸ Art. 37 de la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et art. 59 de la loi sur le travail de la Republika Srpska.

¹⁴⁹ Art. 64 de la loi sur le travail.

¹⁵⁰ Art. 52(1) à (3) de la loi sur le travail.

¹⁵¹ Par exemple *Belgique* (arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi du 24 déc. 2002), *Bosnie-Herzégovine* (art. 37 de la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et art. 59 de la loi sur le travail de la Republika Srpska), *Bulgarie* (art. 137 de la loi sur le travail et ordonnance déterminant les types de travail pour lesquels des aménagements en vue d'une durée réduite du travail sont établis), *Croatie* (art. 64 de la loi sur le travail) et *Kazakhstan* (art. 69 du Code du travail).

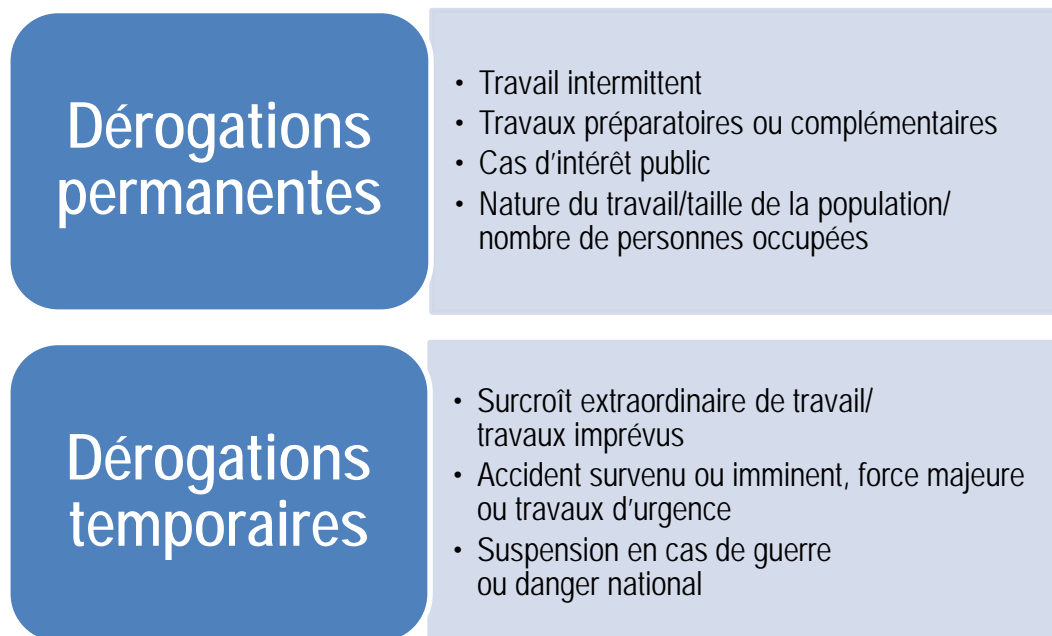
¹⁵² Art. 51(2) de la loi sur le travail.

¹⁵³ Sentences arbitrales n^{os} 6/79, 1/82 et 25/83.

91. Les dérogations autorisées par les deux conventions peuvent être réparties selon la figure 1.7.

A. Conditions d'application

Figure 1.7. Dérogations à la durée normale du travail



a) Dérogations permanentes

92. Des dérogations permanentes s'appliquent lorsque la nécessité de prolonger les heures de travail au-delà des heures normales de travail est régulière et peut être considérée comme faisant partie des conditions normales de travail. Comme le montre la figure 1.7, les conventions n^{os} 1 et 30 autorisent ces dérogations pour les travaux intermittents, ainsi que les travaux préparatoires ou complémentaires. De plus, la convention n^o 30 admet des dérogations permanentes pour les magasins ou autres établissements lorsque la nature du travail, l'importance de la population ou le nombre de personnes occupées les justifient. Le paragraphe 14 a) ii) de la recommandation n^o 116 inclut également dans cette catégorie des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public.

i) *Travaux intermittents*

Encadré 1.7

L'article 6, paragraphe 1 a), de la convention n^o 1 prévoit que:

1. Des règlements de l'autorité publique détermineront par industrie ou par profession:
 - a) les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre [...] pour certaines catégories de personnes dont le travail est spécialement intermittent; [...]

L'article 7, paragraphe 1 a), de la convention n^o 30 prévoit que:

Des règlements de l'autorité publique détermineront:

1. Les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour:
 - a) certaines catégories de personnes dont le travail est intermittent en raison même de sa nature, telles que les concierges, le personnel de garde et d'entretien des locaux et dépôts; [...]

93. Le paragraphe 14 a) i) de la recommandation n° 116 ajoute que l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait déterminer dans quelles circonstances et dans quelles limites des dérogations à la durée normale du travail pourront être autorisées à titre permanent pour les travaux essentiellement intermittents.

94. *A cet égard, la commission a rappelé que le «travail intermittent en raison même de sa nature» doit être défini de manière restreinte comme le travail qui n'est pas en rapport avec la production proprement dite et qui, par essence, est interrompu par de longues périodes d'inaction au cours desquelles les travailleurs concernés ne doivent pas exercer une activité physique ni fournir une attention soutenue, et restent à leur poste uniquement pour répondre à des appels éventuels*¹⁵⁴ (par exemple, le travail des concierges, des gardiens et des portiers).

95. La législation d'un grand nombre de pays autorise des dérogations permanentes pour le travail intermittent¹⁵⁵. Dans de nombreux cas, les dispositions législatives mentionnent une gamme variée de catégories de travailleurs, notamment les travailleurs des secteurs suivants: transport routier, ferroviaire et public, sécurité et surveillance, agents de sécurité, concierges, nettoyeurs, coiffeurs, hôteliers et employés de restaurant et services d'urgence et de santé. Dans d'autres cas, le travail intermittent est défini par la loi comme des tâches qui comprennent dans une large mesure une simple présence ou de longs moments d'inactivité.

96. A cet égard, la commission a attiré l'attention des gouvernements sur le caractère limité des dérogations permanentes admises par les conventions aux limites normales au temps de travail pour les travailleurs effectuant un travail intermittent. Elle a souligné que les conventions prévoient des dérogations permanentes lorsque la présence sur le lieu de travail doit nécessairement dépasser la durée normale du travail uniquement pour les personnes dont le travail est essentiellement intermittent. Elle a rappelé que ce n'est

¹⁵⁴ Egypte – CEACR, convention n° 30, demande directe, publiée en 2015.

¹⁵⁵ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: Algérie (art. 23 de la loi relative aux relations de travail), Antigua-et-Barbuda (art. 24(4)(a) du Code du travail), Bahreïn (art. 1 de la décision n° 25 de 2013 et art. 56 de la loi sur le travail), Bénin (art. 144 du Code du travail), Burkina Faso (art. 3 du décret n° 2007-004 et art. 5 du décret n° 1243), Cabo Verde (art. 152 du Code du travail), Cameroun (art. 4 du décret n° 95/677/PM), République de Corée (art. 59 de la loi sur les normes du travail), Côte d'Ivoire (art. 15 du décret n° 96-203 du 7 mars 1996), France (art. L.7211-3 du Code du travail), Guinée (art. 2 du décret ministériel n° 1391/MASE/DNTLS/90), Honduras (art. 325 du Code du travail), Hongrie (art. 92(2) du Code du travail), République islamique d'Iran (art. 54 du Code du travail), Italie (art. 16 du décret n° 66 de 2003), Kenya (art. 6 de l'ordonnance relative à la réglementation des salaires (transports routiers)), Malawi (art. 37 de la loi sur l'emploi), Maurice (art. 14(4) de la loi sur les droits en matière d'emploi et art. 1 de la Réglementation sur la rémunération des gardes de sécurité), Namibie (art. 16(3) de la loi sur le travail), Royaume-Uni (art. 4(1) du Règlement sur les transports routiers); Sénégal (art. 4(1) du décret n° 70-183), Seychelles (règle 3(3) du Règlement de 1991 sur les conditions d'emploi (SI 34 de 1991)), Suriname (art. 4(1) du Code du travail), Thaïlande (art. 65(3) et (8) de la loi sur la protection des travailleurs), Suisse (art. 45(a) de l'ordonnance n° 2 relative à la loi sur le travail et art. 27(m) de la loi sur le travail); **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces deux conventions ou les deux**: Bangladesh (art. 102 de la loi sur le travail), Burundi (art. 8(1) et (2) de l'arrêté ministériel n° 630/117 du 9 mai 1979), Chili (art. 25, 25bis et 25ter du Code du travail), Colombie (art. 162(1)(c) du Code substantif du travail), Costa Rica (art. 143 du Code du travail), République dominicaine (art. 150 du Code du travail), Egypte (art. 82 du Code du travail et art. 1 de la décision ministérielle n° 115 de 2003), Espagne (art. 3(1) et 4(1) du décret royal n° 1561/1995 du 21 sept. 1995), Guatemala (art. 124 du Code du travail), Inde (art. 64 de la loi sur les usines de 1948), Iraq (art. 71(5)(d) du Code du travail), Lituanie (art. 144(4) et 148 du Code du travail et résolution gouvernementale n° 587 du 14 mai 2003), Luxembourg (art. 211-4(2) du Code du travail), Malte (règle 15(b) et (e) du Règlement sur l'organisation du temps de travail), Maroc (art. 190 du Code du travail), Myanmar (art. 71(2)(c) de la loi sur les usines), Nicaragua (art. 61(c) du Code du travail), Norvège (art. 10-4(2) de la loi sur le milieu de travail), Pérou (art. 5 du décret suprême n° 007-2002-TR du 3 juil. 2002), Portugal (art. 210(1)(b) du Code du travail), Qatar (art. 76(2)(2) du Code du travail), République arabe syrienne (art. 112 du Code du travail), République tchèque (art. 91(3)(g) du Code du travail) et République bolivarienne du Venezuela (art. 175(2) et (3) de la loi organique sur le travail).

manifestement pas le cas des personnes exerçant des activités nécessitant une attention soutenue et permanente, comme tous les travailleurs des transports, des ports ou de la santé¹⁵⁶.

97. *La commission souligne qu'il importe de limiter les dérogations permanentes aux règles normales sur le temps de travail aux employés dont le travail est intrinsèquement intermittent, c'est-à-dire interrompu par de longues périodes d'inaction, au sens des conventions.*

ii) *Travaux préparatoires ou complémentaires*

Encadré 1.8

L'article 6, paragraphe 1 a), de la convention n° 1 prévoit que :

1. Des règlements de l'autorité publique détermineront par industrie ou par profession:
 - a) les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement; [...]

L'article 7, paragraphe 1 b), de la convention n° 30 prévoit que:

Des règlements de l'autorité publique détermineront:

1. Les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour:
 - [...]
 - b) les catégories de personnes directement occupées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites prévues pour la durée du travail du reste du personnel de l'établissement; [...]

98. A cet égard, le paragraphe 14 a) iii) de la recommandation n° 116 inclut dans la liste des dérogations permanentes autorisées les travaux qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe. Entrent dans le cadre de cette catégorie de dérogations identifiées pendant les travaux préparatoires les travaux des personnes obligées de se présenter avant l'heure normale du commencement du travail, ou de demeurer après la fin de la journée, notamment le personnel des chaudières, les mécaniciens, électriciens, huileurs, graisseurs, enregistreurs et contrôleurs, et les travaux des personnes tenues de se présenter de bonne heure pour préparer les matériaux, notamment les préparateurs de levain dans la boulangerie, les aide-mouleurs dans les fonderies¹⁵⁷.

99. La législation nationale d'un certain nombre de pays, bien que dans un nombre de cas inférieur que pour le travail intermittent, reconnaît des dérogations permanentes pour les travailleurs affectés à des travaux préparatoires ou complémentaires¹⁵⁸. Par exemple,

¹⁵⁶ Par exemple *Egypte* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2010; et *Haïti* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2015.

¹⁵⁷ Société des Nations: *Rapport sur la journée de huit heures ou la semaine de quarante-huit heures*, rapport I, Londres, Harrison and Sons, 1919, p. 3.

¹⁵⁸ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions:** *Autriche* (art. 8 de la loi sur la durée du temps de travail), *Bahreïn* (art. 56 de la loi sur le travail), *Bénin* (art. 146 du Code du travail), *Burkina Faso* (art. 6(1) du décret n° 1243), *Cambodge* (art. 141(3) de la loi sur le travail), *Cameroun* (art. 4(1) du décret n° 95/677/MP), *Côte d'Ivoire* (art. 15 du décret n° 96-203 du 7 mars 1996), *Finlande* (art. 20 de la loi sur la durée du travail), *Gabon* (art. 10 du décret n° 726/PR/MTEFP), *Madagascar* (divers textes de loi émis par l'Inspection générale du travail), *Sénégal* (art. 2(1) du décret n° 70-183), *Tunisie* (art. 83(3) du Code du travail) et *Turquie* (art. 70 de la loi sur le travail); **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre des conventions ou les deux:** *Argentine* (art. 4(a) de la loi n° 11.544 sur le temps de travail de 1929), *Etat plurinational de Bolivie* (art. 46 de la loi générale sur le travail), *Burundi* (art. 7(1) et (2) de l'arrêté ministériel n° 630/117 de 1979), *Egypte* (art. 87 du Code du travail), *Grèce* (art. 4 du décret présidentiel du 27 juin 1932, tel que modifié par l'article 1 du décret-loi

le gouvernement de la Grèce¹⁵⁹ indique que des dérogations permanentes à la durée normale de travail sont autorisées pour les personnes occupées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui, en raison de la nature du travail, doivent nécessairement être effectués en dehors des heures de travail journalières qui s'appliquent au travail en général. Au Luxembourg¹⁶⁰, le ministre du Travail peut autoriser la prestation d'heures excédant la durée normale de travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées.

iii) *Cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public*

100. Le paragraphe 14 a) ii) de la recommandation n° 116 prévoit que l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait déterminer dans quelles circonstances et dans quelles limites des dérogations à la durée normale du travail pourront être autorisées à titre permanent dans certains cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public. Dans certains pays, la législation nationale prévoit ce type de dérogation¹⁶¹. Par exemple, au Portugal¹⁶², la loi autorise des dérogations permanentes pour les travailleurs d'organismes à but non lucratif ou strictement consacrés à l'intérêt public lorsqu'il n'est pas possible d'appliquer les limites normales à la durée du travail.

iv) *Dérogations accordées compte tenu de la nature du travail, de l'importance de la population ou du nombre de personnes occupées*

Encadré 1.9

L'article 7, paragraphe 1 c), de la convention n° 30 prévoit que:

Des règlements de l'autorité publique détermineront:

1. Les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour:

[...]

c) les magasins ou autres établissements lorsque la nature du travail, l'importance de la population ou le nombre de personnes occupées rendent inapplicable la durée du travail fixée aux articles 3 et 4.

n° 515 de 1970), *Guinée équatoriale* (art. 56(1) et 55(5) de la loi générale sur le travail), *Inde* (art. 64 de la loi sur les usines de 1948), *Iraq* (art. 71(3)(a) du Code du travail), *Luxembourg* (art. L.221-20 du Code du travail), *Maroc* (art. 190 du Code du travail), *Myanmar* (art. 71(2)(b) de la loi sur les usines), *Portugal* (art. 218(1)(b) du Code du travail), *République arabe syrienne* (art. 110(a)(3) et 112(2) du Code du travail), *Uruguay* (art. 15(a) du décret du 29 oct. 1957) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 179(a) de la loi organique du travail, des travailleuses et des travailleurs (LOTTT) et art. 5 du règlement de la loi organique LOTTT).

¹⁵⁹ Art. 4 du décret présidentiel du 27 juin 1932.

¹⁶⁰ Art. L.211-20 du Code du travail.

¹⁶¹ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: *Antigua-et-Barbuda* (art. 24(4)(b) du Code du travail), *Burkina Faso* (art. 4 du décret n° 2007-004 et art. 5 et 6 (7) du décret n° 1243), *Italie* (art. 16 du décret n° 66 de 2003), *Pologne* (art. 138(2) du Code du travail), *Singapour* (Partie III du Code pénal (dispositions provisoires) (chap. 67)), *Suisse* (art. 27(g) de la loi sur le travail) et *Thaïlande* (art. 65(6) de la loi sur la protection des travailleurs); **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces conventions ou les deux**: *Malte* (art. 15(c)(iv) du Règlement sur l'organisation du temps de travail) et *Portugal* (art. 210(1)(a) du Code du travail).

¹⁶² Art. 210(1)(a) du Code du travail.

101. La législation de certains pays contient des dispositions relatives aux dérogations permanentes à la durée normale du travail en fonction de la nature du travail dans le commerce, principalement de gros et de détail, les restaurants, les hôtels, les cafés et les représentations publiques¹⁶³.

b) **Dérogations temporaires ou périodiques à la durée normale du travail**

102. Des dérogations temporaires ou périodiques à la durée normale du travail peuvent être autorisées lorsque des travaux doivent être effectués occasionnellement en dehors des heures normales de travail pour répondre aux besoins temporaires d'une entreprise et lorsqu'il est impossible de prévoir la période exacte pendant laquelle ces travaux doivent être effectués¹⁶⁴. Comme le montre la figure 1.7, les conventions n^{os} 1 et 30 et la recommandation n^o 116 prévoient ces types de dérogations en cas de surcroîts de travail extraordinaires et de travaux complémentaires imprévus, de causes accidentelles ou de force majeure, ou en cas d'événements présentant un danger national.

i) *Surcroîts de travail extraordinaires et travaux complémentaires imprévus*

Encadré 1.10

L'article 6, paragraphe 1 b), de la convention n^o 1 prévoit que:

1. Des règlements de l'autorité publique détermineront par industrie ou par profession:

[...]

b) les dérogations temporaires qu'il y aura lieu d'admettre pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroîts de travail extraordinaires.

L'article 7, paragraphe 2 b), c) et d), de la convention n^o 30 prévoit ce qui suit:

Des règlements de l'autorité publique détermineront:

[...]

2. Les dérogations temporaires qui pourront être accordées dans les cas suivants:

[...]

b) pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail;

c) pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires et de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de comptes;

d) pour permettre aux établissements de faire face à des surcroîts de travail extraordinaires provenant de circonstances particulières, pour autant que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur qu'il ait recours à d'autres mesures.

103. Les conventions n^{os} 1 et 30 prévoient la possibilité de dérogations temporaires en cas de surcroîts de travail extraordinaires (voir encadré ci-dessus). Alors que la convention n^o 30 prévoit qu'une dérogation est soumise à la condition que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur qu'il ait recours à d'autres mesures, cette prescription n'existe pas

¹⁶³ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont pas ratifié la convention n^o 30**, *Bahreïn* (art. 1(e) de la décision n^o 25 de 2013 (commerce de gros (fruits, légumes et poissons)), *Cameroun* (art. 3(2)(b) du décret n^o 95/677/MP), *République de Corée* (art. 59 de la loi sur les normes du travail), *Equateur* (art. 2 de l'accord ministériel n^o 169 du 24 sept. 2012 (besoins propres aux entreprises)), *Jamaïque* (art. 4 de la Réglementation sur les magasins de 1961), *Kenya* (art. 6 de la Réglementation des salaires (secteur de la distribution de détail et de gros)), *Myanmar* (art. 12(b) et (c) de la loi sur les magasins et établissements de 2016) et *Suisse* (art. 27 de la loi sur le travail (hôtels, restaurants, cafés et représentations publiques)).

¹⁶⁴ Société des Nations, *Conférence internationale du Travail: La durée du travail des employés*, rapport II, Genève, 1930, p. 216.

dans la convention n° 1. Le paragraphe 14 *b*) iv) de la recommandation n° 116 se réfère également à la possibilité de prévoir des dérogations temporaires en cas de surcroûts de travail extraordinaires; le paragraphe 14 *c*) ajoute la possibilité de dérogations périodiques pour l'établissement d'inventaires et de bilans annuels, et pour des activités de caractère saisonnier spécifiées. Les dérogations temporaires ou périodiques sont similaires dans le sens où la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires résulte d'une surcharge de travail.

104. Les surcroûts de travail extraordinaires peuvent résulter non seulement d'un afflux soudain de commandes imputables à des événements imprévus¹⁶⁵, mais aussi de l'impossibilité de prévoir exactement le temps nécessaire à l'exécution du travail ou du processus en raison de sa nature¹⁶⁶.

105. Il ressort de l'analyse des législations nationales que beaucoup de pays prévoient des heures de travail supplémentaires pour faire face à un surcroût de travail extraordinaire¹⁶⁷. Dans d'autres pays, la législation nationale prévoit le principe général d'un surcroût de travail extraordinaire, mais utilise des termes généraux pour décrire les circonstances, ce qui permet une interprétation plus large. C'est le cas, par exemple, dans les pays où une extension de la durée de travail est autorisée pour augmenter la production¹⁶⁸, ou parce qu'elle est rendue nécessaire par la conjoncture ou pour répondre aux besoins particuliers de l'entreprise ou de l'employeur¹⁶⁹. Dans certains cas, la législation prévoit la possibilité de fixer des heures supplémentaires pour terminer les travaux déjà commencés et qui ne

¹⁶⁵ Le tableau C du projet de convention fait également mention des activités suivantes: confection des vêtements, travaux occasionnels de teinture, nettoyage à sec, fabrication de biscuits, entrepôts où l'on manutentionne des marchandises en vue d'embarquement, fabrication de caisses pour les transports par mer, maréchaux ferrants, réparation des navires, main-d'œuvre dans les docks. Société des Nations: *Rapport sur la journée de huit heures ou la semaine de quarante-huit heures*, rapport I, Londres, Harrison and Sons, 1919, p. 156.

¹⁶⁶ Le tableau C du projet de convention fait également mention des activités suivantes: blanchiment et teinture, impression sur étoffes, laminoirs et fonderies, fabrication de tuyaux de plomb, raffinage du cuivre, tréfileries, fabrication du papier, confection du pain et des biscuits, tanneries, usines d'amidon et de farine de blé, vulcanisation du caoutchouc, entourage et enveloppement des câbles électriques. *Ibid.*, p. 156.

¹⁶⁷ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: *Antigua-et-Barbuda* (art. C24(4) du Code du travail), *Autriche* (art. 7(4) de la loi sur la durée du temps de travail), *Bosnie-Herzégovine* (art. 21 de la loi sur le travail dans les institutions de Bosnie-Herzégovine, art. 38 de la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et art. 60 de la loi sur le travail de la Republika Srpska), *Cabo Verde* (art. 159(2) du Code du travail), *Cambodge* (art. 141(4) de la loi sur le travail), *Cameroun* (art. 9 du décret n° 95/677/PM), *Croatie* (art. 65 du Code du travail), *Gabon* (art. 14 du décret n° 276/PR/MTEPF), *Guinée* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Lettonie* (art. 136 de la loi sur le travail), *Malawi* (art. 38(1) de la loi sur l'emploi), *Oman* (art. 72 du Code du travail), *Rwanda* (art. 5 de l'arrêté ministériel n° 04/19.19 du 27 mai 2009), *Sénégal* (art. 5 du décret n° 70-183), *Serbie* (art. 53 de la loi sur le travail), *Slovénie* (art. 144 de la loi sur les relations d'emploi), *Suisse* (art. 12(1) de la loi sur le travail) et *Tunisie* (art. 83 du Code du travail); **parmi les pays ayant ratifié l'une ou l'autre des conventions ou les deux**: *Belgique* (art. 25 de la loi sur le travail), *Burundi* (art. 10(3) de l'arrêté ministériel n° 630/117 de 1979), *Cuba* (art. 120 du Code du travail), *République dominicaine* (art. 153 du Code du travail), *Egypte* (art. 85 du Code du travail), *Grèce* (art. 4 du décret présidentiel du 27 juin 1932, tel que modifié par l'article 1 du décret-loi n° 515/1970), *Guinée équatoriale* (art. 56 de la loi n° 10/2012), *Inde* (art. 65(2) de la loi sur les usines de 1948), *Iraq* (art. 71(3)(b) du Code du travail), *Maroc* (art. 1 du décret n° 02-04-570 du 29 déc. 2004), *Myanmar* (art. 72(2) de la loi sur les usines), *Nicaragua* (art. 58 du Code du travail), *Portugal* (art. 227(1) du Code du travail), *Slovaquie* (art. 97(5) du Code du travail), *République arabe syrienne* (art. 110 du Code du travail) et *Uruguay* (art. 15(b) du décret du 29 oct. 1957).

¹⁶⁸ Par exemple *Burkina Faso* (art. 3 du décret n° 2007-003), *Côte d'Ivoire* (art. 24 du décret n° 96-203 du 7 mars 1996), *Gabon* (art. 16 du décret n° 276/PR/MTEPF), *Madagascar* (art. 2 du décret n° 68-172 de 1968, tel que modifié par le décret n° 72-226 de 1972), *Rwanda* (art. 5 de l'arrêté ministériel n° 04/19.19 du 27 mai 2009) et *Turquie* (art. 41 de la loi sur le travail).

¹⁶⁹ Par exemple *Bulgarie* (art. 144 du Code du travail), *Chili* (art. 31 du Code du travail), *France* (art. D.3121-4 du Code du travail), *Koweït* (art. 66 de la loi sur le travail), *Maurice* (art. 16 de la loi sur les droits en matière d'emploi), *Philippines* (art. 89 du Code du travail), *Pologne* (art. 151 du Code du travail), *République tchèque* (art. 93 du Code du travail) et *Serbie* (art. 53 de la loi sur le travail).

peuvent pas être achevés pendant les heures normales de travail pour des raisons techniques ou de production imprévues¹⁷⁰.

106. La législation de quelques pays prévoit la situation spécifique d'un surcroît de travail extraordinaire pour des opérations de chargement et de déchargement. Cela concerne en particulier les activités nécessaires pour vider les entrepôts des entreprises de transport et pour charger et décharger les moyens de transport afin d'éviter l'accumulation de marchandises aux points d'expédition et de destination¹⁷¹.

107. La législation de plusieurs pays prévoit également des dérogations pour la prestation de services publics en cas d'urgence afin de résoudre une situation imprévue. Par exemple, le surcroît de travail se justifie quelquefois par la nécessité urgente de rétablir les services publics essentiels tels que l'eau, le gaz, l'électricité, les systèmes de transport et de communication¹⁷². Dans d'autres cas, il est en général fait référence à des travaux urgents essentiels dans l'intérêt public¹⁷³ ou qui sont d'importance nationale¹⁷⁴.

108. D'autres circonstances moins fréquemment prévues par la législation nationale pour justifier des dérogations à la durée normale du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail comprennent: l'établissement d'inventaires et de bilans annuels¹⁷⁵, la nécessité de prévenir la perte de marchandises périssables ou d'éviter de compromettre le résultat technique du travail¹⁷⁶, et des activités de caractère saisonnier. Dans ces cas, il existe un risque de surcroît de travail pendant certaines saisons de l'année, ce qui n'est donc pas nécessairement imprévisible. Par exemple, en *Allemagne*, l'extension de la durée de travail

¹⁷⁰ Par exemple *Belgique* (art. 24(2) de la loi sur le travail), *Cameroun* (art. 9 du décret n° 95/677/PM), *Italie* (art. 5 du décret n° 66/2003), *Fédération de Russie* (art. 99, paragr. 1, du Code du travail), *Tadjikistan* (art. 80 du Code du travail) et *Turkménistan* (art. 64 du Code du travail).

¹⁷¹ Par exemple *Grèce* (art. 12 du décret-loi n° 1037/1971 dans les magasins et entreprises commerciales), *Lituanie* (art. 151 du Code du travail), *Tadjikistan* (art. 79 du Code du travail) et *République tchèque* (art. 91(3) du Code du travail).

¹⁷² Par exemple *Azerbaïdjan* (art. 101(1) du Code du travail), *Bélarus* (art. 121 du Code du travail), *Kazakhstan* (art. 77(2) du Code du travail), *République de Moldova* (art. 104(2) du Code du travail), *Fédération de Russie* (art. 99 du Code du travail) et *Turkménistan* (art. 64 du Code du travail).

¹⁷³ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: *Allemagne* (art. 15(2) de la loi sur le temps de travail), *Chine* (art. 42 de la loi sur le travail), *Japon* (art. 33(3) de la loi sur les normes de travail), *Lettonie* (art. 136 de la loi sur le travail) et *Singapour* (art. 38(2) de la loi sur l'emploi); **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre des deux conventions ou les deux**: *Bulgarie* (art. 144 du Code du travail), *Luxembourg* (art. L.211-23 du Code du travail) et *Nicaragua* (art. 59 du Code du travail).

¹⁷⁴ Par exemple *Inde* (art. 64 de la loi sur les usines) et *Maroc* (art. 1 du décret n° 02-04-570 du 29 déc. 2004).

¹⁷⁵ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions**: *Antigua-et-Barbuda* (art. C24(4) du Code du travail), *Cambodge* (art. 141(4) de la loi sur le travail), *Madagascar* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Oman* (art. 72 du Code du travail), *Suisse* (art. 12(1) de la loi sur le travail) et *Zimbabwe* (selon les informations communiquées par le gouvernement); **parmi les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre des deux conventions ou les deux**: *Belgique* (art. 22(3) de la loi sur le travail), *Grèce* (art. 12 du décret-loi n° 1037/1971), *Iraq* (art. 71(3)(b) du Code du travail), *République tchèque* (art. 91(3) du Code du travail) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 179 de la loi organique sur le travail).

¹⁷⁶ Au *Burundi*, par exemple, des heures supplémentaires peuvent être effectuées pour exécuter des travaux urgents pour sauver des cultures ou des denrées périssables (art. 9 de l'arrêté ministériel n° 630/117 du 9 mai 1979). De même, au *Maroc*, des travaux urgents peuvent être exécutés pour éviter des dommages aux matériaux et produits (art. 192 du Code du travail). Autres exemples: *Algérie* (art. 31 de la loi relative aux relations de travail), *Allemagne* (art. 14 de la loi sur le temps de travail), *Belgique* (art. 24(2) de la loi sur le travail), *Burkina Faso* (dans les entreprises agricoles, art. 14 du décret n° 2009-020), *Cambodge* (art. 141(4) de la loi sur le travail), *Cameroun* (art. 5 du décret n° 95/677/PM), *République dominicaine* (art. 153 du Code du travail), *Iraq* (art. 71(3)(b) du Code du travail), *Lituanie* (art. 151 du Code du travail), *Luxembourg* (art. L.211-23 du Code du travail), *Madagascar* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Malawi* (art. 38(1) de la loi sur l'emploi), *République de Moldova* (art. 104(3) du Code du travail), *Oman* (art. 72 du Code du travail), *Philippines* (art. 89 du Code du travail) et *Tadjikistan* (art. 80 du Code du travail).

est autorisée pour les opérations saisonnières et pour permettre la plantation et la récolte dans les travaux agricoles¹⁷⁷. Au Honduras¹⁷⁸, des heures supplémentaires peuvent être effectuées en cas de pénurie de main-d'œuvre pendant la période de plantation ou de récolte¹⁷⁹. Dans certains cas, l'augmentation des heures de travail par rapport aux activités saisonnières est considérée comme un moyen de compenser les heures perdues en basse saison.

ii) *Accident, survenu ou imminent, force majeure ou travaux d'urgence*

Encadré 1.11

L'article 3 de la convention n° 1 prévoit que:

La limite des heures de travail prévue à l'article 2 pourra être dépassée en cas d'accident survenu ou imminent, ou en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement.

L'article 7, paragraphe 2 a), de la convention n° 30 prévoit que:

Des règlements de l'autorité publique détermineront:

[...]

2. Les dérogations temporaires qui pourront être accordées dans les cas suivants:

a) en cas d'accidents survenus ou imminents, en cas de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux machines ou à l'outillage, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement.

109. Des dispositions législatives sur l'extension de la durée du travail en cas d'accidents survenus ou imminents, en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou à l'outillage ou en cas de force majeure existent dans la plupart des pays qui ont présenté un rapport¹⁸⁰. ***Alors que, dans la grande majorité des cas, la législation reprend la formulation des conventions et de la recommandation, dans un certain nombre de pays, elle se limite à mentionner l'existence de circonstances exceptionnelles pour permettre l'extension de la durée normale du travail***¹⁸¹. ***A cet égard, la commission a rappelé que les dérogations temporaires ne sont autorisées à la durée normale du travail que dans des cas très limités et circonscrits***¹⁸².

110. La législation de certains pays prévoit que les heures supplémentaires peuvent être imposées par les employeurs en cas de travail urgent ou de force majeure¹⁸³. Par exemple,

¹⁷⁷ Art. 7(2) de la loi sur le temps de travail.

¹⁷⁸ Art. 133 du Code du travail.

¹⁷⁹ Autres exemples: *Antigua-et-Barbuda* (art. C24(4) du Code du travail), *Bulgarie* (art. 144 du Code du travail), *Espagne* (art. 5(2) du décret royal n° 1561/1995 du 21 sept. 1995) *France* (art. D.3121-4 du Code du travail), *Inde* (art. 64 de la loi sur les usines de 1948), *Italie* (art. 16 du décret n° 66 de 2003), *Luxembourg* (art. L.211-13 du Code du travail), *Nicaragua* (art. 59 du Code du travail), *Rwanda* (art. 5 de l'arrêté ministériel n° 04/19.19 du 27 mai 2009) et *Suriname* (art. 6(1) de la loi sur le travail).

¹⁸⁰ Ces dispositions existent dans la législation de 101 pays sur les 124 analysés.

¹⁸¹ Par exemple *Egypte* (art. 85 du Code du travail), *El Salvador* (art. 89 du Code du travail), *Ghana* (art. 38 de la loi sur le travail), *Mexique* (art. 66 de la loi fédérale du travail), *Rwanda* (art. 5 de l'arrêté ministériel n° 04/19.19 du 27 mai 2009) et *Seychelles* (règle 6(1) du Règlement de 1991 sur les conditions d'emploi (SI 34 de 1991)).

¹⁸² *Canada* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2012; et *Bangladesh* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2012.

¹⁸³ Par exemple *Argentine* (art. 203 de la loi 20744 sur les contrats de travail de 1974), *Bélarus* (art. 121 du Code du travail), *Ghana* (art. 38 de la loi sur le travail), *Hongrie* (art. 108(2) du Code du travail), *Kazakhstan* (art. 77 du

en *Estonie*, un employeur peut obliger les travailleurs à effectuer des heures supplémentaires en raison de circonstances imprévues dans le cadre de l'entreprise ou du fait de l'activité de l'employeur, et en particulier pour prévenir des dommages¹⁸⁴. Le gouvernement du *Zimbabwe* indique qu'il peut être demandé aux travailleurs d'effectuer des travaux d'urgence, à condition toutefois qu'ils n'aient pas un motif raisonnable pour refuser la demande.

iii) *Suspension en cas de guerre ou de danger national*

Encadré 1.12

L'article 14 de la convention n° 1 prévoit que:

Les dispositions de la présente convention peuvent être suspendues dans tout pays par ordre du gouvernement, en cas de guerre ou en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale.

L'article 9 de la convention n° 30 prévoit que:

Les dispositions de la présente convention peuvent être suspendues dans tout pays par ordre du gouvernement en cas de guerre ou en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale.

111. La possibilité de suspendre les dispositions législatives sur le temps de travail en cas d'urgence nationale est également prévue dans la recommandation n° 116 (paragraphe 14 *b* vi)).

112. Des dispositions législatives existent à cet effet dans certains pays¹⁸⁵. Par exemple, en *Tunisie*, les dispositions sur le temps de travail peuvent être suspendues par décret du secrétaire d'Etat compétent. Dans de tels cas, le temps de travail peut être prolongé au-delà de 9 heures par jour dans les établissements effectuant des travaux dans l'intérêt de la sécurité nationale et de la défense¹⁸⁶.

113. Selon les conclusions de la Conférence des ministres du Travail qui s'est tenue à Londres en 1926, cette disposition peut également être invoquée dans le cas d'une crise qui affecte l'économie nationale à un tel point que la vie du peuple est menacée¹⁸⁷. Par exemple, au *Panama*, des dérogations à la durée normale du travail sont possibles en cas de crise économique grave d'importance nationale¹⁸⁸.

c) *Autres circonstances identifiées*

114. La commission note que la législation de certains pays autorise les heures supplémentaires dans des circonstances qui vont au-delà de celles indiquées dans les

Code du travail), *Philippines* (art. 89 du Code du travail et art. 10, règle I, livre 3, règles sur la mise en œuvre du Code du travail), *Roumanie* (art. 120(2) du Code du travail), *Singapour* (art. 38(2) de la loi sur l'emploi), *République tchèque* (art. 93 du Code du travail), *Thaïlande* (art. 24 de la loi sur la protection des travailleurs) et *Turquie* (art. 42 du Code du travail).

¹⁸⁴ Art. 44(5) de la loi sur les contrats d'emploi.

¹⁸⁵ *Allemagne* (art. 15(3) de la loi sur le temps de travail), *Antigua-et-Barbuda* (art. C24(4) du Code du travail), *Azerbaïdjan* (art. 101(1) du Code du travail), *Bulgarie* (art. 144 du Code du travail), *Cuba* (art. 120 du Code du travail), *Kazakhstan* (art. 77(2) du Code du travail), *Lituanie* (art. 151 du Code du travail), *Luxembourg* (art. L.211-23 du Code du travail), *République de Moldova* (art. 104(2) du Code du travail), *Philippines* (art. 89 du Code du travail), *Singapour* (art. 38(2) de la loi sur l'emploi), *Tadjikistan* (art. 80 du Code du travail) et *Turquie* (art. 43 de la loi sur le travail).

¹⁸⁶ Art. 84 du Code du travail.

¹⁸⁷ BIT: *Bulletin officiel*, vol. XI, n° 3, p. 91.

¹⁸⁸ Art. 159 du Code du travail.

conventions et la recommandation. Par exemple, dans un certain nombre de pays, la législation permet une extension de la durée normale du travail afin de remplacer un salarié absent affecté à un travail en continu¹⁸⁹. A Cuba¹⁹⁰, un double quart peut être nécessaire pour couvrir l'absence imprévue d'un travailleur lorsque le travail ne peut pas être interrompu. De même, en *Ethiopie*¹⁹¹, il peut être nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires pour remplacer un travailleur absent affecté à un travail continu. Dans certains pays, la législation oblige l'employeur à prendre immédiatement des mesures pour trouver un remplaçant¹⁹².

115. La commission observe également que, dans un certain nombre de pays, la législation ne précise pas clairement les circonstances dans lesquelles les dérogations sont autorisées. La formulation utilisée comprend «les exigences de la production»¹⁹³ ou «lorsque la nature de l'activité l'exige»¹⁹⁴ (sans définir les catégories couvertes par cette formulation).

116. La législation de certains pays s'en remet à un accord entre l'employeur et le travailleur¹⁹⁵, ou à une négociation collective¹⁹⁶, pour définir les circonstances dans lesquelles les heures supplémentaires peuvent être effectuées.

117. Enfin, dans quelques pays¹⁹⁷, la législation ne couvre que la compensation des heures supplémentaires, sans en définir les circonstances (en *Erythrée*¹⁹⁸, aux *Etats-Unis*¹⁹⁹ et à *Samoa*²⁰⁰, par exemple).

¹⁸⁹ *Azerbaïdjan* (art. 101(1) du Code du travail), *Erythrée* (art. 52(2) de la proclamation relative au travail n° 113/2001), *Inde* (art. 64(4) de la loi sur les usines de 1948) et *République de Moldova* (art. 104(3) du Code du travail).

¹⁹⁰ Art. 120(e) du Code du travail.

¹⁹¹ Art. 67(1) de la proclamation relative au travail.

¹⁹² Par exemple *Kazakhstan* (art. 77(2) du Code du travail), *Fédération de Russie* (art. 99(1) du Code du travail), *Tadjikistan* (art. 80 du Code du travail) et *Turkménistan* (art. 64 du Code du travail).

¹⁹³ Par exemple, **parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des conventions**: *Chine* (art. 41 de la loi sur le travail: les organismes employeurs peuvent prolonger les heures de travail nécessaires pour la production ou l'activité de l'entreprise après consultation des syndicats et des travailleurs) et *Tunisie* (art. 91 du Code du travail).

¹⁹⁴ Par exemple *Costa Rica* (art. 143 du Code du travail), *Equateur* (art. 47(2) du Code du travail), *Nicaragua* (art. 61(f) du Code du travail), *Panama* (art. 35(2) du Code du travail: lorsque la nature de l'activité l'exige), *Pérou* (art. 4 du décret suprême n° 007-2002-TR du 3 juil. 2002) et *Sénégal* (art. 4(1) du décret n° 70-183).

¹⁹⁵ Par exemple *Afrique du Sud* (art. 10 de la loi sur les conditions générales d'emploi), *Bélarus* (art. 119(2) du Code du travail), *Chili* (art. 31 du Code du travail, des heures supplémentaires allant jusqu'à 2 heures par jour peuvent faire l'objet d'un accord entre employeur et travailleur), *Chypre* (art. 7(4) de la loi sur l'aménagement du travail), *République de Corée* (art. 53(1) de la loi sur les normes du travail), *Estonie* (art. 44 de la loi sur les contrats de travail), *Italie* (art. 5(3) du décret n° 66 de 2003), *République islamique d'Iran* (art. 59 du Code du travail), *Japon* (art. 36 de la loi sur les normes du travail), *Maurice* (art. 16 de la loi sur les droits en matière d'emploi), *Namibie* (art. 17 de la loi sur le travail), *Nouvelle-Zélande* (art. 67D de la loi sur les relations de travail de 2000), *Roumanie* (art. 120(2) du Code du travail) et *Thaïlande* (art. 24 de la loi sur la protection des travailleurs).

¹⁹⁶ Par exemple *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 117(1) de la loi sur les relations professionnelles), *Italie* (art. 5(2) du décret n° 66 de 2003), *Lituanie* (art. 151 du Code du travail) et *Monténégro* (art. 50 de la loi sur le travail).

¹⁹⁷ C'est le cas au *Bangladesh*, dans certaines provinces du *Canada* (territoires du Nord-Ouest, Nouvelle-Ecosse, Nunavut, Québec et Saskatchewan), *République centrafricaine*, *Indonésie*, *Kenya*, *Mauritanie*, *Ouzbékistan*, *Qatar*, *Royaume-Uni*, *Sri Lanka* et *Zambie*.

¹⁹⁸ Art. 51(1) de la proclamation relative au travail n° 118/2001.

¹⁹⁹ FLSA, 29 USC, paragr. 207(a)(1).

²⁰⁰ Art. 48 de la loi sur les relations de travail et d'emploi.

118. La commission rappelle également le paragraphe 79 de son étude d'ensemble de 1984 sur le temps de travail dans lequel elle souligne qu'en facilitant exagérément les heures supplémentaires, «par exemple en ne limitant pas les circonstances dans lesquelles elles peuvent être autorisées ou en permettant des limites relativement élevées, on peut en arriver, dans les cas les plus graves, à compromettre, d'une manière générale, l'objectif de la recommandation sur la réduction de la durée du travail, d'atteindre une norme sociale de 40 heures par semaine et à rendre inutiles les dispositions relatives à la durée normale de travail»²⁰¹.

119. **Rappelant que les conventions posent une double limite cumulative, à savoir 8 heures par jour et 48 heures par semaine, la commission souligne qu'il est important que la législation et la pratique nationales ne permettent de dérogations à ces durées maximales que dans des circonstances limitées et bien définies, notamment en cas d'accidents survenus ou imminents, en cas de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux machines ou à l'outillage.**

d) Compensation des heures de travail perdues

Encadré 1.13

L'article 5 de la convention n° 30 prévoit que:

1. En cas d'arrêt collectif du travail résultant: a) de fêtes locales, ou b) de causes accidentelles ou de force majeure (accidents survenus aux installations, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, sinistres), une prolongation de la durée journalière du travail pourra être appliquée, à titre de compensation des heures de travail perdues, dans les conditions suivantes:

- a) les récupérations ne pourront être autorisées pendant plus de trente jours par an et devront être effectuées dans un délai raisonnable;
- b) la prolongation de la durée journalière du travail ne pourra dépasser une heure;
- c) la durée journalière du travail ne pourra dépasser dix heures.

2. L'autorité compétente devra être avisée de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre d'heures de travail perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.

120. Le paragraphe 14 b) v) de la recommandation n° 116 ajoute que l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait déterminer dans quelles circonstances et dans quelles limites des dérogations à la durée normale du travail pourront être autorisées à titre temporaire «pour récupérer les heures de travail perdues par suite d'interruptions collectives du travail dues aux accidents survenus au matériel, à des interruptions de force motrice, à des intempéries, à des pénuries de matériaux et de moyens de transport ou à des sinistres».

121. La législation d'un certain nombre de pays envisage ce type de dérogation à la durée normale du travail. Dans la plupart des cas, ces dérogations sont autorisées en cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure²⁰².

²⁰¹ Nouvelle-Zélande – CEACR, convention n° 47, demande directe, publiée en 2010.

²⁰² Par exemple *Antigua-et-Barbuda* (art. C24(4) du Code du travail), *Bénin* (art. 3 de l'arrêté n° 029/MFPTRA du 21 janv. 2004), *Burkina Faso* (art. 2 du décret n° 2007-004 et art. 9 du décret n° 2009-020), *Burundi* (art. 9 de l'arrêté ministériel n° 630/117 de 1979), *Cambodge* (art. 140 de la loi sur le travail), *Cameroun* (art. 7 du décret n° 95/677/PM), *Côte d'Ivoire* (art. 18 du décret n° 96-203 du 7 mars 1996), *Gabon* (art. 3 du décret n° 276/PR/MTEPF), *Grèce* (art. 4 du décret présidentiel du 27 juin 1932, tel que modifié par l'article 1 du décret-loi n° 515/1970), *Guinée* (art. 221(3) du Code du travail), *République islamique d'Iran* (art. 60 du Code du travail), *Luxembourg* (art. L.211-21 du Code du travail), *Maroc* (art. 189 du Code du travail), *Rwanda* (art. 9 de l'arrêté ministériel n° 04/19.19 de 2009), *Sénégal* (art. 6 du décret n° 70-183), *Singapour* (art. 38(2) de la loi sur l'emploi),

Dans quelques pays, les fêtes locales peuvent être utilisées pour récupérer les heures de travail²⁰³. La législation de certains pays porte spécifiquement sur les heures de travail perdues par suite de suspension du travail résultant d'intempéries²⁰⁴. Par exemple, en *Côte d'Ivoire*²⁰⁵ et au *Sénégal*²⁰⁶, il est prévu de récupérer les heures perdues durant les activités saisonnières. Dans les deux cas, la législation prévoit une répartition variable des heures de travail sur l'année.

122. En ce qui concerne le délai dans lequel les heures perdues doivent être récupérées, l'article 5 de la convention n° 30 indique uniquement qu'elles doivent l'être dans un délai raisonnable. La recommandation n° 116 n'indique aucun délai. La législation de plusieurs pays prévoit la possibilité de récupérer les heures perdues, aucun délai n'est fixé. Dans les pays où cette limite est fixée, ces heures doivent être récupérées dans une période comprise entre 1 ou 2 semaines²⁰⁷, 2 mois²⁰⁸, et dans un cas 12 mois²⁰⁹.

123. L'article 5, paragraphe 1 a), de la convention n° 30 prévoit que les récupérations ne pourront pas être autorisées pendant plus de 30 jours par an. La législation en *Iraq*²¹⁰ et au *Maroc*²¹¹ est conforme à cette disposition, tandis qu'une limite inférieure de 20 jours est fixée en *République bolivarienne du Venezuela*²¹². Au *Brésil*, la période est fixée à 45 jours par an²¹³. Cependant, il n'est pas très courant qu'une législation nationale spécifie une telle période.

124. En ce qui concerne les limites quant au nombre maximal d'heures qui peuvent être récupérés, l'article 5, paragraphes 1 b) et c), de la convention n° 30 prévoit que la prolongation de la durée journalière du travail ne pourra dépasser une heure et qu'en aucun cas la durée journalière du travail ne pourra être supérieure à 10 heures. La législation du *Burundi*²¹⁴ et du *Cambodge*²¹⁵ reflète pleinement ces limites, alors que la législation des autres pays est conforme à l'une des deux limites journalières. Par exemple, au *Bénin*, la législation fixe une limite qui ne permet pas que les heures de récupération augmentent la

Suisse (art. 11 de la loi sur le travail), *Tunisie* (art. 92 du Code du travail) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 181 de la loi organique sur le travail).

²⁰³ Par exemple *Cambodge* (art. 140 de la loi sur le travail), *Gabon* (art. 3 du décret n° 276/PR/MTEPF) et *Grèce* (art. 4 du décret présidentiel du 27 juin 1932, tel que modifié par l'article 1 du décret-loi n° 515/1970).

²⁰⁴ Par exemple *Antigua-et-Barbuda* (art. C24(4) du Code du travail), *Bénin* (art. 3 de l'arrêté n° 029/MFPTRA du 21 janv. 2004), *Gabon* (art. 3 du décret n° 276/PR/MTEPF), *Grèce* (art. 4 du décret présidentiel du 27 juin 1932, tel que modifié par l'article 1 du décret-loi n° 515/1970), *Rwanda* (art. 9 de l'arrêté ministériel n° 04/19.19 de 2009), *Sénégal* (art. 6 du décret n° 70-183) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 181 de la loi organique sur le travail).

²⁰⁵ Art. 18 du décret n° 96-203 du 7 mars 1996.

²⁰⁶ Art. 7 du décret n° 70-183.

²⁰⁷ Par exemple *Cambodge* (2 semaines après la suspension du travail, art. 140 de la loi sur le travail), *Cameroun* (dans la même semaine ou la semaine suivante, art. 7 du décret n° 95/677/PM) et *Gabon* (dans la même semaine ou la semaine suivante, art. 3 du décret n° 276/PR/MTEPF).

²⁰⁸ Par exemple *Luxembourg* (art. L.211-21 du Code du travail) et *Tunisie* (art. 92 du Code du travail).

²⁰⁹ *Guinée* (art. 221(3) du Code du travail).

²¹⁰ Art. 72 du Code du travail.

²¹¹ Art. 189 du Code du travail. Le Maroc a ratifié la convention n° 30.

²¹² Art. 181 de la loi organique sur le travail.

²¹³ Art. 61(3) du Code consolidé des lois du travail.

²¹⁴ Art. 9 de l'arrêté ministériel n° 630/117 de 1979.

²¹⁵ Art. 140 de la loi sur le travail.

durée du travail de l'établissement de plus de 1 heure par jour ni de plus de 6 heures par semaine²¹⁶. En *Guinée*²¹⁷ et au *Luxembourg*²¹⁸, les temps de travail récupérés ne peuvent pas augmenter la durée de travail au-delà de 10 heures par jour ni au-delà de 48 heures par semaine.

125. Dans la plupart des cas, le temps travaillé pour récupérer les heures perdues n'est pas perçu comme heures supplémentaires et n'implique pas le paiement d'heures supplémentaires²¹⁹.

B. Limites des dérogations

Encadré 1.14

L'article 6, paragraphe 2, de la convention n° 1 prévoit que:

[...] Ces règlements [...] détermineront le nombre maximum d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées dans chaque cas. [...]

L'article 7, paragraphe 3, de la convention n° 30 prévoit que:

Sauf en ce qui concerne l'alinéa a) du paragraphe 2*, les règlements établis conformément au présent article devront déterminer la prolongation de la durée du travail qui pourra être autorisée par jour et, en ce qui concerne les dérogations temporaires, par année.

* En cas d'accident, de force majeure ou de travaux urgents.

126. L'extension des limites de la durée normale du travail, bien que possible dans certaines circonstances, n'est pas illimitée. Ni la convention n° 1 ni la convention n° 30 ne limitent spécifiquement le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées au-delà de la durée normale du travail dans le cas de dérogations permanentes ou temporaires, mais elles obligent l'autorité publique à établir des limites. Le paragraphe 17 de la recommandation n° 116 ajoute que, sauf pour les cas de force majeure, des limites devraient être fixées en ce qui concerne le nombre total des heures supplémentaires au cours d'une période déterminée.

127. Dans son étude d'ensemble de 2005, la commission a indiqué que, au regard des travaux préparatoires et compte tenu de l'objectif des instruments qui est d'établir le principe de la journée de 8 heures et de la semaine de 48 heures pour protéger les travailleurs contre une fatigue excessive et leur permettre de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il convient de conclure que ces limites doivent être raisonnables. La commission a ajouté que, lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui est une limitation «raisonnable» du nombre d'heures supplémentaires dans le cas d'une dérogation particulière, l'autorité publique devrait procéder à une évaluation approfondie du degré d'intensité du travail en cause, de la mesure dans laquelle il peut occasionner de la fatigue physique ou mentale, et des conséquences négatives possibles de cette fatigue pour le travailleur concerné et le public en général. Plus le travail est intense, plus il risque de susciter de la fatigue. Plus les conséquences de cette fatigue risqueront d'être graves,

²¹⁶ Art. 6 de l'arrêté n° 029/MFPTRA du 21 janv. 2004.

²¹⁷ Art. 221(3) du Code du travail.

²¹⁸ Art. L.211-21 du Code du travail.

²¹⁹ Par exemple *Bénin* (art. 6 de l'arrêté n° 029/MFPTRA du 21 janv. 2004), *Burkina Faso* (art. 2 du décret n° 2007-004 et art. 9 du décret n° 2009-020), *Gabon* (art. 3 du décret n° 276/PR/MTEPF), *Guinée* (art. 221(3) du Code du travail), *Iraq* (art. 72 du Code du travail), *Rwanda* (art. 9 de l'arrêté ministériel n° 04/19.19 de 2009) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 181 de la loi organique sur le travail).

moins la limite «raisonnable» à retenir dans le cas de la dérogation en question devra être élevée²²⁰.

128. Les dispositions visant à restreindre le nombre d'heures supplémentaires varient beaucoup d'une législation nationale à une autre, mais trois groupes de pays peuvent être identifiés:

- les pays dont la législation fixe des limites générales aux heures supplémentaires;
- les pays ayant établi des règles différentes selon le type de dérogation;
- les pays n'ayant fixé aucune limite précise.

129. Dans tous ces cas, les limites revêtent certaines des formes suivantes:

- le nombre maximum d'heures supplémentaires autorisées par jour, semaine, mois et/ou année;
- la durée totale du travail (durée normale et heures supplémentaires) autorisée par jour, semaine, mois et/ou année;
- la moyenne des heures supplémentaires ou de la durée totale du travail par jour, semaine, mois et/ou année.

a) Limites générales

130. Certains pays fixent une limite générale aux heures supplémentaires²²¹. Par exemple, la législation en *Algérie* l'établit à 20 pour cent de la durée légale du travail, et la journée de travail ne peut pas dépasser 12 heures en tout²²². Au *Chili*, le Code du travail prévoit que, lorsque la nature du travail n'est pas susceptible de porter préjudice à la santé des travailleurs, des heures supplémentaires peuvent être convenues dans la limite de 2 par jour²²³. En *Pologne*, le Code du travail plafonne à 150 par année civile le nombre d'heures supplémentaires pour répondre aux besoins particuliers de l'employeur²²⁴. En *Namibie*, la législation autorise l'employeur, à la suite d'un accord, à demander au travailleur d'effectuer jusqu'à 3 heures supplémentaires par jour et 10 par semaine²²⁵. Le gouvernement de l'*Indonésie* indique que nul ne peut être obligé d'effectuer plus de 3 heures supplémentaires par jour et 14 par semaine²²⁶.

131. Dans certains pays, la législation limite la durée totale journalière, hebdomadaire ou annuelle du travail, heures supplémentaires comprises²²⁷. Par exemple, au *Honduras*²²⁸, la somme de la durée normale du travail et des heures supplémentaires ne peut pas

²²⁰ BIT: *Durée du travail: Vers plus de flexibilité?*, *op. cit.*, paragr. 144 et 145.

²²¹ Par exemple *Afrique du Sud* (en vertu d'un accord, 3 heures par jour ou 10 heures par semaine: art. 10(1) de la loi sur les conditions de base de l'emploi), *Nicaragua* (3 heures par jour et 9 heures par semaine: art. 58 du Code du travail) et *Panama* (3 heures par jour et 9 heures par semaine: art. 36(4) du Code du travail).

²²² Art. 31 de la loi relative aux relations de travail.

²²³ Art. 31 du Code du travail.

²²⁴ Art. 151(3) et (4) du Code du travail.

²²⁵ Art. 17 de la loi sur le travail.

²²⁶ Art. 78(1)(b) de la loi n° 13 de 2013.

²²⁷ Par exemple *Guinée* (10 heures par jour et 48 heures par semaine: art. 221(7) du Code du travail), *Mauritanie* (29 heures par semaine: décret n° 225 de juil. 1956, selon les informations communiquées par le gouvernement) et *Roumanie* (48 heures par semaine: art. 114(1) du Code du travail).

²²⁸ Art. 332 du Code du travail.

dépasser 12 heures par jour. En *République islamique d'Iran*²²⁹, la somme des heures normales de travail, des pauses et des heures supplémentaires ne peut pas excéder 15 heures entre le début et la fin de la journée de travail; le début et la fin de la journée de travail et les pauses doivent être déterminés d'un commun accord, en tenant dûment compte du type de travail ainsi que des habitudes et de la pratique courante sur le lieu de travail.

132. D'autres pays limitent le nombre d'heures supplémentaires ou la durée moyenne totale du travail. Ainsi, à *Chypre*²³⁰, au *Danemark*²³¹ et en *Islande*²³², la durée hebdomadaire totale du travail ne peut pas dépasser 48 heures en moyenne, sur une période de 4 mois. En *Estonie*, la durée hebdomadaire maximale du travail correspond à une moyenne de 48 heures sur une période de 4 mois, mais une convention collective peut porter cette période de référence à 12 mois pour les professionnels de la santé et les travailleurs sociaux, ainsi que dans l'agriculture et le tourisme²³³. A *Malte*, la limite est de 48 heures par semaine sur une période de référence allant de 4 mois à 1 an²³⁴. Le gouvernement de l'*Allemagne* indique que, sans qu'un motif particulier ne soit nécessaire, la journée de travail peut aller jusqu'à 10 heures, à condition de ne pas dépasser en moyenne 8 heures sur une période de 6 mois civils ou de 24 semaines²³⁵. Au *Kenya*, pour les adultes occupés pendant la journée, la somme des heures normales de travail et des heures supplémentaires ne peut pas dépasser 116 heures au cours d'une période quelconque de 2 semaines consécutives²³⁶.

b) Limites aux dérogations permanentes

133. Dans un certain nombre de pays, la législation fixe la durée journalière et hebdomadaire totale du travail dans le cas de dérogations permanentes. Par exemple, dans l'*Etat plurinational de Bolivie*²³⁷, les personnes qui occupent des postes de direction, de contrôle ou de confiance, qui travaillent de manière intermittente ou dont les tâches, de par leur nature, ne peuvent pas être effectuées lors des heures normales de travail doivent disposer d'une pause d'une heure pendant la journée et ne peuvent pas travailler plus de 12 heures par jour²³⁸. Au *Koweït*²³⁹, dans le secteur pétrolier, la durée hebdomadaire du travail, heures supplémentaires comprises, ne peut pas dépasser 48 heures, dans la limite de 2 heures supplémentaires par jour²⁴⁰.

²²⁹ Art. 54 du Code du travail.

²³⁰ Art. 7(1), (2) et (3) de la loi sur l'organisation du temps de travail.

²³¹ Art. 4 de la loi sur le temps de travail.

²³² Art. 55 de la loi sur le milieu de travail, et la santé et la sécurité sur le lieu de travail.

²³³ Art. 46 de la loi sur les contrats de travail.

²³⁴ Art. 7(1) et (3) de la Réglementation de l'organisation du temps de travail.

²³⁵ Art. 3 de la loi sur la durée du travail.

²³⁶ Art. 6(3)(b) de l'ordonnance (générale) sur la réglementation des salaires.

²³⁷ Art. 46 de la loi générale du travail.

²³⁸ Des dispositions analogues existent au *Costa Rica* (art. 143 du Code du travail), au *Guatemala* (art. 143 du Code du travail) et au *Nicaragua* (art. 61 du Code du travail).

²³⁹ Art. 10 de la loi du travail régissant le secteur pétrolier.

²⁴⁰ Autres exemples: *Egypte* (art. 82 du Code du travail: les personnes effectuant un travail à caractère intermittent ne peuvent pas être disponibles plus de 12 heures par jour), *Jamaïque* (art. 5 de la Réglementation de 1961 sur les commerces, tel que modifiée en 2014: nul ne peut travailler, directement ou non, dans un magasin plus de 12 heures

134. D'autres pays fixent un nombre maximum d'heures supplémentaires par jour (par exemple, dans le cas de travaux préparatoires ou complémentaires, 2 heures en *Guinée équatoriale*²⁴¹, et 3 heures en *Grèce*²⁴²).

135. Certains pays établissent plusieurs types de limites pour les heures supplémentaires dans le cas de dérogations permanentes. Le gouvernement de la *Chine* indique que, après consultation des représentants syndicaux et des travailleurs, l'employeur peut allonger d'une heure au maximum la journée de travail, en fonction des besoins de la production ou des activités de l'entreprise. Si pour des raisons particulières la durée du travail doit être allongée davantage, la condition étant de garantir la santé des travailleurs, la limite est de 3 heures par jour et de 36 heures par mois au total²⁴³. En *Iraq*, les limites suivantes ont été fixées: 1 heure supplémentaire par jour dans les activités industrielles qui s'effectuent par équipes; 4 heures supplémentaires par jour pour des travaux préparatoires ou complémentaires dans l'industrie ou pour des tâches exceptionnelles; 4 heures supplémentaires par jour dans les activités non industrielles; dans les transports routiers, la durée totale du travail ne peut pas excéder 9 heures par jour et 48 heures par semaine; nul ne peut effectuer plus de 40 heures supplémentaires sur une période de 90 jours, ou plus de 120 heures supplémentaires sur 12 mois. Le ministre doit donner des instructions précisant les types de tâches et la durée totale du travail des chauffeurs concernés²⁴⁴.

136. Dans certains cas, la seule disposition dans la législation nationale qui limite les heures supplémentaires est la période minimale de repos journalier. Par exemple, à *Cabo Verde*, le ministre du Travail peut allonger la durée normale du travail des personnes dont l'activité est principalement effectuée de manière intermittente ou exige une présence physique constante, à condition de respecter la période de repos journalier, qui est de 12 heures consécutives²⁴⁵. Au *Danemark*, la durée du travail est limitée par la période de repos journalier²⁴⁶; celle-ci peut être ramenée à 8 heures en vue d'une modification de l'organisation du travail dans une entreprise comptant plusieurs équipes de travail, lorsqu'il est impossible de maintenir la période de repos quotidien ou hebdomadaire entre la fin d'une rotation et le début de l'autre; et dans le travail agricole pendant 30 jours au maximum au cours d'une année civile.

137. Dans quelques pays, il n'y a pas de limite précise des heures supplémentaires. Parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions, à *Antigua-et-Barbuda*, dans les cas de travail intermittent et les cas revêtant un intérêt public ou pour des raisons techniques, le ministre, après avoir consulté les représentants de l'employeur et des travailleurs, peut prendre un arrêté pour allonger la durée autorisée du travail dans un établissement ou dans un secteur mais, si l'allongement est permanent, la consultation doit être menée avec un comité consultatif nommé par le ministre²⁴⁷. De même, au *Cambodge*, c'est par voie d'arrêté que le ministère du Travail détermine les dérogations permanentes qui peuvent être autorisées pour des travaux préparatoires ou complémentaires à réaliser au-delà de la

par jour) et *Qatar* (art. 74 du Code du travail: 10 heures par jour pour les personnes effectuant un travail préparatoire ou complémentaire, de gardiennage ou de nettoyage).

²⁴¹ Art. 56(1) de la loi n° 10/2012 du 24 déc. 2012.

²⁴² Art. 4 du décret présidentiel du 27 juin 1932, tel que modifié par l'article 1 du décret législatif n° 515/1970.

²⁴³ Art. 41 de la loi sur le travail.

²⁴⁴ Art. 71(5) du Code du travail.

²⁴⁵ Art. 152 du Code du travail.

²⁴⁶ Art. 50(2) de la loi sur le milieu de travail.

²⁴⁷ Art. C24(4) du Code du travail.

limite fixée pour l'activité générale de l'établissement, ou pour certaines catégories de travailleurs dont les tâches ont un caractère intermittent pour l'essentiel ²⁴⁸. A *Cuba* qui a ratifié les deux conventions, les directeurs de bureaux, d'entités nationales ou d'organisations de haut niveau peuvent adopter des régimes exceptionnels d'heures de travail pour certains postes ou activités, si la nature du travail l'exige ou si le travail est effectué dans des régions inhospitalières, inaccessibles ou reculées, tout en maintenant l'équilibre entre temps de travail et temps de repos ²⁴⁹.

c) Limites aux dérogations temporaires

138. La législation de certains pays plafonne le nombre d'heures supplémentaires journalières dans le cas de dérogations temporaires. Par exemple, au *Cambodge* ²⁵⁰, 1 heure supplémentaire par jour peut être effectuée; dans *l'Etat plurinational de Bolivie* ²⁵¹, en *Guinée équatoriale* ²⁵² et en *République arabe syrienne* ²⁵³, la législation en permet deux. Au *Burundi* ²⁵⁴, il n'y a pas de limite au nombre d'heures supplémentaires le premier jour, mais le maximum autorisé est de 2 heures les jours suivants.

139. D'autres pays limitent le nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires dans le cas de dérogations temporaires. Par exemple, au *Monténégro* ²⁵⁵, elle est de 10 heures supplémentaires par semaine; à *Madagascar* ²⁵⁶ et en *Mauritanie* ²⁵⁷, de 20 heures. D'autres types de limites sont moins fréquents. Ainsi, à *Singapour* ²⁵⁸, 72 heures supplémentaires par mois sont autorisées et, en *République dominicaine*, 80 par trimestre ²⁵⁹.

140. Dans plusieurs pays, on combine différentes limites. Au *Bangladesh* qui a ratifié la convention n° 1, la législation ²⁶⁰ permet au total 10 heures de travail par jour ou 60 heures par semaine, dans le cas de dérogations temporaires, avec une moyenne hebdomadaire de 56 heures au cours d'une année ²⁶¹. Parmi les pays qui n'ont ratifié aucune des deux conventions, au *Cameroun* ²⁶² la limite est de 20 heures supplémentaires par semaine et de 2 heures supplémentaires par jour; en *Serbie* ²⁶³, la législation autorise 8 heures supplémentaires par semaine et un total de 12 heures de travail par jour; et, au *Soudan* ²⁶⁴,

²⁴⁸ Art. 141(3) de la loi sur le travail.

²⁴⁹ Art. 86 du Code du travail.

²⁵⁰ Art. 140 de la loi sur le travail.

²⁵¹ Art. 50 de la loi générale du travail.

²⁵² Art. 56(1) de la loi n° 10/2012 portant réforme de la loi sur le travail.

²⁵³ Art. 110(b) du Code du travail.

²⁵⁴ Art. 10(3) de l'ordonnance ministérielle n° 630/117 de 1979.

²⁵⁵ Art. 49(2) de la loi sur le travail.

²⁵⁶ Art. 1 du décret n° 68-172.

²⁵⁷ Décret n° 225 du 2 juillet 1953 (selon les informations communiquées par le gouvernement).

²⁵⁸ Art. 38(5) de la loi sur l'emploi.

²⁵⁹ Art. 155 du Code du travail.

²⁶⁰ Art. 100 et 102 de la loi sur le travail.

²⁶¹ Autre exemple, la *Belgique*.

²⁶² Décret n° 95/677/PM.

²⁶³ Art. 53(2) et (3) de la loi sur le travail.

²⁶⁴ Art. 43(1) du Code du travail de 1997.

la limite est de 4 heures supplémentaires par jour et de 12 heures supplémentaires par semaine. Entre autres exemples, on peut citer *Cabo Verde*²⁶⁵ où l'on ne peut pas effectuer plus de 2 heures supplémentaires par jour, ou 4 en cas de travail posté, et pas plus de 160 heures supplémentaires par an. Toutefois, cette dernière limite peut être portée à 300, avec le consentement écrit du travailleur²⁶⁶. Au *Sénégal*²⁶⁷, la limite est de 100 heures supplémentaires par an pour chaque travailleur, sauf disposition contraire d'une convention collective. Néanmoins, après consultation des représentants du personnel, l'inspection du travail peut hausser cette limite, jusqu'à 10 heures supplémentaires par semaine pendant 6 mois au plus²⁶⁸. Autre exemple: l'*Ethiopie* où, en cas de travail urgent, le nombre limite d'heures supplémentaires est de 2 par jour, 20 par mois ou 100 par an²⁶⁹.

141. Certains pays ne limitent que la durée totale du travail. Ainsi, la législation à *Bahreïn*²⁷⁰ permet en tout 10 heures de travail par jour; au *Brésil*²⁷¹, cette durée est de 12 heures par jour en cas de force majeure ou de travail urgent, et de 10 heures par jour pendant 45 jours par an pour rattraper des heures de travail perdues suite à des accidents ou des cas de force majeure²⁷².

142. Dans quelques pays, les limites au nombre total d'heures de travail ou d'heures supplémentaires sont fixées sur la base d'un calcul en moyenne. Par exemple, en *Allemagne*, dans le cas de dérogations temporaires, les limites normales peuvent être dépassées, mais il faut s'en tenir à une durée moyenne de travail de 48 heures par semaine, sur une période de 6 mois civils ou de 24 semaines²⁷³. En *Azerbaïdjan*, 4 heures supplémentaires sont autorisées sur 2 jours consécutifs de travail²⁷⁴. La législation en *Lettonie* permet 8 heures supplémentaires par semaine pendant une période de référence de 4 mois²⁷⁵.

143. Dans beaucoup de pays, dans le cas de dérogations temporaires, en particulier en raison d'accident ou de travail urgent, les heures supplémentaires ne sont pas plafonnées. Par exemple, en *Algérie*, aucune limite n'y est fixée en cas d'accident ou de travail urgent, à condition de consulter les travailleurs et d'informer l'inspecteur du travail²⁷⁶. En *Uruguay*²⁷⁷ et dans la *République bolivarienne du Venezuela*²⁷⁸, la législation permet

²⁶⁵ Art. 161(1) et (2) du Code du travail.

²⁶⁶ Autres exemples: *Koweït* (2 heures par jour jusqu'à un maximum de 180 heures par an: art. 66 de la loi du travail dans le secteur privé), *Lituanie* (4 heures au cours d'une période de 2 jours consécutifs et 120 heures par an: art. 150(1) du Code du travail) et *Fédération de Russie* (4 heures au cours d'une période de 2 jours consécutifs et 120 heures par an: art. 99(6) du Code du travail).

²⁶⁷ Art. 1 du décret n° 2006-1262.

²⁶⁸ Autres exemples: *Bélarus*, *Croatie*, *ex-République yougoslave de Macédoine* et *République tchèque*.

²⁶⁹ Art. 67(2) de la proclamation sur le travail.

²⁷⁰ Art. 53 de la loi sur le travail.

²⁷¹ Art. 61, paragr. 2 et 3, de la Codification des lois du travail.

²⁷² Autres exemples: *Costa Rica* (12 heures au total par jour: art. 140 du Code du travail), *Egypte* (10 heures par jour: art. 85 du Code du travail), *Guatemala* (12 heures par jour: art. 122 du Code du travail) et *Oman* (12 heures par jour: art. 70 du Code du travail, tel que modifié par le décret n° 113/2011).

²⁷³ Art. 14(3) de la loi sur la durée du travail.

²⁷⁴ Art. 100 du Code du travail.

²⁷⁵ Art. 136 de la loi sur le travail.

²⁷⁶ Art. 31 de la loi relative aux relations de travail.

²⁷⁷ Art. 11 du décret du 29 octobre 1957.

²⁷⁸ Art. 180 de la loi organique du travail.

d'allonger la durée du travail en cas d'accident ou de travail urgent, mais seulement dans la mesure nécessaire au fonctionnement normal de l'entreprise. En *Afrique du Sud*, la limite des heures supplémentaires ne s'applique pas si un travail doit être réalisé sans retard en raison de circonstances que l'employeur ne pouvait pas raisonnablement prévoir et si ce travail ne peut pas être fait pendant les heures normales de travail²⁷⁹. Au *Honduras*, le Code du travail²⁸⁰ prévoit que la durée normale du travail plus les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser 12 heures par jour, sauf en cas d'accident ou de risque imminent susceptible de mettre en péril les personnes, installations, produits ou récoltes. Dans ce cas, aucune limite n'est fixée aux heures supplémentaires²⁸¹.

d) Absence de limites générales ou spécifiques des heures supplémentaires

144. Dans un certain nombre de pays, la législation nationale ne limite pas les heures supplémentaires dans le cas de dérogations temporaires²⁸². Dans certains de ces cas, il n'y a pas de règle spécifique pour ce type de dérogations, mais une règle générale s'applique pour limiter les heures supplémentaires, par exemple au *Chili* et en *Finlande*²⁸³.

145. Dans certains pays, la législation nationale ne plafonne les heures supplémentaires que dans certains secteurs. C'est le cas, par exemple, de l'aviation civile. Aux *Etats-Unis*, la période de service de vol autorisée varie entre 9 et un maximum de 14 heures pour les opérations avec équipage unique²⁸⁴. De plus, le temps de vol total d'un membre d'équipage ne peut excéder 100 heures au cours d'une période de 672 heures consécutives ou 1 000 heures au cours d'une période de 365 jours consécutifs²⁸⁵. Au *Royaume-Uni*, le règlement de 2004 sur l'aviation civile prévoit un temps de travail annuel total de 2 000 heures pour les membres d'équipage²⁸⁶. Dans quelques pays, la législation nationale ne limite pas le recours aux dérogations temporaires ou permanentes²⁸⁷. Par exemple, la *Confédération nationale des syndicats japonais* indique qu'aucun texte législatif ne limite le nombre total d'heures supplémentaires. Tout en reconnaissant que la notification n° 154 du ministère du Travail porte sur les critères limitant le nombre d'heures supplémentaires (15 par semaine, 27 au cours de 2 semaines, 43 au cours de 4 semaines, 45 par mois, 81 au cours de 2 mois, 120 au cours de 3 mois et 360 par an) pour les travailleurs en général, le syndicat indique que cette notification contient une

²⁷⁹ Art. 6 de la loi sur les conditions de base de l'emploi.

²⁸⁰ Art. 332 du Code du travail.

²⁸¹ Autres exemples: *Bulgarie* (art. 144(1), (2) et (3), et art. 146(3) du Code du travail), *Costa Rica* (art. 140 du Code du travail), *Equateur* (art. 52 du Code du travail), *Hongrie* (art. 108(2) du Code du travail), *Islande* (art. 53 de la loi sur le milieu de travail, et la santé et la sécurité sur le lieu de travail), *Mexique* (art. 65 de la loi fédérale du travail), *Namibie* (art. 139(1) de la loi sur le travail), *Nicaragua* (art. 59 du Code du travail), *Panama* (art. 159 du Code du travail) et *Roumanie* (art. 121(2) du Code du travail).

²⁸² Par exemple, **parmi les pays qui n'ont pas ratifié les conventions**: *Antigua-et-Barbuda*, *République centrafricaine*, *Chili*, *Chine*, *El Salvador*, *Erythrée*, *Etats-Unis*, *Finlande*, *Géorgie*, *Jamaïque*, *Japon*, *Malawi*, *Maurice*, *Nouvelle-Zélande*, *Qatar*, *Samoa* et *Togo*; **parmi les pays qui ont ratifié une convention ou les deux**: *Canada*, *Colombie*, *Ghana*, *Myanmar* et *Pérou*.

²⁸³ Art. 19 de la loi sur la durée du travail.

²⁸⁴ Art. 117.13 du Titre 14 du *Code of Federal Regulations*.

²⁸⁵ Art. 117.23 du Titre 14 du *Code of Federal Regulations*. Cet article prévoit aussi que le membre de l'équipage n'acceptera aucune affectation qui excéderait la période de service de vol de 60 heures au cours de 168 heures consécutives ou de 190 heures au cours de 672 heures consécutives.

²⁸⁶ Art. 9, *Civil Aviation (Working Time) Regulations*, 2004.

²⁸⁷ Par exemple la *République centrafricaine*.

disposition spéciale qui permet de dépasser ces limites, jusqu'à 60 heures par mois ou 420 heures par an, et cela 6 fois au maximum. En application de la loi sur les normes du travail²⁸⁸, lorsque l'employeur a conclu par écrit un accord avec un syndicat constitué par la majorité des travailleurs sur le lieu de travail, ou avec une personne représentant la majorité des travailleurs, et qu'il en a informé l'autorité publique compétente, il peut allonger la durée du travail conformément aux dispositions de l'accord dans la limite de 2 heures par jour quand il s'agit de travaux souterrains ou d'autres travaux particulièrement insalubres, tels que définis par un arrêté du ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale²⁸⁹.

146. Dans d'autres cas, des limites sont établies, mais il peut y avoir des dérogations sous certaines conditions, notamment l'accord du travailleur. Par exemple, en *Erythrée*, l'employeur peut demander d'effectuer des heures supplémentaires, mais le travailleur ne peut pas être obligé d'en faire plus de 2, sauf s'il y consent²⁹⁰. A *Chypre*, la limite de la durée totale du travail ne s'applique pas si le travailleur accepte de la dépasser et si un refus de sa part n'a pas pour lui de conséquences adverses²⁹¹.

147. Enfin, la législation utilise parfois une formulation très vague (par exemple, un «nombre raisonnable d'heures», comme c'est le cas en *Australie*²⁹²), mais ne fixe pas de limite précise.

148. *Compte tenu de ce qui précède, la commission observe que, dans un certain nombre de pays, les limites prescrites par la législation nationale à la durée totale du travail et/ou au nombre d'heures supplémentaires dépassent celles des conventions. Cela est particulièrement manifeste en ce qui concerne la journée de travail, principalement dans le cas d'un calcul en moyenne de la durée du travail. La commission note également que, dans d'autres pays, aucune limite précise ne s'applique à des dérogations spécifiques ou, plus généralement, aux heures supplémentaires. A ce sujet, la commission a rappelé que les conventions exigent la fixation d'une limite des heures supplémentaires ainsi autorisées non seulement par jour, mais aussi par année*²⁹³. ***Le nombre maximum d'heures supplémentaires, même s'il n'est pas spécifiquement prescrit dans les conventions, doit être raisonnable et respecter l'objectif général des deux instruments, qui est de faire de la journée de 8 heures et de la semaine de 48 heures une norme légale qui protège les travailleurs contre une fatigue excessive et leur donne un temps de loisir raisonnable, ainsi que la possibilité de se détendre et de mener une vie sociale***²⁹⁴.

149. A cet égard, la commission est attentive aux observations de plusieurs organisations de travailleurs, selon lesquelles les travailleurs effectuent dans leurs pays respectifs un

²⁸⁸ En vertu de l'article 36 de la loi sur les normes du travail.

²⁸⁹ Un plan d'action en vue de la réforme des modalités de travail, qui inclut des propositions visant à plafonner le nombre d'heures supplémentaires (100 heures par mois) est examiné actuellement par le gouvernement: voir l'article 4 du Plan d'action provisoire, Amélioration des conditions des longs horaires de travail, notamment par l'introduction d'une limite réglementaire aux heures supplémentaires, p. 14.

²⁹⁰ Art. 52(1) de la proclamation sur le travail.

²⁹¹ Art. 7(4) de la loi sur l'organisation du temps de travail.

²⁹² *Australie* – CEACR, convention n° 47, demande directe, publiée en 2010.

²⁹³ Article 7, paragraphe 3, de la convention n° 30. Par exemple: *Chili* – CEACR, convention n° 30, observation, publiée en 2014.

²⁹⁴ *Egypte* – CEACR, convention n° 30, demande directe, publiée en 2015; *Emirats arabes unis* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2015; *Slovaquie* – CEACR, convention n° 1, observation, publiée en 2013.

nombre excessif d'heures de travail, au détriment de leur santé et de leur bien-être. La *Confédération syndicale internationale (CSI)* estime que de longs horaires de travail journaliers et hebdomadaires ont des effets graves liés à la fatigue, notamment des risques pour la sécurité, par exemple des maladies cardiovasculaires, et compromettent l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. La réduction de la durée excessive du travail, la diminution progressive ou accélérée de la durée normale du travail ainsi que des options adaptées à chacun pour réduire le temps de travail ont toutes un impact positif sur la productivité individuelle et celle de l'entreprise. Le plafonnement légal de la durée du travail reste extrêmement important. La *CSI* précise également qu'il ressort d'études d'Eurofound que, plusieurs fois par mois, un cinquième des travailleurs sont forcés d'utiliser leur temps libre pour répondre à des demandes professionnelles²⁹⁵. Ces études révèlent aussi que les longues journées de travail avec beaucoup d'heures supplémentaires sont également monnaie courante dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Selon une étude récente sur la durée du travail dans des usines de chaînes d'approvisionnement chinoises et thaïlandaises qui fabriquent des produits liés au football, 48 pour cent des effectifs travaillent plus de 60 heures par semaine²⁹⁶. La *Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)* note que la législation nationale en France n'est pas satisfaisante, car elle permet trop de dérogations en matière d'heures supplémentaires. La *Fédération nationale des conseils de travailleurs de la Hongrie* indique que, le Code du travail permettant aux employeurs de décider des modalités de l'aménagement du temps de travail, dans la pratique ils y ont souvent recours de manière injustifiée. La *Confédération des syndicats des travailleurs révolutionnaires Malagasy* signale qu'à Madagascar des employeurs, sans l'accord de l'inspection du travail, imposent aux travailleurs des heures supplémentaires sous peine de sanctions ou de licenciement et qu'ils utilisent fréquemment, et sans autorisation, les heures supplémentaires au lieu de recruter davantage de personnel. Le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)*, se référant à la loi de 1983 sur le salaire minimum, considère que la protection qu'elle prévoit en ce qui concerne le temps de travail est largement illusoire²⁹⁷; le NZCTU indique que, selon le recensement de 2013, 19,8 pour cent des travailleurs font plus de 50 heures par semaine (11,3 pour cent entre 50 et 59 heures, et 8,5 pour cent 60 heures ou davantage). Au Portugal, l'*Union générale des travailleurs* signale qu'en moyenne les travailleurs effectuent 102 heures de plus par an que la moyenne des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et que, bien que la loi prévoie la semaine de 40 heures, la législation est inefficace et les employeurs ont souvent recours à un nombre élevé d'heures supplémentaires non déclarées; ils considèrent que cette situation est due au fait que les salaires sont faibles dans le pays. La *Confédération*

²⁹⁵ Eurofound: *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Luxembourg, 2016.

²⁹⁶ I. Kaempfer, J. Xiaolei Qian et R. Smyth: *Working hours in supply chain Chinese and Thai factories: Evidence from the Fair Labor Association's 'Soccer Project'*, Monash University, 2010 (https://business.monash.edu/__data/assets/pdf_file/0004/338782/working_hours_in_supply_chain_chinese_and_thai_factories_evidence_from_the_fair_labor_associations_soccer_project.pdf) [dernière consultation le 8 février 2018].

²⁹⁷ Selon le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande*, alors que l'article 11B(3) de la loi de 1983 sur le salaire minimum prévoit que, «Dans le cas où le nombre maximum d'heures de travail (sans les heures supplémentaires), fixé dans un contrat de travail, qu'une personne doit effectuer au cours d'une semaine est de 40 heures, les parties au contrat doivent s'efforcer de fixer la durée journalière du travail de sorte que les heures de travail soient effectuées au cours de 5 jours au maximum pendant la semaine»; l'article 11B(1) et (2) prévoit ce qui suit: «(1) Sous réserve des paragraphes 2 et 3, un contrat de travail conclu en vertu de la loi de 2000 sur les relations de travail doit limiter à 40 le nombre d'heures de travail (sans les heures supplémentaires) qui doivent être effectuées pendant une semaine par une personne liée par ce contrat de travail» et que «Le nombre maximum d'heures de travail (sans les heures supplémentaires) fixé dans un contrat de travail qu'une personne doit effectuer pendant une semaine peut être supérieur à 40 heures si les parties au contrat l'acceptent».

syndicale des commissions ouvrières (CCOO) indique qu'il est fréquent, en *Espagne*, que les heures supplémentaires ne soient pas rémunérées et que les travailleurs effectuent de longues journées de travail. Le *Congrès des syndicats* fait observer qu'au *Royaume-Uni*, selon les chiffres du printemps 2017 de l'enquête sur la main-d'œuvre de l'Office national de statistique, le nombre de personnes dont le temps de travail est excessif s'est accru pour passer à 3,3 millions; ainsi, davantage de travailleurs sont exposés aux risques que cette durée excessive entraîne pour la santé et la sécurité, ce qui est particulièrement préoccupant. L'enquête sur la main-d'œuvre montre que 455 000 personnes travaillent plus de 60 heures par semaine – or il est généralement admis que c'est à partir de ce nombre d'heures de travail que leurs effets sur la santé deviennent graves – et que 285 000 personnes dépassent la limite légale de 66 heures par semaine. La *Chambre fédérale du travail* indique que la forte hausse du nombre de maladies physiques et psychologiques dues au stress en *Autriche* met en évidence qu'il est urgent de réduire le nombre d'heures supplémentaires.

150. La commission prend note également des observations des organisations d'employeurs. L'*Organisation internationale des employeurs (OIE)* considère que le système «fixe» de durée du travail adopté par les deux conventions en tant que pierre angulaire de la réglementation de la durée du travail ne correspond pas aux demandes actuelles de plus de flexibilité et ne reflète pas la réalité actuelle, à savoir l'existence de diverses formes de travail. Les fortes restrictions au dépassement possible de la durée normale du travail journalier et hebdomadaire ont, dans bien des cas, entravé la ratification des deux conventions. L'OIE observe que, dans un nombre croissant de pays, la durée du travail est régie non par la législation, comme l'exigent certaines des dispositions des conventions, mais par des conventions collectives ou des sentences arbitrales, et parfois aussi par des accords individuels. L'OIE indique que, par la négociation collective ou la négociation individuelle, la pratique nationale a largement dépassé les approches et les conceptions des normes internationales de l'OIT relatives à la durée du travail et reflète l'avenir du travail tel qu'il existe maintenant. L'OIE indique aussi qu'il est juste de dire que la durée du travail reste une question importante et fait l'objet d'un examen approfondi à l'échelle nationale et régionale, malgré le fait que les normes de l'OIT puissent avoir un rôle moins direct. En outre, *Business Nouvelle-Zélande* rappelle que les parties sont libres de convenir de la durée du travail, mais qu'elle sera toujours limitée par la nécessité de respecter la législation relative à la santé et à la sécurité au travail et de prévoir les périodes de temps libre en dehors du temps de travail rémunéré.

151. *Rappelant l'impact que de longues heures de travail peuvent avoir sur la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs, la commission souligne l'importance fondamentale de fixer des limites légales claires au nombre d'heures supplémentaires par jour, par semaine et par an, et de maintenir dans des limites raisonnables le nombre d'heures supplémentaires autorisées pour prendre en compte aussi bien la santé et le bien-être des travailleurs que les besoins de productivité des employeurs.*

4. Compensation des heures supplémentaires

Encadré 1.15

L'article 6, paragraphe 2, de la convention n° 1 prévoit que:

[...] Ces règlements détermineront le nombre maximum d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées dans chaque cas, et le taux du salaire pour ces heures supplémentaires sera majoré d'au moins 25 pour cent par rapport au salaire normal.

L'article 7, paragraphe 4, de la convention n° 30 prévoit que:

Le taux de salaire pour la prolongation prévue aux alinéas b), c) et d) du paragraphe 2 du présent article sera majoré d'au moins 25 pour cent par rapport au salaire normal.

152. Dans la majorité des pays ayant fait rapport, la législation prévoit sous une forme ou une autre une compensation financière des heures supplémentaires. Dans beaucoup de pays, les taux de majoration des heures supplémentaires, par rapport au salaire horaire normal, sont compris entre 25 pour cent²⁹⁸ et 50 pour cent²⁹⁹. Dans certains pays, cette majoration va de 75 pour cent³⁰⁰ à 100 pour cent³⁰¹.

153. Dans un certain nombre de pays, il n'y a pas de taux unifié de majoration; une distinction est établie entre les heures supplémentaires de jour et celles de nuit³⁰², et entre les heures supplémentaires effectuées pendant la semaine de travail et celles pendant les jours fériés ou les week-ends³⁰³. Par exemple, à *Bahreïn*³⁰⁴, elles sont rémunérées à un taux majoré d'au moins 25 pour cent le jour et de 50 pour cent la nuit. En *Argentine*³⁰⁵, l'employeur doit les rémunérer à un taux majoré de 50 pour cent par rapport au taux de salaire normal et de 100 pour cent lorsqu'elles sont effectuées le samedi après 13 h, le dimanche et les jours fériés.

154. Dans plusieurs pays, le taux de rémunération s'accroît avec le nombre d'heures supplémentaires. Par exemple, le gouvernement du *Burkina Faso*³⁰⁶ indique que, dans les entreprises non agricoles, le barème suivant s'applique aux heures supplémentaires de jour: au taux majoré de 15 pour cent par rapport au taux de salaire horaire normal pour les 8 premières heures supplémentaires et de 35 pour cent au-delà de 8 heures; dans le cas d'heures supplémentaires pendant le repos hebdomadaire et les jours fériés, la majoration est de 60 pour cent; pour les heures supplémentaires de nuit, elle est de 50 pour cent

²⁹⁸ Par exemple une majoration de 25 pour cent par rapport au taux horaire normal est appliquée dans les pays suivants: *Bosnie-Herzégovine, Cuba, Japon, Philippines, Qatar, Slovaquie, Suisse, République arabe syrienne et République tchèque*; de 26 pour cent en *Serbie*; de 35 pour cent à *Cabo Verde* et dans l'*ex-République yougoslave de Macédoine*; et de 40 pour cent en *République islamique d'Iran, au Luxembourg, au Monténégro et en Norvège*.

²⁹⁹ Par exemple *Afrique du Sud, Algérie, Antigua-et-Barbuda, Autriche, Belgique, Brésil, Bulgarie, Cambodge, Canada, Chili, République de Corée, Costa Rica, Estonie, Finlande, Guatemala, Hongrie, Indonésie, Iraq, Kazakhstan, Kenya, Lituanie, Malte, Maurice, Namibie, Fédération de Russie, Samoa, Singapour, Thaïlande et Turquie*.

³⁰⁰ Par exemple *Roumanie*.

³⁰¹ Par exemple *Etat plurinational de Bolivie, Inde, Lettonie, Myanmar, Nicaragua, Ouzbékistan, Tadjikistan, Turkménistan et Ukraine*.

³⁰² Par exemple *Bénin* (art. 147 du Code du travail) et *Colombie* (art. 168 du Code substantif du travail).

³⁰³ Par exemple *Chine* (art. 44 de la loi sur le travail).

³⁰⁴ Art. 54 de la loi sur le travail.

³⁰⁵ Art. 201 de la loi n° 20744 sur les contrats de travail.

³⁰⁶ Art. 5 de l'arrêté n° 2007-003.

pendant les jours de travail normaux, et de 120 pour cent pendant le repos hebdomadaire et les jours fériés. Au *Burundi*³⁰⁷, elle est de 35 pour cent par rapport au taux de salaire normal pour les 2 premières heures supplémentaires pendant la semaine, et de 60 pour cent pour les heures supplémentaires suivantes; pendant les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés, la majoration est de 100 pour cent³⁰⁸.

155. Dans certains pays, la législation prévoit que les heures supplémentaires sont majorées, mais ne fixe pas de taux spécifiques³⁰⁹, et/ou que leur rémunération relève de conventions collectives³¹⁰. Par exemple, au *Ghana*, un travailleur ne peut pas être tenu d'effectuer des heures supplémentaires si l'entreprise n'en a pas fixé les taux de rémunération. En *Nouvelle-Zélande*³¹¹, les taux de rémunération et de majoration des heures supplémentaires doivent être établis dans le contrat de travail. Une personne peut refuser de travailler au-delà du nombre d'heures garanti qui a été convenu si le contrat ne contient pas une clause de disponibilité prévoyant le versement d'une rémunération raisonnable. En *France*³¹², toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire (35 heures) ouvre droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur. Les dispositions sur le champ de la négociation collective spécifient qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, peut prévoir le taux de majoration des heures supplémentaires. Toutefois, la législation prévoit que ce taux ne peut être inférieur à 10 pour cent. Si aucun accord n'est applicable, les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 pour cent, et les suivantes de 50 pour cent.

156. Des organisations de travailleurs font état de la non-rémunération des heures supplémentaires. La *Confédération générale du travail grecque* indique que la loi n° 3863/2010 a conduit à une réduction considérable du coût des heures supplémentaires et à la réalisation illégale d'heures supplémentaires tout en permettant à l'employeur d'y recourir sans l'autorisation préalable de l'inspection du travail. La *Confédération des syndicats des travailleurs révolutionnaires Malagasy* fait observer que l'article 75 du Code du travail de *Madagascar* ne spécifie pas que la limite de 173,33 heures de travail par mois se rapporte à une semaine de travail de 40 heures, ce qui implique que, lorsqu'une personne dépasse 40 heures par semaine, elle ne reçoive pas de majoration pour les heures supplémentaires pour la semaine en question. La *Confédération démocratique du travail* indique qu'au *Maroc* nombreuses sont les entreprises à ne pas appliquer les dispositions sur la compensation des heures supplémentaires et que des travailleurs ne sont pas compensés pour leurs heures supplémentaires journalières. La *Chambre fédérale du travail* indique que, selon l'Office autrichien de statistique, quelque 253 millions d'heures supplémentaires ont été comptabilisées en 2015, dont 52 millions (soit un cinquième environ) n'ont pas été rémunérées. La *Confédération allemande des syndicats* indique qu'en *Allemagne* il n'y a pas de dispositions légales sur la réalisation, la rémunération et la compensation des heures supplémentaires. Un contrat de travail peut prévoir que les heures supplémentaires seront englobées dans le salaire mensuel, ce qui peut dans la pratique abaisser ce salaire au niveau du taux horaire du salaire minimum. En 2016, en moyenne 20,9 heures supplémentaires par personne ont été rémunérées, contre 24 heures

³⁰⁷ Art. 1 et 3 de l'ordonnance ministérielle n° 630/116 de 1979.

³⁰⁸ Des dispositions analogues sont contenues dans la législation du *Cameroun* (art. 12 du décret n° 95/677/PM).

³⁰⁹ Par exemple *Croatie* (art. 94 de la loi sur le travail).

³¹⁰ Par exemple *République centrafricaine* (art. 227 du Code du travail) et *Slovénie* (art. 128(1) et (2) de la loi sur la relation de travail).

³¹¹ Art. 67E et 67D(3)(b) de la loi sur les relations de travail.

³¹² Art. L.3121-27, L.3121-28 et L.3121-33 du Code du travail.

supplémentaires qui ne l'ont pas été. Le total des heures supplémentaires non rémunérées est plus élevé dans certains secteurs des services que dans l'industrie³¹³. La *Confédération des travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé* dit qu'à *Haïti*, dans plusieurs secteurs, beaucoup de travailleurs font de très longs horaires, mais que leurs heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Ainsi, les agents de sécurité travaillent jusqu'à 13 heures par jour et environ 70 heures par semaine. La confédération ajoute que, dans certaines entreprises commerciales et dans des mines, en violation des dispositions du Code du travail, le temps de travail est d'au moins 12 heures par jour et 72 heures par semaine, sans autorisation de la Direction du travail et sans consultation du syndicat en place dans l'entreprise.

157. La commission observe avec préoccupation que, dans un certain nombre de pays, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée par un congé de compensation proportionné, souvent à la demande du travailleur. Ainsi, le gouvernement de l'*Autriche* signale que l'article 10(1) de la loi sur le temps de travail prévoit pour les heures supplémentaires un taux de majoration de 50 pour cent par rapport au taux salarial normal ou un congé compensatoire à un ratio de 1 pour 1,5. Soit les heures supplémentaires sont majorées et payées séparément, soit leur taux de compensation est pris en compte dans le calcul de la durée du congé compensatoire. Aux *Etats-Unis*, le *Fair Labor Standards Act* prévoit que les employés du secteur public peuvent recevoir, au lieu d'une rémunération des heures supplémentaires, un congé compensatoire d'au moins une heure et demie pour chaque heure de travail pour laquelle une compensation est requise³¹⁴. La législation prévoit, en outre, des plafonds concernant le nombre d'heures qui peuvent être accumulées, et exige le paiement intégral des congés compensatoires accumulés au moment de la cessation du contrat de travail³¹⁵. A *Cuba*, les heures supplémentaires donnent lieu à un congé compensatoire ou sont rémunérées³¹⁶. Selon le gouvernement de *Chypre*, si les travailleurs visés par une convention collective l'acceptent ou le demandent, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée par un congé de compensation³¹⁷.

158. A ce sujet, la commission a rappelé la nécessité de prévoir en toutes circonstances le paiement d'heures supplémentaires à un tarif représentant au minimum 125 pour cent du taux salarial ordinaire, indépendamment de tout repos compensatoire qui pourrait être

³¹³ Institute for Employment Research (IAB): *Verbreitung von Überstunden in Deutschland* [Les heures supplémentaires en Allemagne], 2014.

³¹⁴ Art. 207(o) du *Fair Labor Standards Act*.

³¹⁵ *Idem*.

³¹⁶ Art. 78 du Code du travail.

³¹⁷ Autres exemples: *Afrique du Sud* (art. 10(2), (3), (4) et (5) de la loi sur les conditions de base de l'emploi), *Belgique* (art. 29(4) de la loi sur le travail), *République de Corée* (art. 57 de la loi sur les normes du travail), *Espagne* (art. 35(1) du Statut des travailleurs), *Estonie* (art. 44(6) de la loi sur les contrats de travail), *France* (art. L.3121-28 et L.3121-30 du Code du travail), *Géorgie* (art. 17(5) du Code du travail), *Hongrie* (art. 143(2) du Code du travail), *Italie* (art. 5(6) du décret législatif n° 66 de 2003), *Luxembourg* (art. L.211-27 du Code du travail), *Namibie* (comme indiqué par le gouvernement), *Norvège* (art. 10-6(12) de la loi sur le milieu de travail), *Oman* (art. 73 du Code du travail, tel que modifié par le décret n° 133/2011), *Ouzbékistan* (art. 157 du Code du travail), *Pays-Bas* (selon les informations fournies par le gouvernement), *Pérou* (art. 10 du décret suprême n° 007-2002-TR du 3 juil. 2002), *Pologne* (art. 151-2 du Code du travail), *Roumanie* (art. 123(2) du Code du travail), *Fédération de Russie* (art. 152 du Code du travail), *Slovaquie* (art. 121 du Code du travail), *Suisse* (art. 13 de la loi sur le travail), *République tchèque* (art. 114 du Code du travail), *Turkménistan* (art. 120 du Code du travail) et *Turquie* (art. 41 de la loi sur le travail).

accordé aux travailleurs concernés³¹⁸. *La commission souligne qu'il est important dans tous les cas que les heures supplémentaires soient rémunérées à un taux plus élevé que les heures normales, y compris dans les cas où un repos compensatoire est accordé aux travailleurs concernés.*

5. Périodes de repos

A. Durée minimale de la période de repos journalier

159. Les conventions n^{os} 1 et 30 ne prévoient pas expressément une durée minimale des périodes de repos journalier, à savoir des périodes ininterrompues sans travail entre deux périodes de travail. Toutefois, en limitant le nombre d'heures de la journée de travail, les deux conventions reconnaissent implicitement une période minimale de repos journalier.

160. La législation, dans plus de la moitié des pays ayant fait rapport, prévoit des périodes minimales de repos journalier d'une durée comprise entre 11 heures³¹⁹ et 12 heures³²⁰. Dans plusieurs pays, la législation régleme nte ces périodes d'une manière générale, et spécifiquement pour certains secteurs comme l'agriculture et le travail saisonnier³²¹, la restauration, les débits de boisson et les hôtels, les transports et le travail maritime³²², ou

³¹⁸ Par exemple *Roumanie* – CEACR, convention n^o 1, demande directe, publiée en 2014; *République tchèque* – CEACR, convention n^o 1, demande directe, publiée en 2013.

³¹⁹ Par exemple *Allemagne* (art. 5(1) de la loi sur la durée du travail), *Autriche* (art. 12(1) de la loi sur la durée du travail et art. 48c de la loi sur la fonction publique de 1979), *Belgique* (art. 38ter(1) de la loi sur le travail), *Brésil* (art. 66 de la Codification des lois du travail), *Chypre* (art. 4(1) de la loi sur l'organisation du temps de travail), *Danemark* (art. 3 de l'ordonnance n^o 324 de 2002 et art. 50(1) de la loi sur le milieu de travail), *Estonie* (art. 51(1) de la loi sur les contrats de travail et art. 41 de la loi sur la fonction publique), *Finlande* (art. 29(1) de la loi sur la durée du travail), *France* (art. L.3121-1 du Code du travail), *Hongrie* (art. 104(1) du Code du travail), *Iraq* (art. 68(2) du Code du travail), *Islande* (art. 53 de la loi n^o 46/1980 sur le milieu de travail, et la santé et la sécurité sur le lieu de travail), *Italie* (art. 7 du décret législatif n^o 66 de 2003), *Lituanie* (art. 160 du Code du travail), *Luxembourg* (art. L.211-16(3) du Code du travail), *Malte* (art. 4 de la Réglementation de l'organisation du temps de travail), *Maurice* (art. 14(7) de la loi sur les droits dans l'emploi), *Norvège* (art. 10-8(1) de la loi sur le milieu de travail), *Pays-Bas* (art. 5(3)(2) de la loi sur la durée du travail), *Pologne* (art. 132(1) du Code du travail), *Portugal* (art. 214 du Code du travail et art. 123 de la loi n^o 35/2014), *Royaume-Uni* (art. 10(1) de la Réglementation du temps de travail), *Suède* (art. 13 de la loi sur la durée du travail), *Suisse* (art. 15(a) de la loi sur le travail) et *République tchèque* (art. 90(1) du Code du travail).

³²⁰ Par exemple *Afrique du Sud* (art. 15(1)(a) de la loi sur les conditions de base de l'emploi), *Azerbaïdjan* (art. 103 du Code du travail), *Bosnie-Herzégovine* (art. 45(1) de la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et art. 77(1) de la loi sur le travail de la Republika Srpska), *Bulgarie* (art. 152 du Code du travail), *Cabo Verde* (art. 149(2) du Code du travail), *Croatie* (art. 74 de la loi sur le travail), *Espagne* (art. 34(3) du Statut des travailleurs), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 133 de la loi sur les relations de travail), *Géorgie* (art. 14(2) du Code du travail), *Ghana* (art. 41 de la loi sur le travail de 2003), *Grèce* (art. 3 du décret présidentiel n^o 88/1999), *Guinée équatoriale* (art. 57(b) de la loi n^o 10/2012), *Kazakhstan* (art. 83 du Code du travail), *Lettonie* (art. 142 de la loi sur le travail), *Monténégro* (art. 61 de la loi sur le travail), *Ouzbékistan* (art. 128 du Code du travail), *Roumanie* (art. 135 du Code du travail), *Serbie* (art. 66(1) de la loi sur le travail), *Slovaquie* (art. 92 du Code du travail), *Slovénie* (art. 155 de la loi sur la relation de travail) et *Tadjikistan* (art. 85 du Code du travail).

³²¹ D'une manière générale, les périodes de repos journalier sont plus courtes dans ces secteurs, par exemple en *Bosnie-Herzégovine* (art. 45(2) de la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et art. 77(1) de la loi sur le travail de la Republika Srpska).

³²² Par exemple *Autriche* (art. 15(d) et 18(a), (b), (c), (d) et (g) de la loi sur la durée du travail), *Belgique* (art. 38ter(3) de la loi sur le travail), *Finlande* (art. 30 de la loi sur la durée du travail), *Maurice* (Réglementation de la rémunération des travailleurs des transports publics (bus) et du transport routier) et *Royaume-Uni* (art. 9 de la Réglementation du transport routier).

pour des catégories particulières de travailleurs, par exemple les travailleurs postés³²³ et les jeunes³²⁴.

161. Toutefois, la législation d'autres pays prévoit des dérogations à la période minimale de repos journalier, laquelle peut être limitée pour certaines catégories de travailleurs et de travaux ou dans des secteurs économiques particuliers (travail agricole³²⁵, travail saisonnier³²⁶, transports³²⁷, opérations en continu ou travail posté³²⁸, certains établissements prestataires de services publics (hôpitaux et entités analogues)³²⁹, restaurants et établissements hôteliers et de loisirs³³⁰, travaux urgents³³¹, situations d'urgence et cas de force majeure, notamment lorsqu'il est nécessaire de protéger la santé ou la vie des personnes, les biens ou l'environnement)³³². La législation de plusieurs pays prévoit que la durée de la période de repos journalier peut être limitée ou divisée en vertu d'une convention collective³³³ ou du contrat de travail³³⁴. En *Finlande*, la loi sur la durée du travail permet de raccourcir la période minimale de repos quotidien (11 heures) «si le travail l'exige et avec le consentement du travailleur» et lorsque les horaires de travail sont flexibles et que les travailleurs décident de l'heure du début et de la fin de la période de travail³³⁵. De même, la législation aux *Pays-Bas* prévoit un repos quotidien de 11 heures au cours d'une période quelconque de 24 heures, qui peut être ramené à 8 heures pendant

³²³ Par exemple *Autriche* (art. 12(2)(c) de la loi sur la durée du travail).

³²⁴ Par exemple *Bosnie-Herzégovine* (art. 45(2) de la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et art. 77(2) de la loi sur le travail de la Republika Srpska), *Estonie* (art. 51(2) de la loi sur les contrats de travail), *France* (art. L.3164-1 du Code du travail), *Lettonie* (art. 142 de la loi sur le travail), *Luxembourg* (art. L.344-12(1) du Code du travail), *Royaume-Uni* (art. 10(2) de la Réglementation du temps de travail), *Slovaquie* (art. 92(2) du Code du travail) et *République tchèque* (art. 90 à 92 du Code du travail).

³²⁵ Par exemple *Allemagne* (art. 5(2) de la loi sur la durée du travail), *Danemark* (art. 50(2) de la loi sur le milieu de travail) et *République tchèque* (art. 90(2) du Code du travail: des dérogations ne sont applicables qu'aux travailleurs âgés de plus de 18 ans).

³²⁶ Par exemple *Croatie* (art. 74(2) de la loi sur le travail: des dérogations ne sont applicables qu'aux travailleurs âgés de plus de 18 ans), *Ghana* (art. 41 de la loi sur le travail) et *République tchèque* (art. 90(2)(b) du Code du travail: des dérogations ne sont applicables qu'aux travailleurs âgés de plus de 18 ans).

³²⁷ Par exemple *Allemagne* (art. 5(2) de la loi sur la durée du travail).

³²⁸ Par exemple *Belgique* (art. 38ter(3) de la loi sur le travail), *Danemark* (art. 50(2) de la loi sur le milieu de travail), *Finlande* (art. 29(2) de la loi sur la durée du travail), *Malte* (art. 16(4) de la Réglementation de l'organisation du temps de travail), *Slovaquie* (art. 92(2) du Code du travail) et *République tchèque* (art. 90(2)(a) du Code du travail).

³²⁹ Par exemple *Estonie* (art. 51(4) de la loi sur les contrats de travail en ce qui concerne les professionnels de la santé et les travailleurs sociaux). Le gouvernement de l'*Estonie* indique que, conformément à la législation applicable, la période de repos journalier peut être divisée en vertu du contrat de travail ou d'une convention collective dans les cas spécifiés à l'article 17(3) et (4) de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil. Voir aussi *Allemagne* (art. 5(2) de la loi sur la durée du travail) et *République tchèque* (art. 90(2) du Code du travail).

³³⁰ Par exemple *Allemagne* (art. 5(2) de la loi sur la durée du travail).

³³¹ Par exemple *Finlande* (art. 29(2) de la loi sur la durée du travail), *Slovaquie* (art. 92(2) du Code du travail) et *République tchèque* (art. 90(2) du Code du travail).

³³² Par exemple *Belgique* (art. 38ter(3) de la loi sur le travail), *France* (art. L.3121-1 du Code du travail), *Islande* (art. 53(3) de la loi sur le milieu de travail, et la santé et la sécurité sur le lieu de travail), *Pologne* (art. 132(2) et (3) du Code du travail), *Slovaquie* (art. 92(2) du Code du travail) et *République tchèque* (art. 90(2) du Code du travail).

³³³ Par exemple *Autriche* (art. 12(2) de la loi sur la durée du travail), *Belgique* (art. 38ter(2) de la loi sur le travail), *Croatie* (art. 89(3) de la loi sur le travail), *Espagne* (art. 34(3) du Statut des travailleurs), *Estonie* (art. 51(3) de la loi sur les contrats de travail), *France* (art. L.3131-3 du Code du travail), *Islande* (art. 53(2) de la loi sur le milieu de travail, et la santé et la sécurité sur le lieu de travail) et *Norvège* (art. 10-8(3) de la loi sur le milieu de travail).

³³⁴ Par exemple *Estonie* (art. 51(6) de la loi sur les contrats de travail).

³³⁵ Art. 29 et 30.

7 jours «si la nature du travail l'exige»³³⁶. En Suisse, la loi sur le travail dit que la durée du repos quotidien peut être réduite de 11 heures à 8 heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur 2 semaines atteigne 11 heures³³⁷. La législation en Afrique du Sud³³⁸ prévoit que la période de repos quotidien de 12 heures consécutives peut être ramenée à 10 heures par un accord écrit: *a*) pour le travailleur qui vit dans les locaux du lieu de travail; et *b*) dont la pause repas dure au moins 3 heures³³⁹. En cas de dérogation à la durée minimale de la période de repos journalier, les travailleurs ont souvent droit à un repos compensatoire³⁴⁰.

162. La législation au Bélarus³⁴¹, en République de Moldova³⁴² et en Ukraine³⁴³ prévoit que la période minimale de repos journalier entre deux rotations devrait être au moins deux fois plus longue que le temps de travail pendant la rotation qui précède la période de repos. Selon le gouvernement de l'Équateur, la période minimale de repos journalier est de 8 heures pour tous les travailleurs, et les travailleurs domestiques ont droit à 12 heures de repos journalier, dont 10 heures ininterrompues la nuit³⁴⁴.

163. Beaucoup de pays indiquent que la législation nationale ne réglemente pas la période minimale de repos journalier³⁴⁵. Toutefois, dans certains de ces pays, cette période est réglementée pour certaines catégories de travailleurs, entre autres les suivantes: jeunes³⁴⁶, femmes³⁴⁷, travailleurs domestiques³⁴⁸, chauffeurs professionnels ou chauffeurs

³³⁶ Par exemple, art. 5(3)(2) de la loi sur la durée du travail, telle que modifiée.

³³⁷ Par exemple, l'article 15 de la loi sur le travail. Voir aussi Croatie (art. 89(2) de la loi sur le travail).

³³⁸ Art. 15(1)(a) de la loi sur les conditions de base de l'emploi.

³³⁹ Voir aussi Ghana (art. 41 de la loi sur le travail), Norvège (art. 10-8(3) de la loi sur le milieu de travail) et Roumanie (art. 135 du Code du travail).

³⁴⁰ Par exemple Autriche (art. 12(2) de la loi sur la durée du travail), Belgique (art. 38ter(3) de la loi sur le travail), Croatie (art. 89(4) de la loi sur le travail), Finlande (art. 29(3) de la loi sur la durée du travail), Islande (art. 53(4) de la loi sur le milieu de travail, et la santé et la sécurité sur le lieu de travail), Slovaquie (art. 92(2) du Code du travail) et République tchèque (art. 90(a) du Code du travail).

³⁴¹ Art. 125 du Code du travail.

³⁴² Art. 107(4) du Code du travail.

³⁴³ Art. 59 du Code du travail.

³⁴⁴ Art. 80 et 167 du Code du travail.

³⁴⁵ Par exemple Algérie, Antigua-et-Barbuda, Bangladesh, Bénin, Etat plurinational de Bolivie, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, République centrafricaine, Chili, Chine, Colombie, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, République dominicaine, Egypte, Equateur, Erythrée, Etats-Unis, Ethiopie, Gabon, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Jamaïque, Japon, Kenya, Koweït, Malawi, Maroc, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nouvelle-Zélande, Oman, Panama, Pérou, Philippines, Qatar, Fédération de Russie, Rwanda, Singapour, Soudan, Sri Lanka, République arabe syrienne, Thaïlande, Togo, Turkménistan, Turquie, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe.

³⁴⁶ Par exemple Bénin (art. 155 du Code du travail), Etat plurinational de Bolivie (art. 53 de la loi générale du travail), Burundi (art. 120 du Code du travail), Côte d'Ivoire (art. 22(3) du Code du travail), République dominicaine (art. 1(b) de la résolution du ministère du Travail n° 09-93), Gabon (art. 169 du Code du travail) et Sénégal (art. L.141 du Code du travail).

³⁴⁷ Par exemple Etat plurinational de Bolivie (art. 53 du décret suprême n° 224 du 23 août 1943), Gabon (art. 169 du Code du travail) et Sénégal (art. L.141 du Code du travail).

³⁴⁸ Par exemple Etat plurinational de Bolivie (art. 39 de la loi générale du travail), Burkina Faso (art. 5 du décret n° 2010-807), Chili (art. 149(e) du Code du travail), République dominicaine (art. 261 du Code du travail), Guatemala (art. 164(a) du Code du travail), Nicaragua (art. 147 du Code du travail), Panama (art. 231 du Code du travail) et Uruguay (art. 5 de la loi n° 18065 de 2006 et art. 8 du décret n° 224/007).

routiers³⁴⁹, travailleurs postés³⁵⁰, gens de mer³⁵¹, personnel navigant et pilotes³⁵². Un certain nombre de pays ne font état que de dispositions législatives sur la durée maximale du travail, ce qui permettrait implicitement d'établir les périodes de repos journalier³⁵³.

164. A cet égard, la commission prend note de l'indication de la *Confédération générale grecque du travail*, selon laquelle la loi n° 4093/2012 a fait passer de 12 heures à 11 heures la période minimale de repos journalier. La confédération estime que cela réduit le temps de loisir et accroît l'intensité du travail, avec des effets nocifs sur la santé et la sécurité.

B. Pauses durant la journée de travail

165. Les pauses sont les intervalles au cours de la journée de travail pendant lesquels les travailleurs peuvent se reposer, manger et boire, prier ou satisfaire d'autres besoins importants. La question des pauses n'est pas couverte par les conventions n°s 1, 30 et 47. Toutefois, des instruments sectoriels tels que la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979³⁵⁴, et la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, prévoient des pauses obligatoires³⁵⁵.

166. Les pauses à intervalles réguliers durant la journée de travail sont essentielles pour réduire l'accumulation de la fatigue³⁵⁶, et il est admis que des pauses courtes et fréquentes peuvent contribuer à réduire le stress lié au travail³⁵⁷. La Directive européenne sur le temps de travail prévoit que, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures, tout travailleur bénéficie d'un temps de pause³⁵⁸.

167. Dans la grande majorité des pays, la législation reconnaît l'importance des pauses pendant la journée de travail et contient des dispositions spécifiques recommandant une pause par jour au moins. Dans certains pays, la législation prévoit la possibilité de

³⁴⁹ Par exemple *Burkina Faso* (clause 33(2) de la convention collective de ce secteur), *Cuba* (art. 105(c) du Code du travail), *Inde* (secteur du transport: art. 15(2) de la loi de 1961 sur les travailleurs du transport motorisé) et *Nouvelle-Zélande* (chauffeurs routiers: art. 30ZC de la loi de 1998 sur les transports routiers).

³⁵⁰ Par exemple *Panama* (art. 39(1) du Code du travail) et *Turquie* (art. 69 du Code du travail).

³⁵¹ Par exemple *République bolivarienne du Venezuela* (art. 250 de la loi organique du travail).

³⁵² Le gouvernement des *Etats-Unis* indique que l'Administration fédérale de l'aviation a pris des réglementations qui exigent, avant et après de nombreux vols, des périodes de repos pour les pilotes, les autres membres du personnel navigant et le personnel de cabine.

³⁵³ Le gouvernement du *Sénégal* indique que, d'une manière générale, la législation prévoit une période minimale de repos journalier en limitant la «durée du travail», laquelle correspond au nombre d'heures nécessairement comprises entre le début et la fin de la même journée de travail, et inclut les pauses. Le gouvernement du *Suriname* indique que l'article 8(2) et (3) de la loi sur le travail interdit de travailler entre 19 h et 6 h le lendemain matin, ce qui, dans la pratique, signifie que les travailleurs ont droit à 11 heures de repos. Toutefois, à la demande du travailleur ou de la travailleuse, il ou elle peut être autorisé(e) à travailler pendant cette période.

³⁵⁴ L'article 5 prévoit qu'aucun conducteur ne doit être autorisé à conduire au-delà d'une période continue de 4 heures au plus sans bénéficier d'une pause. La durée de la pause doit être déterminée par l'autorité compétente dans chaque pays.

³⁵⁵ Le paragraphe 34 indique que des pauses repas et des pauses repos d'une durée raisonnable doivent être ménagées au personnel. Les pauses repos sont comprises dans la durée normale du travail.

³⁵⁶ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (oct. 2011), paragr. 151.

³⁵⁷ P. Tucker et S. Folkard: *Working time, health and safety: A research synthesis paper*, Conditions of Work and employment Series No. 31, Genève, BIT, 2011, p. 27.

³⁵⁸ Art. 4 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

plusieurs pauses quotidiennes³⁵⁹. Par exemple, en *République arabe syrienne*, la journée de travail doit compter une ou plusieurs pauses consacrées au repas ou au repos, d'une durée totale d'au moins 1 heure³⁶⁰. Dans d'autres cas, la législation nationale fixe la durée totale du temps de repos qui peut être pris en une ou plusieurs fois³⁶¹. Par exemple, en *Allemagne*, la loi sur la durée du travail prévoit des périodes de repos, fixées à l'avance, d'au moins 30 minutes si la journée de travail est comprise entre 6 et 9 heures, et de 45 minutes si elle dépasse en tout 9 heures. Ces périodes peuvent être divisées en pauses d'au moins 15 minutes chacune³⁶².

168. Dans certains pays, la législation prévoit des pauses supplémentaires en raison de la nature spécifique du travail ou de ses conditions particulières, par exemple la chaleur ou le froid³⁶³. Par exemple, en *Fédération de Russie*, les personnes travaillant pendant les saisons froides à l'extérieur ou dans des locaux fermés sans chauffage, ainsi que les manutentionnaires effectuant des opérations de chargement ou de déchargement, ont droit à des pauses spéciales pour se réchauffer et se reposer, qui sont incluses dans le temps de travail³⁶⁴. Au *Brésil*, les sténodactylos doivent bénéficier d'une pause de 10 minutes toutes les 90 minutes de travail continu, qui est incluse aussi dans le temps de travail³⁶⁵.

169. Les pauses plus longues prévues dans la législation nationale sont principalement celles consacrées aux repas³⁶⁶. Toutefois, dans certains cas, la législation prévoit également des pauses supplémentaires, habituellement plus courtes – pauses café/thé, repos³⁶⁷.

170. La législation et la pratique nationales varient beaucoup en ce qui concerne la durée des périodes de repos, qui va de 10 minutes à 3 heures. Par exemple, au *Qatar*, la journée de travail doit inclure une ou plusieurs pauses, pour la prière, le repos et les repas, d'une durée de 1 à 3 heures³⁶⁸. En *Italie*, en l'absence d'une convention collective prévoyant des pauses, il faut accorder une pause d'au moins 10 minutes entre le début et la fin de chaque journée de travail³⁶⁹.

171. Néanmoins, dans la plupart des pays, les pauses requises durent de 15 minutes à 1 heure³⁷⁰. Par exemple, la *Confédération des chambres industrielles des Etats-Unis du*

³⁵⁹ Par exemple *Bulgarie* (art. 151 du Code du travail), *Cuba* (art. 91 du Code du travail), *Iraq* (art. 68(1) du Code du travail), *Oman* (art. 68 du Code du travail) et *Roumanie* (art. 134 du Code du travail).

³⁶⁰ Art. 108 de la loi sur le travail.

³⁶¹ Par exemple *Autriche* (art. 11 de la loi sur le temps de travail), *Côte d'Ivoire* (art. 10 du décret n° 96-203), *Pays-Bas* (art. 5:4(2) de la loi sur la durée du travail) et *République tchèque* (art. 88 du Code du travail).

³⁶² Art. 4 de la loi sur la durée du travail.

³⁶³ Par exemple *Bélarus* (art. 135 du Code du travail), *Kazakhstan* (art. 82 du Code du travail), *Lettonie* (art. 145(6) de la loi sur le travail), *Lituanie* (art. 159 du Code du travail) et *Tadjikistan* (art. 84(2) du Code du travail).

³⁶⁴ Art. 109 du Code du travail.

³⁶⁵ Art. 72 de la Codification des lois du travail.

³⁶⁶ Par exemple *Bulgarie* (art. 151 du Code du travail), *Chine* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *El Salvador* (art. 166 du Code du travail), *Erythrée* (art. 51 de la proclamation sur le travail), *Guinée équatoriale* (art. 57(a) de la loi n° 10/2012), *République de Moldova* (art. 107 du Code du travail), *Namibie* (art. 18(1) de la loi sur le travail) et *Fédération de Russie* (art. 108 du Code du travail).

³⁶⁷ Par exemple *Maurice* (art. 18 de la loi sur les droits dans l'emploi) et *Philippines* (art. 7, règle III (période de repos hebdomadaire) du Livre Trois (Conditions d'emploi) des règles diverses mettant en œuvre le Code du travail).

³⁶⁸ Art. 73 du Code du travail.

³⁶⁹ Art. 8 du décret n° 66/2003.

³⁷⁰ Par exemple *Afrique du Sud* (art. 14 de la loi sur les conditions de base de l'emploi), *Espagne* (art. 34 du Statut des travailleurs), *Gabon* (art. 5 du décret n° 0933/PR/MTEPS de 2009), *Iraq* (art. 68(1) du Code du travail), *Malie*

Mexique indique que, dans la pratique, il y a une pause d'une demi-heure pour le repas et le repos pendant la journée légale de travail. La *Confédération nationale des syndicats de Moldova* indique que les travailleurs ont droit à une pause déjeuner d'au moins 30 minutes.

172. Dans beaucoup de pays, la pause est fonction de la journée de travail³⁷¹. Par exemple, en *République dominicaine*, la journée de travail doit comporter une pause d'au moins 1 heure après 4 heures consécutives de travail, ou d'1 heure et demie après 5 heures consécutives de travail³⁷².

173. Souvent, une pause est accordée après une période maximale de travail continu (5 ou 6 heures habituellement)³⁷³. Par exemple, en *Inde*, on ne peut pas travailler plus de 5 heures sans avoir ensuite une pause d'au moins une demi-heure³⁷⁴. De même, en *République tchèque*, après une période de travail continue de 6 heures au plus, une pause repas ou un repos d'au moins 30 minutes est obligatoire³⁷⁵.

174. Dans quelques pays, la législation et la pratique nationales prévoient des pauses supplémentaires au début ou au cours de la période d'heures supplémentaires³⁷⁶. Par exemple, en *Indonésie*, les entreprises qui demandent des heures supplémentaires sont tenues de donner aux travailleurs la possibilité de faire une pause adéquate³⁷⁷. En *Finlande*, lorsque la journée de travail dépasse 10 heures, il doit y avoir une pause d'une demi-heure au maximum après 8 heures de travail³⁷⁸.

175. La commission note qu'en *Autriche*, selon la Chambre fédérale du travail, pour qu'une pause soit reconnue comme une période de repos au regard de la législation, les deux conditions suivantes ont été établies: 1) la pause doit avoir lieu à un moment prévisible pour les travailleurs ou être choisie librement par eux dans une plage horaire spécifique; et 2) elle doit être véritablement une période de temps libre; autrement dit, les travailleurs peuvent l'utiliser comme bon leur semble. Néanmoins, la Chambre fédérale du travail fait observer que, souvent, une pause d'une demi-heure est automatiquement déduite par l'employeur lorsque la durée du travail est de 6 heures ou plus, que la pause

(art. 31 de l'ordonnance sur la Réglementation des salaires), *Monténégro* (art. 59(1) de la loi sur le travail), *Myanmar* (art. 63 de la loi de 1951 sur les usines), *Namibie* (art. 18(1) de la loi sur le travail), *Nicaragua* (art. 55 du Code du travail), *Portugal* (art. 213(1) du Code du travail), *Seychelles* (art. 3(2) de la Réglementation de 1991 sur l'emploi (Conditions d'emploi) (SI 34 de 1991)), *Soudan* (art. 42(1) de la loi sur le travail) et *Suriname* (art. 9(1) de la loi sur le travail).

³⁷¹ Par exemple *Bangladesh* (art. 101 de la loi de 2006 sur le travail), *Hongrie* (art. 103 du Code du travail), *République de Corée* (art. 54(1) de la loi sur les normes du travail), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 132 de la loi sur les relations de travail), *Japon* (art. 34 de la loi sur les normes du travail), *République de Moldova* (art. 12 de la convention collective nationale n° 2 du 9 juil. 2004), *Suisse* (art. 15 de la loi sur le travail) et *Turquie* (art. 68 de la loi sur le travail).

³⁷² Art. 157 du Code du travail.

³⁷³ Par exemple *République de Corée* (art. 54(1) de la loi sur les normes du travail), *Egypte* (art. 81 du Code du travail), *Finlande* (art. 28 de la loi sur la durée du travail), *France* (art. L.3121-16 du Code du travail), *Grèce* (art. 4(1) et (2) du décret présidentiel n° 88/1999), *Indonésie* (art. 79(2)(a) de la loi n° 13 de 2003), *Koweït* (art. 65 de la loi du travail), *Lettonie* (art. 145 de la loi sur le travail), *Namibie* (art. 18(1) de la loi sur le travail) et *Norvège* (art. 10-9 de la loi sur le milieu de travail).

³⁷⁴ Art. 55 de la loi sur les usines.

³⁷⁵ Art. 88 du Code du travail.

³⁷⁶ Par exemple *Ethiopie* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Hongrie* (art. 103 du Code du travail), *République de Moldova* (selon les informations communiquées par le gouvernement), *Serbie* (art. 64 de la loi sur le travail) et *Suède* (indication du gouvernement).

³⁷⁷ Art. 7(1)(b) du décret n° 102 de 2004 du ministère de la Main-d'œuvre.

³⁷⁸ Art. 28 de la loi sur la durée du travail.

ait été, ou ait pu être, effectivement prise ou non (en particulier dans le commerce de détail, les bureaux de tabac, les boulangeries, les transports et l'hôtellerie).

Conclusions

176. *La commission salue le fait que, dans la majorité des pays ayant fait rapport, la législation établit des limites à la durée hebdomadaire du travail qui sont conformes aux conventions. La commission souligne la nécessité de la mise en œuvre effective de ces limites. Toutefois, la commission note que certains pays fixent des limites hebdomadaires, mais pas de limites journalières, et que, dans quelques cas, aucune limite n'est prévue. A cet égard, la commission souhaite rappeler que les conventions établissent une double limite, journalière et hebdomadaire, et que cette limite est cumulative et non alternative.*

177. En ce qui concerne les dérogations à la double limite de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine, l'examen de la législation et de la pratique nationales dans certains pays a mis en évidence plusieurs difficultés.

178. Premièrement, la commission observe que, en ce qui concerne la répartition variable de la durée normale du travail, un certain nombre de pays ne donnent pas effet à la limite journalière de 9 et 10 heures par jour autorisée respectivement par les conventions n^{os} 1 et 30. De plus, la commission note que le calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes dépassant une semaine est devenu fréquent dans nombre de pays et que la période de référence utilisée pour ce calcul peut atteindre une année. *A ce sujet, la commission reconnaît que les systèmes modernes d'aménagement flexible du temps de travail, par exemple le calcul en moyenne du nombre d'heures de travail, peuvent remettre en cause la pertinence de certaines restrictions que les conventions imposent à la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail. Toutefois, la commission tient à souligner l'importance d'établir des limites raisonnables et des garanties en vue de la protection des travailleurs lors de l'élaboration de régimes de flexibilité du temps de travail, afin que les systèmes modernes d'aménagement du temps de travail ne portent pas préjudice à la santé des travailleurs ou au nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.* En reconnaissant que la flexibilité peut, dans certains cas, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la commission est consciente que les considérations de prédictibilité jouent souvent un rôle important dans la réalisation de cet équilibre. En outre, la commission reconnaît que des horaires flexibles pour un travailleur peuvent imposer des contraintes à la participation des autres membres de la famille au marché du travail.

179. *Deuxièmement, la commission observe que les circonstances justifiant le recours à des dérogations à la durée normale du travail prévue par la loi ne sont pas toujours clairement définies ou vont au-delà des circonstances reconnues dans les conventions. A ce sujet, la commission souhaite souligner qu'il est essentiel de limiter le recours aux heures supplémentaires à des circonstances définies de manière claire et précise.*

180. La commission observe, à la lumière des considérations qui précèdent, que, si la plupart des Etats Membres de l'OIT réglementent le temps de travail en fixant des limites à sa durée normale et en encadrant les dérogations temporaires et permanentes, dans de nombreux cas les dispositions détaillées des conventions n^{os} 1 et 30 ne sont pas pleinement respectées. Elle relève à cet égard que le taux de ratification de ces conventions demeure relativement faible. Si la nécessité de réglementer les différents aspects du temps de travail demeure indiscutable, certaines dispositions de ces instruments permettent de s'interroger sur leur pleine applicabilité pour répondre aux besoins actuels des travailleurs et des employeurs en matière d'aménagement de plus en plus flexible du temps de travail dans

certain contextes. La commission reviendra sur ce point dans les conclusions générales de la présente étude d'ensemble.

181. Troisièmement, la commission prend note également de l'existence de limites au nombre d'heures supplémentaires autorisées en droit et dans la pratique qui dépassent les limites raisonnables requises par les conventions. La commission note aussi que, dans un certain nombre de pays, les heures supplémentaires ne sont pas compensées. *A ce sujet, force est à la commission de souligner que de longues heures de travail peuvent avoir des conséquences sur la santé et le bien-être des travailleurs, et qu'il faut maintenir le nombre d'heures supplémentaires dans un cadre prenant en compte à la fois la productivité et la performance des entreprises nécessaires, ainsi que la santé et le bien-être des travailleurs. La commission souligne également l'importance de majorer la rémunération de toutes les heures supplémentaires à un taux au moins équivalent à celui fixé dans les conventions.*

182. *Enfin, la commission salue le fait que, dans beaucoup de pays, la législation réglemente les repos journaliers et les pauses.*

Chapitre II. Repos hebdomadaire

183. Ce chapitre porte sur l'application dans la législation nationale de deux conventions, la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, et la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et d'une recommandation, la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957. La première partie contient des données statistiques indicatives sur le repos hebdomadaire dans le monde; la seconde passe en revue les grandes tendances juridiques dans l'application des conventions et de la recommandation examinées dans ce chapitre.

1. Le travail pendant le repos hebdomadaire: quelques exemples à titre d'illustration

184. Comme l'indiquait le chapitre I, les questions des heures supplémentaires effectuées pendant la semaine de travail et du travail pendant le repos hebdomadaire sont étroitement liées entre elles. Bien des conclusions du chapitre précédent relatives à la durée du travail excessive valent aussi pour la question du repos hebdomadaire. Le travail pendant le repos hebdomadaire ¹ s'inscrit dans la tendance générale actuelle favorisant la durée et les formes de travail atypiques.

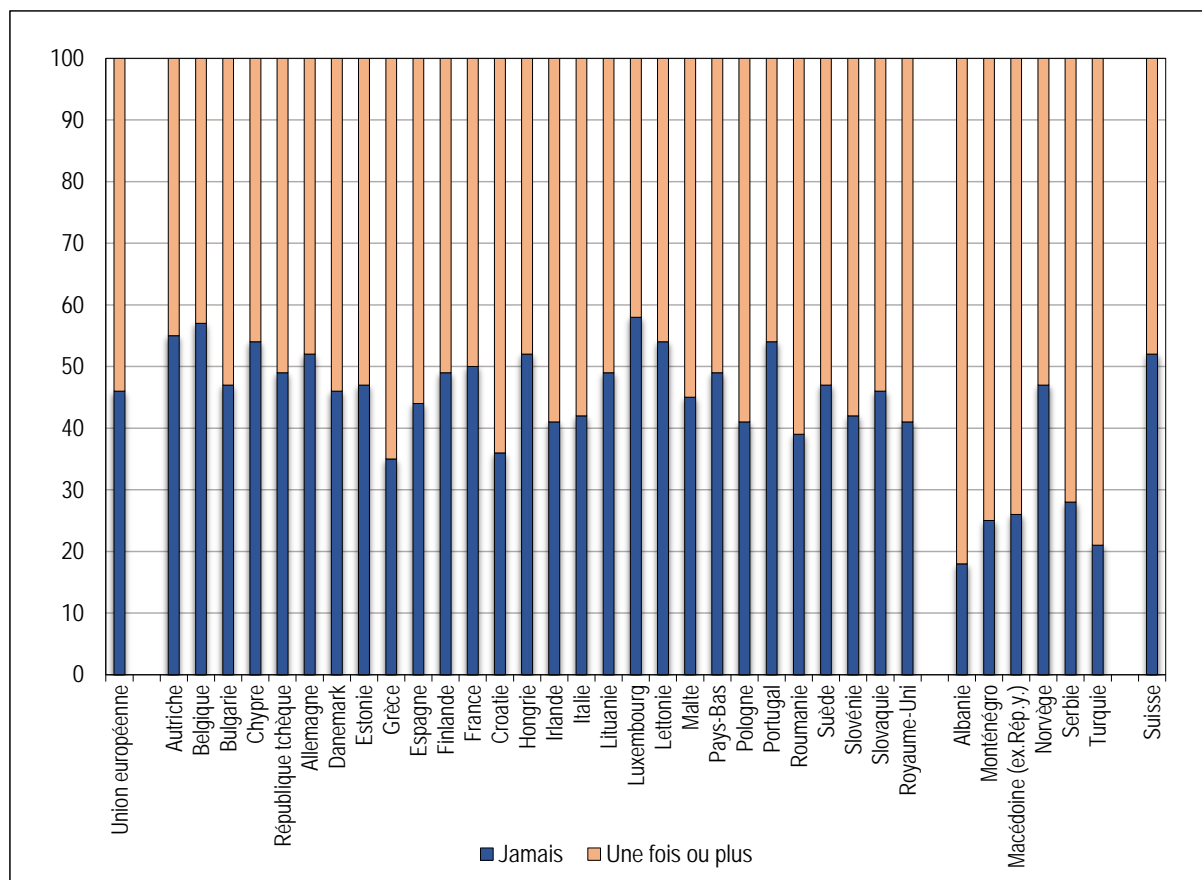
185. Cependant, il est difficile d'obtenir des données internationales comparables par région sur le travail pendant le repos hebdomadaire (à l'exception de l'Europe). De ce fait, les chiffres repris dans les pages qui suivent illustrent simplement les tendances du travail pendant le repos hebdomadaire (en l'occurrence, le week-end) dans un petit nombre de pays, sur la base des informations disponibles.

186. Selon la Sixième enquête européenne sur les conditions de travail réalisée par Eurofound, plus de la moitié des travailleurs (52 pour cent) d'Europe ont déclaré en 2015 travailler le dimanche, dont 23 pour cent travaillant au moins trois samedis par mois. Bien que l'incidence du travail le dimanche soit en recul dans beaucoup d'États Membres européens depuis 1995, la proportion de travailleurs déclarant travailler au moins un dimanche par mois a atteint 30 pour cent en 2015, contre 27,5 pour cent en 2005 et 28 pour cent en 2010. En 2015, plus de 10 pour cent des travailleurs travaillaient au moins 3 dimanches par mois ².

¹ Le travail pendant le repos hebdomadaire est le travail effectué durant les jours normaux de repos. BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, Genève, 17-21 oct. 2011, p. 46.

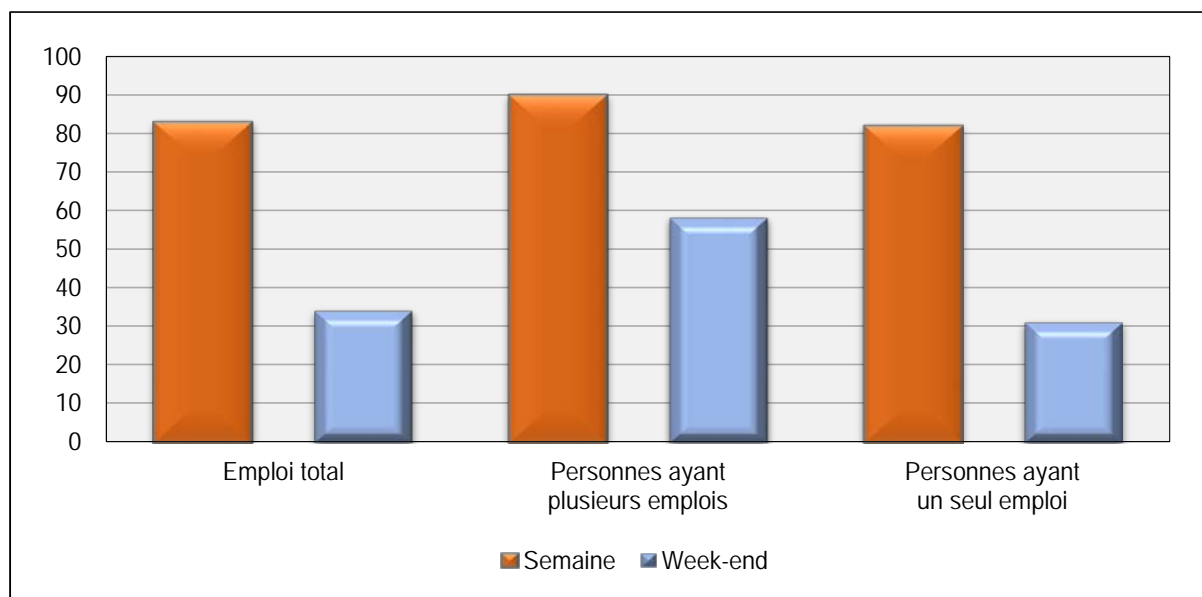
² Eurofound: «What's happening with Sunday work in Europe?», 23 sept. 2016.

Figure 2.1. Pourcentage de travailleurs qui travaillent le week-end en Europe



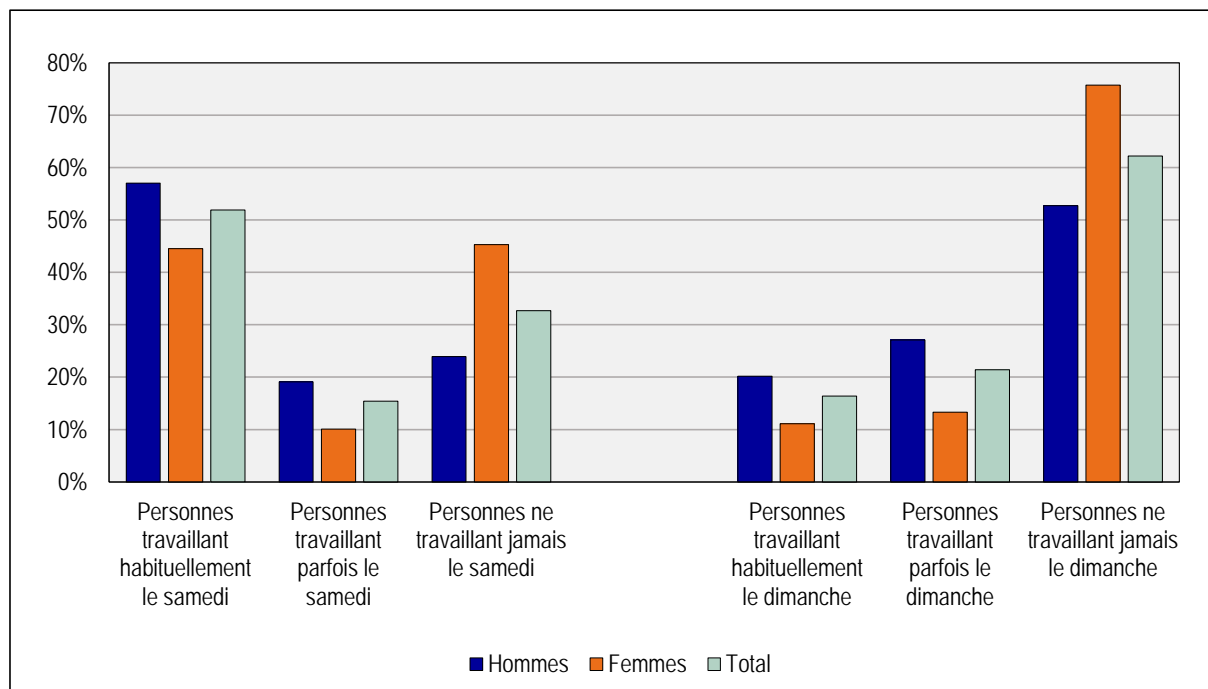
Les chiffres de cet indice (0-100) proviennent de la question 37 sur le travail le dimanche (37b) et le samedi (37c).
 Source: Sixième enquête européenne sur les conditions de travail (2015).

Figure 2.2. Pourcentage de la population travaillant la semaine et le week-end aux Etats-Unis



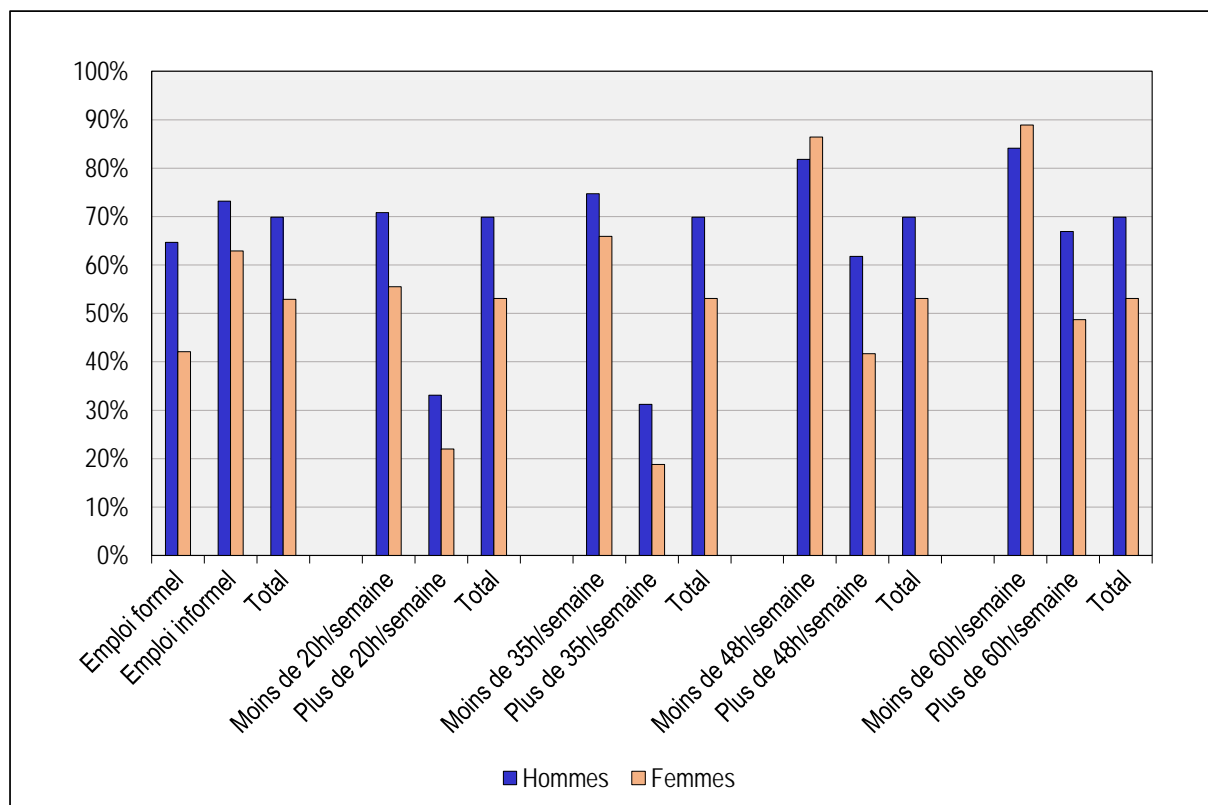
(Ces chiffres englobent toutes les personnes âgées de 15 ans et plus. Les jours de semaine sont définis comme jours de semaine non fériés. Les congés sont assimilés aux jours de week-end. Les chiffres sont des moyennes annuelles pour 2015.)
 Source: Enquête sur l'utilisation du temps de travail aux Etats-Unis (*American Time Use Survey*), Bureau des statistiques du travail, Etats-Unis.

Figure 2.3. Proportion de personnes occupant un emploi rémunéré et travaillant le samedi/dimanche en Albanie



Source: Enquête sur la main-d'œuvre, 2013.

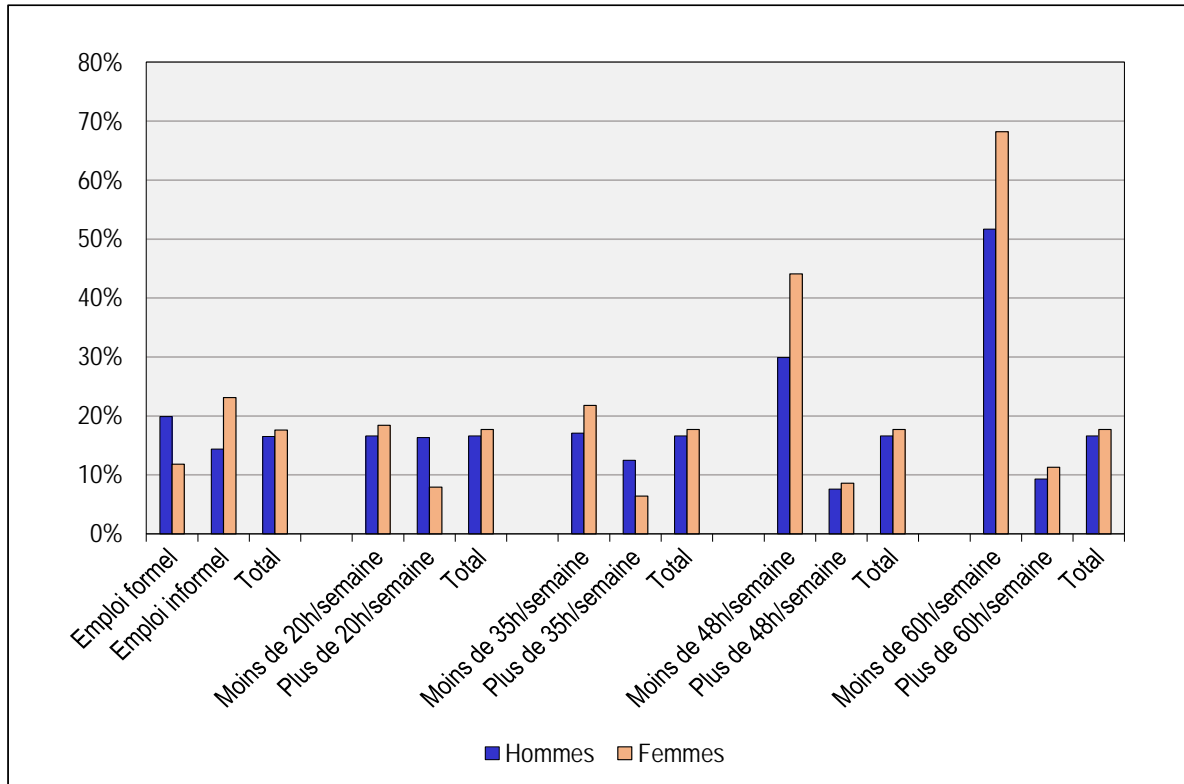
Figure 2.4 a) Pourcentage de travailleurs qui travaillent au moins une heure par semaine (en fonction de la durée moyenne de travail hebdomadaire) le samedi au Guatemala (en emploi rémunéré)



(Données ventilées par catégories de travailleurs travaillant moins ou plus qu'un certain nombre d'heures par semaine.)

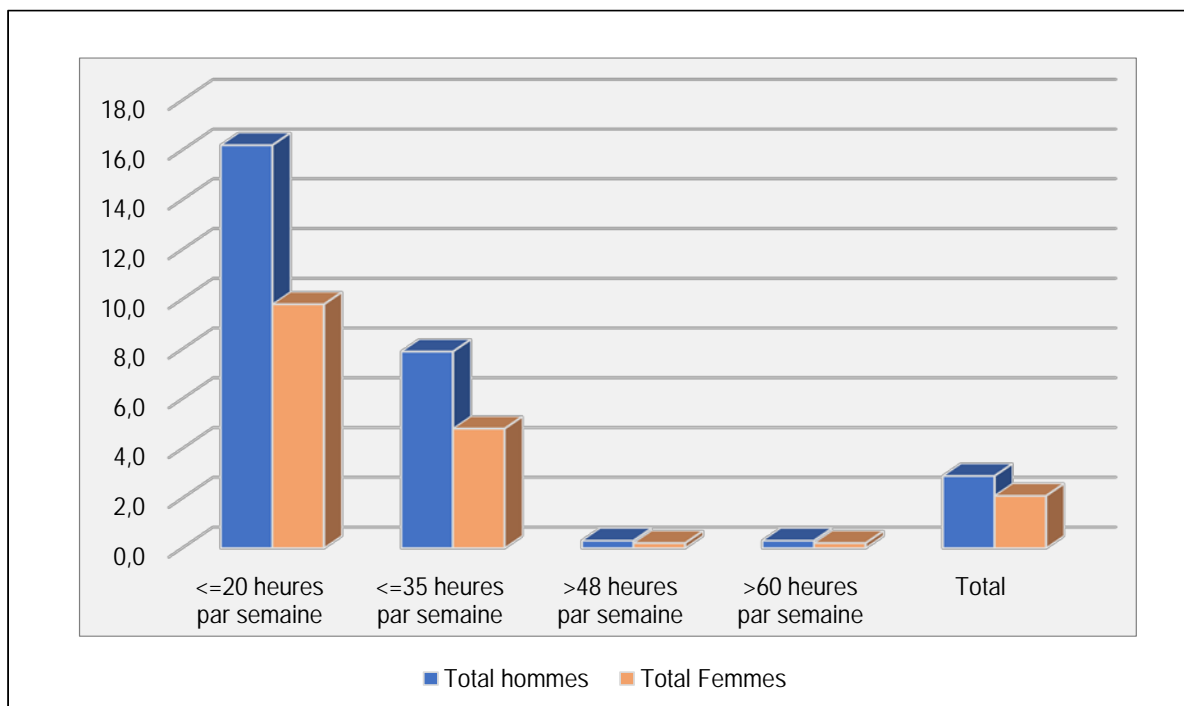
Source: Enquête nationale sur l'emploi et les revenus (ENEI), 2014.

Figure 2.4 b) Pourcentage de travailleurs qui travaillent au moins une heure par semaine le dimanche (en fonction de la durée moyenne de travail hebdomadaire) au Guatemala



(Données ventilées par catégories de travailleurs travaillant moins ou plus qu'un certain nombre d'heures par semaine.)
Source: Enquête nationale sur l'emploi et les revenus (ENEI), 2014.

Figure 2.5. Pourcentage de travailleurs qui travaillent le week-end au Ghana (en fonction de la durée moyenne de travail hebdomadaire)



(Données ventilées par catégories de travailleurs travaillant moins ou plus qu'un certain nombre d'heures par semaine.)
Source: Ghana Living Standards Survey (GLSS), 2013.

2. Contenu des instruments et application au niveau national

187. L'adoption de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, instaurant la semaine de 48 heures et la journée de 8 heures, avalisait implicitement le principe du repos hebdomadaire. Comme le soulignaient les travaux préparatoires de la convention n° 14, le repos hebdomadaire peut être considéré comme le complément nécessaire de la convention n° 1 ou, autrement dit, le corollaire naturel d'une réduction définie du nombre des heures de travail hebdomadaire³.

188. A l'époque de la discussion de la convention n° 14, des lois fixant un repos hebdomadaire existaient dans presque tous les pays et dataient parfois déjà de plus d'un siècle⁴. Bien que deux projets de conventions (l'une réglementant les périodes de repos dans l'industrie et l'autre dans le commerce) aient été soumis à la troisième session de la Conférence internationale du Travail en 1921, seule la convention n° 14 relative au repos hebdomadaire dans l'industrie a été adoptée. Le but recherché à travers la convention n° 14 était d'élaborer un instrument assez large qui prenne en compte les différentes situations existant au niveau national⁵. Or, étant donné les lacunes des législations nationales sur le repos hebdomadaire dans le commerce, seule une recommandation fut adoptée pour ce secteur⁶. Ce n'est qu'en 1957 qu'ont été adoptées une convention et une recommandation sur le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux.

A. Champ d'application et exclusions

Encadré 2.1

Champ d'application *

L'article 1 de la convention n° 14 prévoit que:

1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme établissements industriels:

- a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
- b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;

³ BIT: «Le repos hebdomadaire dans l'industrie et le commerce», *Questionnaire, quatrième question inscrite à l'ordre du jour*, CIT, 3^e session, Genève, 1921, p. 5. A cet égard, il est à noter que l'article 4 de la convention n° 1 prévoit, dans sa dernière phrase, que «Ce régime n'affectera pas les congés qui peuvent être assurés aux travailleurs par les lois nationales en compensation de leur jour de repos hebdomadaire».

⁴ Société des Nations: *Compte rendu des travaux*, CIT, 3^e session, Genève, 1921, p. 808. Dans son étude d'ensemble de 1984, qui portait aussi sur les conventions n°s 14 et 106 et sur la recommandation n° 103, la commission a conclu que le repos hebdomadaire est incontestablement un droit du travailleur parmi les mieux respectés et dont le principe remonte aux sociétés les plus anciennes. BIT: *Le temps de travail: Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, CIT, 70^e session, 1984, paragr. 183.

⁵ Société des Nations: *Compte rendu des travaux*, 1921, *op. cit.*, p. 340.

⁶ Recommandation (n° 18) sur le repos hebdomadaire (commerce), 1921.

- c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations téléphoniques ou télégraphiques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau, ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
- d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

[...]

3. En sus de l'énumération qui précède, s'il est reconnu nécessaire, chaque Membre pourra déterminer la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

L'article 2 de la convention n° 106 prévoit que:

La présente convention s'applique à tout le personnel, y compris les apprentis, des établissements, institutions ou administrations ci-dessous, qu'ils soient publics ou privés:

- a) les établissements commerciaux;
- b) les établissements, institutions et administrations dont le personnel est occupé principalement à un travail de bureau, y compris les bureaux des professions libérales;
- c) dans la mesure où les personnes intéressées ne sont pas occupées dans des établissements visés par l'article 3 ni soumises à la réglementation nationale ou à d'autres dispositions régissant le repos hebdomadaire dans l'industrie, les mines, les transports ou l'agriculture:
 - i) les services commerciaux de tout autre établissement;
 - ii) les services de tout autre établissement dans lesquels le personnel est occupé principalement à un travail de bureau;
 - iii) les établissements revêtant un caractère à la fois commercial et industriel.

L'article 3, paragraphe 1, de la convention n° 106 prévoit que:

1. La présente convention s'appliquera également au personnel de ceux des établissements suivants que les Membres ratifiant la convention énuméreront dans une déclaration accompagnant leur ratification:

- a) les établissements, institutions et administrations fournissant des services d'ordre personnel;
- b) les postes et les services de télécommunications;
- c) les entreprises de presse;
- d) les entreprises de spectacles et de divertissements publics.

* Il est à noter que le champ d'application des deux conventions correspond en grande partie à celui de la convention n° 1 et à celui de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930.

189. Les conventions n°s 14 et 106, complétées par la recommandation n° 103, couvrent, dans une large mesure, l'ensemble des secteurs de l'activité économique, à l'exception de l'agriculture⁷. L'énumération des établissements industriels figurant à l'article 1 de la convention n° 14 est exhaustive⁸ et couvre quatre grands types d'activité industrielle: a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature; b) les industries de transformation; c) la construction et la démolition; et d) le transport par route, voie ferrée ou voie d'eau intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

⁷ BIT: *Le temps de travail: Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, op. cit., paragr. 118.

⁸ Cette énumération correspond à celle de l'article 1 de la convention n° 1. Toutefois, dans la convention n° 14, le terme «notamment» a été ajouté afin de préciser que cette énumération n'est pas exhaustive. Voir Société des Nations: *Compte rendu des travaux*, 1921, op. cit., p. 747.

190. Aux termes de ses articles 2 et 3, la convention n° 106 s'applique au personnel des catégories d'établissements suivantes: *a) automatiquement* (les établissements commerciaux et les établissements, institutions et administrations dont le personnel est occupé principalement à un travail de bureau, y compris les bureaux des professions libérales); *b) sous certaines conditions* (les services commerciaux de tout autre établissement, les services de tout autre établissement dont le personnel est occupé principalement à un travail de bureau, et les établissements revêtant un caractère à la fois commercial et industriel, pour autant que ces personnes ne soient pas soumises à la réglementation nationale ou à d'autres dispositions régissant le repos hebdomadaire dans l'industrie, les mines, les transports ou l'agriculture et qu'elles ne soient pas occupées dans des établissements visés par l'article 3); *c) du fait d'une déclaration formelle faite par un Membre au moment de la ratification* (les établissements, institutions et administrations fournissant des services d'ordre personnel, les postes et les services de télécommunications, les entreprises de presse et les entreprises de spectacles et de divertissements publics).

Encadré 2.2

Applicabilité des conventions n°s 14 et 106

L'article 1, paragraphe 3, de la convention n° 14 prévoit que:

3. En sus de l'énumération qui précède, s'il est reconnu nécessaire, chaque Membre pourra déterminer la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

L'article 4 de la convention n° 106 prévoit que:

1. Lorsqu'il sera nécessaire, des dispositions appropriées seront prises pour déterminer la ligne de démarcation entre les établissements auxquels s'applique la présente convention et les autres établissements.

2. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la présente convention s'applique à un établissement, à une institution ou à une administration déterminés, la question sera tranchée, soit par l'autorité compétente après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, soit selon toute autre méthode conforme à la législation et à la pratique nationales.

191. S'agissant de l'applicabilité des conventions n°s 14 et 106, il a été précisé pendant les travaux préparatoires de la convention n° 14 que l'énumération contenue dans l'article 1, paragraphe 1, est, en elle-même, une définition de l'industrie qui la distingue du commerce et de l'agriculture. Par conséquent, l'article 1, paragraphe 3, a été ajouté afin d'indiquer clairement que le pouvoir des Membres de définir la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part, est limité aux catégories qui ne sont pas visées dans cette énumération⁹. De même, l'article 4, paragraphe 1, de la convention n° 106 prévoit que, lorsqu'il sera nécessaire, des dispositions appropriées seront prises pour déterminer la ligne de démarcation entre les établissements auxquels s'applique la présente convention et les autres établissements. L'article 4, paragraphe 2, de la convention n° 106 instaure également une procédure précise pour trancher les questions que pourrait susciter l'applicabilité de la convention.

⁹ Société des Nations: *Compte rendu des travaux*, 1921, *op. cit.*, p. 748.

Encadré 2.3

Exclusions

L'article 3 de la convention n° 14 prévoit que:

Chaque Membre pourra excepter de l'application des dispositions de l'article 2 les personnes occupées dans les établissements industriels dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille.

L'article 5 de la convention n° 106 prévoit que:

L'autorité compétente ou l'organisme approprié, dans chaque pays, pourra exclure du champ d'application de la présente convention:

- a) les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur, pour autant qu'ils ne sont pas des salariés ou ne peuvent être considérés comme tels;
- b) les personnes occupant un poste de direction élevé.

192. L'article 3 de la convention n° 14 et l'article 5 a) de la convention n° 106 permettent d'exclure du champ d'application de la législation sur le repos hebdomadaire les établissements dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille. Afin de limiter les dérogations au principe du repos hebdomadaire et de prévenir un recours abusif à cette dérogation, l'article 5 a) de la convention n° 106 ajoute à l'expression «les membres de la famille de l'employeur» la condition qu'ils «ne sont pas des salariés ou ne peuvent être considérés comme tels»¹⁰. L'article 5 b), de la convention n° 106 permet aussi aux Membres d'exclure du champ d'application de la convention les personnes occupant un poste de direction élevé. Comme cela fut souligné pendant les travaux préparatoires de la convention n° 106, ces dérogations devraient se limiter aux personnes qui, en fait, agissent en qualité d'employeur, et les personnes en question ne devraient pas être définies de manière assez imprécise pour que le personnel subalterne puisse être exclu des dispositions de la convention¹¹.

193. Les catégories de travailleurs les plus souvent exclues de la législation ordinaire sur le repos hebdomadaire sont notamment: les travailleurs domestiques¹², les travailleurs du service public¹³, les militaires et les policiers¹⁴, les cadres supérieurs¹⁵, les membres du pouvoir judiciaire¹⁶, les travailleurs du transport¹⁷, les gens de mer et les pêcheurs¹⁸, les

¹⁰ Voir BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport VII (2), CIT, 39^e session, Genève, 1956, pp. 94-95.

¹¹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 40^e session, Genève, 1957, p. 742.

¹² Par exemple Argentine, Autriche, Bahreïn, Burundi, Cabo Verde, Cambodge, Cameroun, République centrafricaine, Chili, Colombie, France, Guatemala, République islamique d'Iran, Koweït, Luxembourg, Myanmar, Philippines, Singapour, Soudan, Turquie et République bolivarienne du Venezuela.

¹³ Par exemple Argentine, Bénin, Etat plurinational de Bolivie, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, El Salvador, Equateur, Erythrée, Espagne, France, Gabon, Guinée, Iraq, Italie, Mexique, Panama, Pologne, Portugal, Qatar et Rwanda.

¹⁴ Par exemple Azerbaïdjan, Etat plurinational de Bolivie, Burundi, Erythrée, Ghana, Guinée, Iraq, Kenya, Malawi, Mauritanie, Nicaragua, Oman et Fédération de Russie.

¹⁵ Par exemple France, ex-République yougoslave de Macédoine, Grèce, Inde, Iraq, Islande, Japon, Malte, Pérou, Singapour et Sri Lanka.

¹⁶ Par exemple Azerbaïdjan, Cambodge, République centrafricaine, Chili, Erythrée et Soudan.

¹⁷ Par exemple Honduras, Islande, Luxembourg et Royaume-Uni.

¹⁸ Par exemple Norvège, Portugal, Seychelles et Singapour.

travailleurs agricoles¹⁹ et les enseignants et éducateurs²⁰. Souvent, la législation nationale instaure des régimes spéciaux de repos hebdomadaire pour ces catégories de travailleurs²¹.

B. Régimes normaux de repos hebdomadaire: principales caractéristiques

Encadré 2.4

Durée, régularité et continuité

L'article 2, paragraphe 1, de la convention n° 14 prévoit que:

1. Tout le personnel occupé dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, devra, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

L'article 6, paragraphe 1, de la convention n° 106 prévoit que:

1. Toutes les personnes auxquelles s'applique la présente convention auront droit, sous réserve des dérogations prévues par les articles suivants, à une période de repos hebdomadaire comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives au cours de chaque période de sept jours.

194. L'article 2, paragraphe 1, de la convention n° 14, et l'article 6, paragraphe 1, de la convention n° 106 énoncent le principe général du repos hebdomadaire, à savoir le droit des travailleurs à 24 heures consécutives de repos tous les 7 jours²². Ce principe général comporte trois grands aspects: la durée (au moins 24 heures), la régularité (pour chaque période de 7 jours) et la continuité (heures consécutives). S'agissant de la durée, il est à noter que la troisième session de la Conférence a également adopté une résolution invitant l'autorité compétente de chaque pays à encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs à conclure des conventions collectives afin d'arrêter, là où les conditions de travail de l'industrie, de la profession ou du métier concerné le permettent, un réaménagement des horaires de travail afin de permettre un allongement du repos hebdomadaire à 36 heures au moins²³. De même, la recommandation n° 103 préconise une période de repos hebdomadaire d'au moins 36 heures, si possible consécutives.

195. Si le principe de la durée du repos hebdomadaire semble sans nuance au premier abord, les différentes méthodes de calcul le sont moins. On distingue deux systèmes: *le système du jour civil* qui couvre une période allant de minuit à minuit, et *le système du nombre d'heures consécutives* qui consiste en une période séparant le moment où le travail s'achève le dernier jour de travail de la semaine de celui où il reprend le premier jour de travail de la semaine suivante²⁴. Les conventions n° 14 et 106 sont silencieuses à ce

¹⁹ Par exemple *Autriche, Etat plurinational de Bolivie, Iraq et Japon*.

²⁰ Par exemple *Autriche et Bangladesh*.

²¹ Par exemple, des régimes spéciaux de repos hebdomadaire sont instaurés pour les travailleurs domestiques au *Cabo Verde* (art. 291 du Code du travail), *Honduras* (art. 338 du Code du travail), *Madagascar* (art. 9 du décret n° 62-150); pour les travailleurs agricole au *Honduras* (art. 338 du Code du travail) et pour les travailleurs du transport au *Sénégal* (art. 2 du décret n° 73-085).

²² La recommandation (n° 18) sur le repos hebdomadaire (commerce), 1921, adoptée en même temps que la convention n° 14, contenait une disposition identique.

²³ Société des Nations: *Compte rendu des travaux*, 1921, *op. cit.*, pp. 867-868.

²⁴ BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport VII (1), CIT, 39^e session, Genève, 1956, pp. 28-29.

propos²⁵. Toutefois, la recommandation n° 103 suggère que le repos hebdomadaire devrait être calculé, autant que possible, de manière à comprendre la période allant de minuit à minuit et ne devrait pas comprendre les autres périodes de repos qui la précèdent ou la suivent immédiatement²⁶.

196. Dans presque tous les pays interrogés ayant ou non ratifié les conventions, la législation accorde au moins 24 heures de repos hebdomadaire pendant une période de 7 jours²⁷. Dans un certain nombre de pays, la durée légale minimum du repos hebdomadaire est fixée en jours civils. Dans certains, il s'agit d'1 jour civil et, dans d'autres²⁸, de 2 jours civils de repos hebdomadaire²⁹.

197. Dans beaucoup de pays, la durée du repos hebdomadaire est définie en nombre d'heures. Dans un certain nombre, cette période est au moins de 24 heures de repos hebdomadaire et, dans ce cas, la question de la méthode de calcul est importante:

- les législations de certains pays indiquent de manière explicite que ces heures n'englobent pas la période de repos journalier, qui est généralement de 11 heures, si bien que celle-ci s'ajoute par conséquent aux 24 heures de repos hebdomadaire³⁰;
- les législations d'autres pays n'excluent pas le repos journalier du repos hebdomadaire mais prévoient explicitement une période de repos journalier³¹;
- les législations d'un groupe de pays prévoient que la période de repos de 24 heures doit être prise un certain jour en particulier, à savoir le dimanche³²; et
- enfin, dans un petit nombre de pays, la législation ne précise pas la manière dont doit être calculé le repos hebdomadaire de 24 heures³³.

²⁵ Pendant les travaux préparatoires de la convention n° 106, les mandants ont été invités à dire s'ils estimaient que le nouvel instrument prévoit que, dans chaque pays, la durée de ce repos devait être fixée en précisant qu'elle était calculée: a) soit à partir du moment de la cessation du travail, le dernier jour ouvrable de la semaine, et jusqu'au moment de la reprise du travail, le premier jour ouvrable de la semaine suivante, le repos hebdomadaire étant ainsi lié aux repos journaliers ou de nuit précédant ou suivant immédiatement ledit repos hebdomadaire; b) soit à partir du moment où le repos est attribué au titre exclusif de repos hebdomadaire et jusqu'au moment où il se termine, compte non tenu des autres périodes de repos qui le précèdent ou le suivent immédiatement. Toutefois, aucune des deux méthodes envisagées n'ayant semblé recueillir une approbation suffisante pour être insérée dans la convention, la question a donc été laissée à une recommandation. BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport VII (2), CIT, 39^e session, Genève, 1956, pp. 36-37 et 98.

²⁶ Il est à noter que ce libellé figurait dans la version d'origine de la convention n° 106 proposée par le Bureau.

²⁷ Les conclusions des deux précédentes études d'ensemble sur la question allaient dans le même sens. Voir BIT: *Le repos hebdomadaire dans l'industrie, le commerce et les bureaux*, 1964, paragr. 84; et BIT: *Le temps de travail: Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, 1984, *op. cit.*, paragr. 143.

²⁸ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié les conventions**, Allemagne, République de Corée, El Salvador, Islande, Jamaïque, Japon, Panama et Singapour. **Parmi les pays ayant ratifié une des deux conventions**, ce sont par exemple: Algérie, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Guatemala, Guinée équatoriale, Inde, République islamique d'Iran, Kenya, Mexique, Nicaragua, Portugal et Thaïlande.

²⁹ Par exemple Azerbaïdjan, Bulgarie, Equateur, Lituanie, République de Moldova, Oman, Roumanie, Slovaquie, Soudan et République bolivarienne du Venezuela.

³⁰ Par exemple Bosnie-Herzégovine, Chypre, Croatie, Danemark, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, France, Italie, Malte, Maroc, Royaume-Uni et Serbie.

³¹ Par exemple Brésil, Iraq, Madagascar, Maurice, Mauritanie, Monténégro, Tunisie et Turquie.

³² Par exemple Bénin, Burkina Faso, Cambodge, Cameroun, République centrafricaine, Colombie, Gabon, Guinée, Pérou et Togo.

³³ Par exemple Antigua-et-Barbuda, Côte d'Ivoire, Cuba, Erythrée et Rwanda.

198. Dans un groupe plus réduit de pays, la période de repos hebdomadaire est d'au moins 35 ou 36 heures³⁴. En *Argentine*, par exemple, la loi n° 20744 sur le contrat d'emploi interdit qu'un travailleur doive travailler entre 13 h le samedi et minuit le dimanche³⁵. En *République dominicaine*, le repos hebdomadaire peut débuter n'importe quel jour de la semaine moyennant accord des parties et que, faute d'un accord explicite, il doit débuter le samedi à midi pour au moins 36 heures consécutives³⁶.

199. Dans quelques pays, la législation prévoit un repos hebdomadaire de 42³⁷, 44³⁸ ou 48³⁹ heures et, dans certains, elle spécifie que la période de repos hebdomadaire est calculée à partir du moment où le travail se termine le jour précédent le repos jusqu'au début du travail le jour suivant le repos⁴⁰. Dans d'autres cas, les gouvernements indiquent que, alors même que la législation prévoit 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, dans les faits, le repos hebdomadaire accordé à la plupart des travailleurs dure 48 heures et coïncide avec le samedi et le dimanche⁴¹.

200. *S'agissant de l'exigence de régularité et de continuité figurant aux articles 2, paragraphe 1, et 6, paragraphe 1, des conventions n°s 14 et 106 respectivement, les travaux préparatoires de la convention n° 106 ont souligné que la définition du repos hebdomadaire sous-entend implicitement qu'il est régulier et continu. Du temps libre doit être accordé à des intervalles prescrits et il doit être ininterrompu afin d'atteindre son but qui est de permettre aux travailleurs de reconstituer leur énergie physique et mentale après avoir travaillé plusieurs jours consécutivement et d'assurer une vie familiale et sociale adéquate*⁴².

201. Pour ce qui est de la continuité, un repos hebdomadaire non fragmenté est assuré dans la grande majorité des pays⁴³.

³⁴ Par exemple *Afrique du Sud, Autriche, Namibie, Pays-Bas, Suède et République tchèque*.

³⁵ Art. 204.

³⁶ Art. 163 du Code du travail.

³⁷ Par exemple *Bélarus, Lettonie, Fédération de Russie, Turkménistan et Ukraine*.

³⁸ Par exemple *Luxembourg*.

³⁹ Par exemple *Estonie, Ghana et Hongrie*.

⁴⁰ Par exemple, au *Bélarus*, l'article 138(2) du Code du travail prévoit que la durée du repos hebdomadaire ininterrompu est calculée suivant les dispositions du programme de travail interne ou des horaires de travail (des postes) à partir de la fin de la journée de travail (poste) la veille de la journée de congé (des jours de congé) jusqu'à ce qu'il reprenne le premier jour de travail suivant le week-end. En *Fédération de Russie*, le chapitre 110 du Code du travail prévoit que le repos hebdomadaire doit être calculé depuis le moment où le travailleur finit son travail la veille du jour de congé jusqu'au début du travail (du poste) du jour suivant le jour de congé.

⁴¹ Par exemple *Burundi*.

⁴² BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport VII (1), CIT, 39^e session, Genève, 1956, p. 22.

⁴³ Sur les 119 pays qui ont envoyé un rapport, seuls les gouvernements de 3 pays indiquent que la législation nationale ne contient aucune disposition quant à la nécessité d'un repos hebdomadaire continu: *Etats-Unis, Nouvelle-Zélande et Soudan*.

Encadré 2.5

Uniformité et respect des traditions et des usages

L'article 2, paragraphes 2 et 3, de la convention n° 14 prévoit que:

2. Ce repos sera accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement.

3. Il coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

L'article 6, paragraphes 2, 3 et 4, de la convention n° 106 prévoit que:

2. La période de repos hebdomadaire sera, autant que possible, accordée en même temps à toutes les personnes intéressées d'un même établissement.

3. La période de repos hebdomadaire coïncidera, autant que possible, avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

4. Les traditions et les usages des minorités religieuses seront respectés dans toute la mesure du possible.

202. *Le principe d'uniformité inscrit dans l'article 2, paragraphe 2, de la convention n° 14 et l'article 6, paragraphe 2, de la convention n° 106 évoque le caractère collectif du repos hebdomadaire dans le but de garantir, autant que possible, qu'il est accordé en même temps à tous les travailleurs le jour consacré par la tradition ou par les usages; le but social de ce principe est de permettre aux travailleurs de participer à la vie collective et de profiter des loisirs accessibles en des jours déterminés*⁴⁴.

203. Comme l'ont souligné les travaux préparatoires de la convention n° 14, la règle observée universellement, et qui est incontestablement souhaitable d'un point de vue social, veut que, dans une même région, le même jour de repos doive être instauré pour l'ensemble de la communauté et coïncide avec le jour consacré par la tradition ou les usages. Les travaux préparatoires notent également que le repos dominical n'est pas universel, puisqu'il a été consacré par la tradition chrétienne et n'est observé que dans les pays et régions où cette tradition a influencé les mœurs, alors que, dans d'autres pays, le jour de repos peut correspondre à un autre jour de la semaine⁴⁵.

204. Comme l'a rappelé la commission, le repos hebdomadaire répond à certaines exigences d'ordre social et la simultanéité du jour de repos hebdomadaire permet aux travailleurs de jouir ensemble de loisirs communs⁴⁶. Elle a rappelé qu'un jour de repos hebdomadaire accordé en même temps à tous les travailleurs est nécessaire pour leur permettre de tirer pleinement profit du repos hebdomadaire par rapport à leur vie familiale et sociale⁴⁷.

205. Tandis que la plupart des pays indiquent que leur législation prévoit, à titre de principe général, une journée uniforme pour l'octroi du repos hebdomadaire aux travailleurs, certains ont répondu que leur législation ne prévoit rien de tel⁴⁸. Quelques-

⁴⁴ BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport VII (1), 1956, *op. cit.*, p. 29.

⁴⁵ Société des Nations: *Rapport sur le repos hebdomadaire dans l'industrie et le commerce*, rapport VII, CIT, troisième session, 1921, p. 109.

⁴⁶ BIT: *Le repos hebdomadaire dans l'industrie, le commerce et les bureaux*, 1964, *op. cit.*, paragr. 97. Voir aussi: Bahamas – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2011.

⁴⁷ Chine: *Région administrative spéciale de Macao* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2015.

⁴⁸ Par exemple Azerbaïdjan, Costa Rica, Egypte, Finlande, Géorgie, Guatemala, Islande, Jamaïque, Japon, Kenya, Oman et Royaume-Uni.

uns expliquent que le jour de repos est décidé au niveau de l'entreprise⁴⁹, ou qu'il peut être convenu entre l'employeur et le salarié en fonction des traditions⁵⁰.

206. De nombreux gouvernements indiquent que, dans leurs pays, la période de repos hebdomadaire est le dimanche, journée traditionnellement consacrée au repos dans leurs sociétés⁵¹. Dans certains pays de tradition musulmane, le jour de repos est le vendredi⁵². Les législations de quelques pays prennent explicitement en compte les usages des minorités religieuses. En *Italie* par exemple, la loi n° 1010 de 1989 prévoit que les travailleurs de confession juive peuvent, à leur demande, prendre leur repos hebdomadaire le samedi plutôt que le dimanche⁵³. Par ailleurs, le gouvernement du *Kenya* indique que, suivant la tradition et les usages, le dimanche est le jour de repos, bien qu'il n'exclue pas le droit au repos tout autre jour, comme le samedi pour les adventistes du septième jour ou le vendredi pour les musulmans. En *Norvège*, la loi sur l'environnement de travail prévoit que l'employeur et le salarié peuvent conclure un accord autorisant ce dernier à prendre, d'autres jours, un temps libre équivalant aux dimanches et aux jours fériés pour tenir compte des usages de sa religion⁵⁴. Le gouvernement des *Philippines* indique que le Code du travail confère à l'employeur la responsabilité de déterminer le jour de repos hebdomadaire des salariés et d'en fixer les dates, sous réserve de la convention collective et des dispositions réglementaires que pourrait édicter le ministère du Travail et de l'Emploi⁵⁵. Toutefois, l'employeur doit respecter la préférence des salariés quant à leur jour de repos hebdomadaire lorsque cette préférence se fonde sur des considérations d'ordre religieux. Au *Costa Rica*, le Code du travail prévoit que les pratiquants de religions autres que le catholicisme peuvent, à leur demande, solliciter de l'employeur les jours de fête religieuse correspondant à leur croyance⁵⁶.

C. Exceptions au principe du repos hebdomadaire

207. La question des exceptions au principe du repos hebdomadaire général est traitée de manière différente dans les deux conventions. Alors que la convention n° 14 contient une seule disposition régissant les exceptions en termes très généraux, la convention n° 106 décrit de manière précise les situations justifiant des dérogations permanentes et temporaires⁵⁷.

⁴⁹ Par exemple *République de Corée*.

⁵⁰ Par exemple *Koweït*.

⁵¹ *Allemagne, Argentine, Autriche, Bélarus, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Bulgarie, Burundi, Cabo Verde, Cambodge, Cameroun, Canada, République centrafricaine, Chili, Colombie, Côte d'Ivoire, Cuba, Danemark, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Erythrée, Espagne, Estonie, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Gabon, Ghana, Grèce, Guinée, Guinée équatoriale, Honduras, Hongrie, Indonésie, Italie, Kenya, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Malawi, Malte, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Namibie, Nicaragua, Norvège, Panama, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Rwanda, Serbie, Slovaquie, Suède, Suisse, Tadjikistan, République tchèque, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe.*

⁵² Les exemples comprennent: *Algérie, Bahreïn, République islamique d'Iran, Iraq et Qatar.*

⁵³ Art. 4 de la loi n° 1010 de 1989.

⁵⁴ Art. 10-10(5) de la loi sur l'environnement de travail.

⁵⁵ Art. 91(b) du Code du travail.

⁵⁶ Art. 148 du Code du travail.

⁵⁷ La raison d'être de cette différence de traitement est double. Premièrement, les situations justifiant des exceptions dans l'industrie diffèrent de celles les justifiant dans le commerce et les bureaux; et, deuxièmement, la convention n° 106 a été adoptée 36 ans après la convention n° 14 et se voulait plus précise.

Encadré 2.6

L'article 4, paragraphe 1, de la convention n° 14 prévoit que:

1. Chaque Membre peut autoriser des exceptions totales ou partielles (y compris des suspensions et des diminutions de repos) aux dispositions de l'article 2, en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et humanitaires appropriées. [...]

L'article 7, paragraphes 1 et 3, de la convention n° 106 prévoit que:

1. Lorsque la nature du travail, la nature des services fournis par l'établissement, l'importance de la population à desservir ou le nombre des personnes employées ne permettent pas l'application des dispositions de l'article 6, des mesures pourront être prises, par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, pour soumettre, le cas échéant, des catégories déterminées de personnes ou des catégories déterminées d'établissements comprises dans le champ d'application de la présente convention à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, compte tenu de toute considération sociale et économique pertinente.

[...]

3. Les dispositions de l'article 6 s'appliqueront toutefois au personnel employé dans celles des branches d'un établissement soumis à des régimes spéciaux qui, si elles étaient autonomes, seraient soumises auxdites dispositions.

a) Exceptions permanentes

208. Ces dispositions reconnaissent toutes deux l'existence d'un besoin inhérent à certaines catégories de travailleurs et d'établissements de continuer à fonctionner le jour de repos, et que l'application de régimes spéciaux de repos hebdomadaires plutôt que les régimes normaux se justifient de ce fait. Lors de l'examen de ces régimes spéciaux, les principaux éléments à prendre en considération sont notamment: i) les types d'établissements et les catégories de travailleurs les plus souvent soumis à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, et les procédures les autorisant; et ii) les caractéristiques des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, y compris le type de compensation auquel ils donnent droit.

i) *Types d'établissements et catégories de travailleurs soumis à des régimes spéciaux de repos hebdomadaires*

209. Pendant les travaux préparatoires de la convention n° 14, il n'a pas été possible de dresser une liste des exceptions, au vu des divergences d'opinions exprimées sur la question. Par conséquent, il fut décidé de laisser à chaque Etat qui ratifie la convention le soin d'établir une liste des exceptions nécessaires, après consultation des organisations concernées⁵⁸. La convention n° 14 laisse une grande latitude aux gouvernements qui la ratifient, son article 4 leur permettant d'autoriser, de manière discrétionnaire, des exceptions totales ou partielles. Aux termes de la convention, le gouvernement est donc libre d'appliquer tout régime qui rencontre son assentiment, à condition que ces exceptions soient justifiées, en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et humanitaires appropriées⁵⁹.

210. L'article 7, paragraphe 1, de la convention n° 106 reconnaît que, dans certaines situations, il est techniquement impossible d'accorder un repos hebdomadaire simultanément aux travailleurs de certaines catégories d'établissements ou d'activités bien définies et que des dérogations à la règle stricte du repos hebdomadaire sont donc nécessaires. La figure 2.6 résume les types de situations envisagées par les deux

⁵⁸ Société des Nations: *Compte rendu des travaux*, 1921, *op. cit.*, p. 746.

⁵⁹ BIT: Interprétation de décisions de la Conférence internationale du Travail, *Bulletin officiel*, vol. LVII, 1974, p. 201.

conventions dans lesquelles l'utilisation de régimes spéciaux de repos hebdomadaire se justifie.

Figure 2.6. Situations justifiant le recours à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire



211. Les deux conventions contiennent une clause de sauvegarde, à savoir l'obligation de tenir compte spécialement de toutes considérations sociales/humanitaires et économiques appropriées. De fait, des dérogations au régime ordinaire de repos hebdomadaire reposent parfois sur des considérations économiques, telles qu'une meilleure utilisation des moyens de production à haute intensité de capital ou la création d'emplois⁶⁰. A cet égard, la commission a souligné qu'il est important de concilier l'exigence de la protection des travailleurs avec celle du travail⁶¹, et a recommandé de tenir compte de toutes considérations sociales et économiques.

212. A ce propos, le comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention n° 106 a considéré que la détermination des catégories de personnes ou établissements couvertes par la convention n° 106 qui peuvent être soumises à un régime spécial de repos hebdomadaire, tel que prévu par l'article 7 de la convention, doit se faire dans le contexte du pays concerné compte tenu des critères établis par la convention, notamment des considérations sociales et économiques pertinentes⁶².

213. Comme dans de précédentes études d'ensemble consacrées à la question⁶³, l'examen des législations nationales montre qu'il existe dans la majorité des pays des dispositions

⁶⁰ BIT: *Le temps de travail: Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, 1984, *op. cit.*, paragr. 159.

⁶¹ Par exemple *Mauritanie* – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2016.

⁶² BIT: Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Fédération des employés et cadres de la *Confédération générale du travail - Force ouvrière*, Conseil d'administration, 326^e session, 2016, document GB.326/INS/15/8, paragr. 51.

⁶³ BIT: *Le repos hebdomadaire dans l'industrie, le commerce et les bureaux*, 1964, *op. cit.*; et BIT: *Le temps de travail: Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, 1984, *op. cit.*

envisageant des régimes spéciaux de repos hebdomadaire. Quelques pays indiquent n'avoir aucune disposition à ce sujet, mais que des régimes spéciaux existent dans la pratique. Le gouvernement de la *Suède*, par exemple, indique que le cadre législatif de la loi sur la durée du travail ne comporte pas de dispositions spécifiques sur les régimes de repos hebdomadaire. Cependant, l'Autorité suédoise de l'environnement de travail ou les partenaires sociaux peuvent, au moyen de conventions collectives, arrêter des dispositions relatives à des régimes de repos hebdomadaire pour des catégories particulières de salariés et des lieux de travail déterminés⁶⁴. En outre le gouvernement de la *Guinée équatoriale* indique que, même si la législation n'envisage pas de régimes particuliers, dans la pratique, les employés de supermarchés travaillent une demi-journée le dimanche avec l'autorisation préalable du ministère du Travail, et qu'il en va de même dans les entreprises portuaires (de services aux compagnies pétrolières) assurant le déchargement.

214. Les facteurs le plus souvent pris en compte sont l'intérêt public, le travail en continu, le commerce, les conditions ou modalités saisonnières ou locales, l'éloignement géographique ainsi que le travail posté.

Les établissements qui, de par la nature des besoins auxquels ils répondent, ne peuvent interrompre leur activité sans porter préjudice à l'intérêt public

215. Un certain nombre de pays indiquent que leur législation applique des régimes spéciaux de repos hebdomadaire à des établissements et des travailleurs assurant les services suivants⁶⁵:

- ❑ santé (hôpitaux et établissements similaires, pharmacies);
- ❑ sécurité (police, pompiers, agents de sécurité);
- ❑ transport;
- ❑ entreprises de service public (eau, gaz et électricité);
- ❑ services principalement en demande lorsque la majorité de la communauté ne travaille pas (hôtels, restaurants et établissements similaires, théâtres et lieux de divertissement);

⁶⁴ Suivant l'article 3 de la loi suédoise sur la durée du travail, des dérogations à la loi en sa totalité ou à son article 14 (sur les régimes ordinaires de repos hebdomadaire) peuvent être prévues par voie de conventions collectives conclues ou approuvées par une organisation centrale de salariés. En outre, l'article 19 de cette loi prévoit que, si une convention collective telle que prévue à l'article 3 ne peut être conclue, l'Autorité suédoise de l'environnement de travail peut accorder des dérogations à l'article 14 si des motifs particuliers le justifient.

⁶⁵ Par exemple, **parmi les pays n'ayant ratifié aucune des conventions**: *Allemagne* (art. 10 de la loi sur la durée du travail), *Autriche* (art. 10 de la loi sur les périodes de repos), *Cambodge* (art. 149 de la loi sur le travail), *El Salvador* (art. 193 du Code du travail), *Namibie* (art. 21 de la loi sur le travail), *Panama* (art. 2 du Code du travail), *Royaume-Uni* (art. 21 de la réglementation sur la durée du travail) et *Seychelles* (art. 2(1) du règlement sur l'emploi (conditions d'emploi), 1991 (SI 34 de 1991)). **Parmi les pays ayant ratifié une des conventions ou les deux**: *Azerbaïdjan* (art. 101 du Code du travail), *Bangladesh* (art. 114(5) du Code du travail), *Belgique* (art. 66 de la loi sur le travail de 1971), *Etat plurinational de Bolivie* (art. 4 et 6 du décret réglementaire du 30 août 1927), *Burkina Faso* (art. 2 de l'ordonnance n° 1244/FPT/DGTL), *Burundi* (art. 4 de l'ordonnance ministérielle n° 650/22), *Cameroun* (art. 3 du décret ministériel n° 22 de 1969), *Croatie* (art. 89(3) à (5) de la loi sur le travail), *Danemark* (Annexe 1 à l'ordonnance n° 324 de 2002), *République dominicaine* (art. 169 du Code du travail), *Gabon* (art. 3 du décret n° 0933/PR/MTEPS de 2009), *Guinée* (art. 222(2) du Code du travail), *Honduras* (art. 344 du Code du travail), *Luxembourg* (art. L.231-6(1) du Code du travail), *Malte* (art. 15 du règlement sur l'organisation du temps de travail), *Suisse* (art. 7 de l'ordonnance relative à la loi sur le travail n° 2), *République tchèque* (art. 90(2)(c) du Code du travail), *Togo* (art. 4 de l'ordonnance n° 278-54HITL), *Tunisie* (art. 96 du Code du travail), *Turquie* (art. 4 de la loi sur le repos hebdomadaire n° 394) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 185 de la loi organique concernant le travail et les travailleurs et travailleuses (LOTTT) et 17 du règlement LOTTT).

- services ne pouvant être assurés qu'en l'absence d'autres travailleurs (maintenance, nettoyage, surveillance);
- besoins de première nécessité (alimentation, journaux, information, radio et télédiffusion, agences de voyages, etc.).

216. Un certain nombre de pays mentionnent des dispositions très générales qui, a priori, ne précisent pas de catégories bien définies de travailleurs ou d'établissements auxquelles pourraient s'appliquer des régimes spéciaux de repos hebdomadaire. A titre d'exemple, parmi les pays n'ayant pas ratifié les conventions, l'*Islande* indique que, conformément à la loi sur l'environnement de travail, la santé et la sécurité dans les lieux de travail n° 46/1980, en cas de nécessité particulière résultant de la nature du travail concerné, la journée de repos hebdomadaire peut être différée sur accord des partenaires sociaux⁶⁶. Au *Panama*, le Code du travail prévoit que la règle générale du repos hebdomadaire le dimanche ne s'applique pas aux établissements dans lesquels, du fait de leur nature, toute interruption du travail ces jours-là affecterait gravement l'intérêt public et compromettrait la santé publique ou l'économie nationale⁶⁷. Au *Cabo Verde*, le Code du travail prévoit que la période de repos hebdomadaire peut être accordée un autre jour que le dimanche dans le cas de travailleurs nécessaires pour assurer la continuité de services qui ne peuvent être interrompus⁶⁸. Parmi les pays qui ont ratifié, le gouvernement de l'*Algérie* indique que, conformément à la loi relative aux relations de travail, lorsque les impératifs économiques ou ceux de l'organisation de la production l'exigent, le repos hebdomadaire peut être différé ou pris un autre jour⁶⁹. Le repos hebdomadaire peut ainsi être donné par roulement dans les établissements où une interruption du travail, le jour de repos hebdomadaire, est soit incompatible avec la nature de l'activité de l'établissement, soit préjudiciable au public. Au *Chili*, le Code du travail⁷⁰ prévoit que les établissements, activités et services qui, en raison de la nature du processus, de motifs techniques, du besoin auquel ils répondent ou afin d'éviter un préjudice au public ou aux intérêts de l'industrie, nécessitent une continuité sont exonérés des règles relatives au repos hebdomadaire⁷¹.

⁶⁶ Art. 54(2) de la loi sur l'environnement de travail, la santé et la sécurité dans les lieux de travail n° 46/1980.

⁶⁷ Art. 2(7) du Code du travail.

⁶⁸ Art. 64(3) du Code du travail.

⁶⁹ Art. 37 de la loi relative aux relations de travail.

⁷⁰ Art. 38(2) du Code du travail.

⁷¹ Parmi d'autres exemples, citons: *Colombie* (art. 175(1)(b) du Code du travail: «activités répondant à des besoins qui ne peuvent être différés, telles que les services publics, la vente et la préparation de médicaments et de denrées alimentaires»); *Costa Rica* (art. 152(4) du Code du travail: «activités d'intérêt public et social»); *Cuba* (art. 93 du Code du travail: «service quotidien et permanent à la population ou d'autres entités»); *Hongrie* (art. 101(1)(g) du Code du travail: «offre de services publics de base»); *Lituanie* (art. 161(2) du Code du travail: «lorsque le travail ne peut être interrompu parce qu'il implique la nécessité d'une continuité des services à fournir à la population»); *Monténégro* (art. 54(1) de la loi sur le travail: «lorsque l'exigent la nature de l'activité, l'organisation du travail, la nécessité d'une meilleure utilisation des moyens d'action, une répartition plus rationnelle des heures de travail et le rendement de certaines activités dans des délais donnés»); *Roumanie* (art. 137(2) du Code du travail: «au détriment de l'intérêt public ou du déroulement normal de l'activité»); *Serbie* (art. 57 de la loi sur le travail: «lorsque l'exigent la nature de l'activité, l'organisation du travail, une meilleure utilisation des moyens de travail, une utilisation plus rationnelle des heures de travail et l'exécution d'une activité spécifique dans des délais donnés»); *Slovaquie* (art. 93(2) du Code du travail: «lorsque la nature du travail et les conditions de l'exploitation le requièrent»); *Slovénie* (art. 158(4) de la loi sur les relations d'emploi (ZDR-1): «lorsque la nature du travail nécessite une présence permanente, lorsque la nature de l'activité nécessite la fourniture continue d'un travail ou de services»); *Ukraine* (art. 68 et 69 du Code du travail: «lorsque le travail ne peut être interrompu les jours de repos communs en raison de la nécessité de fournir des services à la population», «lorsque le travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques ou du fait de la nécessité d'assurer un service ininterrompu au public, et dans les emplois de chargement et de déchargement dans le secteur du transport de marchandises»).

Etablissements dans lesquels le travail s'effectue en continu

217. Dans le cas des établissements industriels qui, pour des raisons techniques, doivent fonctionner de manière continue pour rester efficaces, la réglementation du recours à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire relève de différentes approches. Certains pays ont émis des dispositions répertoriant les types d'établissements soumis à des dérogations en rapport avec les processus industriels en continu. Dans l'*Etat plurinational de Bolivie* par exemple, le décret d'application de 1927⁷² prévoit que, pour des raisons techniques ou du fait des dégâts graves que l'interruption de l'activité causerait à l'industrie, le travail est autorisé le dimanche:

s) lorsque la matière première peut se détériorer si elle n'est pas traitée ou si sa préparation, son traitement ou sa finition nécessitent une période de plus de 24 heures incluant un dimanche; t) dans l'exploitation des mines, de quelque type qu'elles soient, mais pas les installations à câbles, les laminoirs ou les établissements commerciaux, ou dans les arsenaux ou leurs dépendances; u) dans les activités nécessitant l'alimentation et le fonctionnement de fours dans lesquels une température constante doit être maintenue pendant une période de plus de 24 heures couvrant en totalité ou en partie un dimanche, comme les fonderies, les briqueteries, les tuileries, les usines produisant des produits chimiques, du savon, du papier et du carton; v) le tannage mécanique rapide dans les tanneries; x) dans les brasseries, la fermentation du moût et le maintien de la chaîne du froid, ainsi que dans les distilleries⁷³.

218. Dans d'autres cas, la législation est rédigée en termes généraux, mais elle instaure une procédure d'autorisation de régimes spéciaux de repos hebdomadaire. Dans ces cas, le manque de précision quant aux types d'établissements pour lesquels des régimes spéciaux de repos hebdomadaire sont permis est contrebalancé par une procédure d'autorisation. Par exemple, parmi les pays qui n'ont pas ratifié les conventions, le Code du travail d'*El Salvador* prévoit que les employeurs des entreprises dans lesquelles le travail s'effectue de manière continue, qui assurent un service public ou qui, de par la nature de leurs activités, fonctionnent normalement le dimanche, peuvent choisir un autre jour de repos hebdomadaire. En dehors de ces cas, pour répondre aux besoins de l'entreprise, l'employeur peut désigner un autre jour de repos hebdomadaire, sous réserve de l'autorisation préalable du Directeur général du travail⁷⁴. En *Namibie*, en cas de travail le dimanche, y compris le travail posté en continu, la loi sur le travail prévoit que l'employeur peut demander par écrit au secrétaire permanent d'approuver le travail le dimanche, sous réserve de l'accord des salariés concernés. Si la demande est acceptée, un avis est publié pour préciser la nature du travail auquel elle se rapporte et toutes les

⁷² Art. 5(s) à (x) du décret d'application de 1927.

⁷³ Parmi d'autres exemples, citons: *Bélarus* (art. 140 du Code du travail: «Dans les établissements ayant une production et un cycle technologique en continu (métallurgie, production chimique, agriculture, etc.) ainsi que dans les établissements fournissant des services continus à la population (centrales électriques, télégraphe, courrier, ambulances, transport, services de production essentiels, etc.)»); et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 185 de la LOTTT et 18 du règlement LOTTT: «a) Dans les industries extractives, toutes les activités non susceptibles d'interruption ou dont l'interruption causerait un préjudice grave au fonctionnement régulier de l'organisation du travail; b) dans tous les processus industriels dans lesquels sont utilisés des fours et chaudières atteignant des températures élevées, les activités d'alimentation et de fonctionnement; [...] d) les activités scientifiques ou techniques nécessitant une intervention ou un contrôle périodiques; e) les activités nécessitant des processus continus, c'est-à-dire qui ne peuvent être interrompus sans compromettre leurs résultats, tels que: 1) les activités industrielles de transformation alimentaire; 2) l'activité nécessaire au maintien de la chaîne du froid dans les industries qui le nécessitent; 3) la culture et l'élevage; 4) dans la sidérurgie, la préparation des matières premières, la coulée et le laminage; 5) le fonctionnement de matériel de production et de pompes à compression dans les établissements de gaz industriel; 6) dans l'industrie du papier, le séchage et le chauffage; 7) dans les tanneries, les opérations impliquant un tannage rapide et mécanique; 8) la surveillance et l'étalonnage des appareils de chauffage pour le séchage des cigarettes; 9) la germination des semences, la fermentation du moût et la distillation de l'alcool; 10) le raffinage; 11) la livraison de carburant par tuyaux ou oléoducs.»).

⁷⁴ Art. 173 du Code du travail.

conditions applicables ⁷⁵. Au *Panama*, les dérogations au repos hebdomadaire dépendent de l'autorisation préalable du Directeur général du travail ou d'un directeur régional du travail ⁷⁶. Parmi les pays ayant ratifié les conventions, le Code du travail ⁷⁷ de *Cuba* prévoit que, dans les entités et les activités dont le travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques ou tenant à l'organisation de la production, le jour de repos peut être accordé n'importe quel jour de la semaine, conformément à un programme arrêté à cet effet par l'employeur en concertation avec les travailleurs ⁷⁸.

219. Parmi les pays ayant ratifié une des conventions, le *Tadjikistan* indique que, conformément au Code du travail, dans les organisations où le travail ne peut être interrompu pour des raisons opérationnelles liées à la nécessité de fournir un service continu au public ainsi que dans celles qui fonctionnent 24 heures sur 24, différents groupes de travailleurs peuvent avoir leurs jours de repos à différents jours de la semaine suivant un roulement établi par l'employeur, avec l'accord préalable des représentants des travailleurs ⁷⁹. En *Chine*, la loi sur le travail ⁸⁰ prévoit que, lorsqu'une entreprise ne peut se conformer aux dispositions légales sur le repos hebdomadaire en raison de la nature particulière de la production, elle peut, avec l'accord du département administratif du travail, adopter d'autres règles applicables aux horaires de travail et au repos.

220. Les législations d'un certain nombre de pays n'arrêtent aucune procédure particulière quant à l'autorisation des dérogations au régime normal de repos hebdomadaire. C'est par exemple le cas du *Kazakhstan* ⁸¹ et de *Samoa* ⁸², pays qui n'ont pas ratifié les conventions. Dans certains cas, la seule exigence légale imposée aux dérogations au régime de repos hebdomadaire est l'accord des salariés. Parmi les pays n'ayant pas ratifié les conventions, par exemple, le Code du travail du *Turkménistan* permet de faire travailler le personnel, avec son consentement, les jours de repos ⁸³. Faute de ce consentement, les travailleurs peuvent être appelés à travailler les jours de repos aux termes d'une convention collective (ou d'un accord contractuel) ou d'un contrat d'emploi conclu entre un employeur ou une personne physique et un travailleur. A *Oman*, le Code du travail prévoit que l'employeur accorde au travailleur un repos hebdomadaire d'au moins 2 jours consécutifs après 5 jours consécutifs de travail. Dans les lieux et les emplois définis par décision ministérielle, les droits du travailleur à un maximum de 8 périodes de

⁷⁵ Art. 21(3) et (4) du Code du travail.

⁷⁶ Art. 2(7) du Code du travail.

⁷⁷ Art. 82 du Code du travail.

⁷⁸ Les autres exemples sont notamment: *Mauritanie* (art. 175 du Code du travail), *Nicaragua* (art. 69 et 71 du Code du travail) et *Philippines* (art. 92(e) et (f) du Code du travail).

⁷⁹ Art. 86(4) du Code du travail.

⁸⁰ Art. 39 du Code du travail.

⁸¹ L'article 84(4) du Code du travail prévoit que les travailleurs ou groupes de travailleurs qui sont employés dans des établissements qui fonctionnent en continu ou dont l'activité ne peut s'arrêter les jours de repos pour des raisons opérationnelles ou techniques ou du fait de la nécessité d'assurer un service ininterrompu au public, et les travailleurs qui travaillent en alternant les heures de service et de repos, peuvent se voir attribuer des jours de repos à différents jours de la semaine par roulement, conformément au tableau de roulement d'équipes.

⁸² Suivant l'article 38(1) de la loi sur le travail et les relations d'emploi de 2013 (LERA), l'employeur ne peut pas obliger un salarié à travailler le dimanche, à moins que le salarié soit affecté «à un travail qui doit s'effectuer de manière continue par un roulement d'équipes».

⁸³ Art. 80 du Code du travail.

repos hebdomadaire peuvent être cumulés s'il en a été convenu par écrit par l'employeur et le travailleur⁸⁴.

Etablissements commerciaux

221. Les législations de nombreux pays exemptent les établissements de commerce de détail des régimes normaux de repos hebdomadaire⁸⁵. Les législations de quelques pays dispensent des établissements des règles relatives au repos hebdomadaire, en particulier ceux qui font principalement le commerce de denrées périssables par nature. Par exemple, en *Turquie*, la loi n° 394 sur le repos hebdomadaire prévoit que les bouchers, les boulangers, les vendeurs de légumes, fruits frais et tabac peuvent ouvrir jusqu'à 13 h le jour de repos s'ils ont obtenu une autorisation municipale⁸⁶. En *République dominicaine*, les établissements de détail vendant de la viande, des volailles, des légumes ou des fruits peuvent rester ouverts le dimanche et les jours fériés jusqu'à 13 h⁸⁷. En *Tunisie*, le Code du travail prévoit que les commerces d'alimentation au détail ne peuvent accorder de repos hebdomadaire que dans l'après-midi du jour de repos, avec une demi-journée de repos compensatoire par roulement pendant la semaine⁸⁸. Au *Togo*, le Code du travail⁸⁹ indique qu'un décret déterminera les commerces d'alimentation au détail qui peuvent accorder un repos hebdomadaire le dimanche à partir de 12 h, avec repos compensatoire par roulement.

222. Dans certains pays, la législation laisse le soin de réglementer le repos hebdomadaire dans le secteur de la vente au détail aux conventions collectives. En *Autriche* par exemple, la loi sur les périodes de repos prévoit que, pour les travailleurs des commerces de détail et de certaines entreprises de service, le repos hebdomadaire doit être réglementé par voie de convention collective ou par un calcul en moyenne du repos hebdomadaire sur une période de temps donnée⁹⁰. De même, en *Espagne*, dans le commerce et l'hôtellerie, les travailleurs peuvent, sur des périodes pouvant aller jusqu'à 4 semaines, reporter une demi-journée de leur repos hebdomadaire normal, pour être prise un autre jour de la semaine, dès lors que cela est prévu par voie de convention collective ou d'accord entre l'entreprise et les représentants légaux des travailleurs⁹¹.

223. Dans d'autres pays, la législation permet aux établissements commerciaux en général d'appliquer des régimes spéciaux sans restrictions en fonction du type de produit qu'ils vendent. Par exemple, en Amérique du Sud: le Code du travail du *Chili* exempte du régime normal de repos hebdomadaire les travailleurs des établissements commerciaux et de services qui desservent directement le public, conformément au règlement dudit établissement⁹²; la législation du *Brésil* permet le travail le dimanche dans les activités commerciales en général, sous réserve des règlements municipaux (dans ce dispositif, le repos hebdomadaire doit être pris un dimanche une fois au moins par période de trois semaines)⁹³; en *Uruguay*, la législation prévoit que, dans des cas particuliers et dûment

⁸⁴ Art. 71 du Code du travail.

⁸⁵ Voir BIT: *Le repos hebdomadaire dans l'industrie, le commerce et les bureaux*, 1964, *op. cit.*, paragr. 113.

⁸⁶ Art. 5 et 8 de la loi n° 394 sur le repos hebdomadaire.

⁸⁷ Art. 168 du Code du travail.

⁸⁸ Art. 100 du Code du travail.

⁸⁹ Art. 5 du Code du travail.

⁹⁰ Art. 22 de la loi sur les périodes de repos.

⁹¹ Art. 6 du décret royal n° 1561/1995.

⁹² Art. 38(7) du Code du travail.

⁹³ Art. 6 de la loi n° 10101 de 2000 telle qu'amendée.

justifiés, l'exécutif peut autoriser l'ouverture d'établissements commerciaux, par branche, zone ou localité, le samedi après-midi jusqu'à 21 h et le dimanche matin jusqu'à 13 h. Dans ce dernier pays, s'agissant des cas particuliers dûment justifiés et, compte tenu de la nature des services, l'exécutif peut autoriser, par branche, zone ou localité, un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives par roulement ou sur une base continue d'autres jours de la semaine, et il peut autoriser exceptionnellement l'ouverture ininterrompue d'établissements commerciaux, y compris le samedi et le dimanche jusqu'à 21 h⁹⁴. En Europe: l'autorité compétente en matière de sécurité et santé au travail (SST) en *Allemagne* peut autoriser l'emploi de travailleurs dans le commerce jusqu'à 10 dimanches et jours fériés par an lorsque des circonstances particulières nécessitent une augmentation du nombre de jours ouvrés⁹⁵; aux *Pays-Bas*, la législation prévoit que, dans le commerce et les bureaux, les travailleurs peuvent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 72 heures tous les 14 jours lorsque la nature du travail ou les conditions de l'activité commerciale le requièrent, sous réserve d'une convention collective ou d'un accord passé entre l'employeur et les travailleurs concernés⁹⁶; en *France*, un amendement du Code du travail en 2008⁹⁷ a étendu l'exemption des régimes normaux de repos hebdomadaire aux magasins de mobilier; au *Royaume-Uni*, en Angleterre et au pays de Galles, les magasins dont la surface au sol dépasse 280 mètres carrés peuvent ouvrir le dimanche pendant 6 heures consécutives entre 10 h et 18 h; l'Ecosse n'impose aucune restriction et, en Irlande du Nord, les magasins de plus de 280 mètres carrés peuvent ouvrir le dimanche pour une durée maximale de 5 heures entre 13 h et 18 h⁹⁸.

224. Dans d'autres régions du monde, on trouve aussi des exemples de dispositions générales autorisant des dérogations aux régimes normaux de repos hebdomadaire dans le commerce. Le gouvernement de la *Guinée équatoriale* indique que, dans la pratique, les travailleurs des supermarchés qui travaillent une demi-journée le dimanche sur autorisation préalable du ministère du Travail peuvent opter pour un autre jour de repos. Au *Gabon*, les magasins de détail sont également exemptés des régimes normaux de repos hebdomadaire⁹⁹. A *Sri Lanka*, la loi sur les employés des magasins et bureaux prévoit que les périodes de repos hebdomadaire dues au cours de 4 semaines consécutives peuvent être cumulées et prises en même temps si cela est jugé nécessaire en fonction de la nature de l'activité ou de situations imprévues, pour autant qu'une autorisation écrite soit accordée par le commissaire au travail¹⁰⁰.

225. Les commentaires de certaines organisations de travailleurs européennes insistent sur l'importance du repos du dimanche et mettent en garde contre la tendance, en Europe principalement, à travailler le dimanche, ce qui, à leurs yeux, est susceptible de nuire à la vie de famille. La *Confédération générale du travail - Force ouvrière* en particulier indique que la loi du 6 août 2015, qui augmente le nombre des «dimanches du maire»,

⁹⁴ Art. 4 du décret législatif n° 14320 de 1974.

⁹⁵ Art. 13(3) de la loi.

⁹⁶ Art. 2(1)(4) du décret sur le temps de travail.

⁹⁷ Art. L.3132.12 du Code du travail, tel que modifié par la loi n° 2008-3 de 2008.

⁹⁸ Il est intéressant de noter qu'en juillet 2015 le Chancelier de l'Echiquier a présenté, dans le cadre du budget d'urgence, des propositions permettant à des magasins de plus grande taille d'ouvrir plus longtemps le dimanche en Angleterre et au pays de Galles afin de promouvoir l'emploi et la croissance économique. Cependant, des craintes ont été formulées qu'un allongement des heures d'ouverture du dimanche portent préjudice aux plus petits commerçants indépendants et ce plan a été rejeté par le Parlement en mars 2016. Eurofound: «What's happening with Sunday work in Europe», sept. 2016, p. 3.

⁹⁹ Art. 3 du décret n° 0933/PR/MTEPS de 2009.

¹⁰⁰ Art. 5(2) de la loi sur les employés des magasins et bureaux.

modifie les dérogations géographiques existantes et instaure des «zones touristiques internationales», favorise la généralisation du travail le dimanche, abaissant de la sorte les conditions de travail et compromettant la santé mentale et physique des travailleurs ¹⁰¹. La *Confédération des syndicats de professionnels de l'enseignement en Finlande (AKAVA)* attire l'attention sur le fait que les horaires d'ouverture des magasins ne sont plus réglementés en *Finlande*, ce qui implique davantage de travail le dimanche. La *Confédération générale du travail de Grèce* indique que la loi n° 4177/2013 et l'article 49 de la loi n° 4472/2017 autorisent l'ouverture des magasins le dimanche ¹⁰², ce qui a entraîné une série de réactions et de grèves pour réclamer l'abrogation de cette mesure. L'*Union générale des travailleurs (UGT)* du *Portugal* exprime ses préoccupations à propos du repos hebdomadaire dans les établissements commerciaux qui ouvrent chaque jour de la semaine, où des violations du principe du repos hebdomadaire sont régulièrement signalées. En *Espagne*, suivant la Fédération des services au citoyen de la *Confédération syndicale de commissions ouvrières*, le repos hebdomadaire n'est pas appliqué dans le commerce et l'hôtellerie, les travailleurs ne se reposant qu'un jour dans la semaine; dans les centres d'appels, le repos hebdomadaire est irrégulier du fait qu'il ne coïncide pas toujours avec le jour de repos traditionnel, mais il peut être cumulé, sans période de repos, pendant plusieurs semaines. La commission nationale du *Syndicat indépendant et autonome «Solidarność»* signale que, en *Pologne*, la mise en place du travail du dimanche est extrêmement facile parce que l'article 151(10) du Code du travail définit dans des termes assez généraux les cas dans lesquels, par voie de dérogation, le travail est autorisé les dimanches et jours fériés.

226. Dans son étude d'ensemble de 1984, la commission notait que si, dans l'ensemble, l'établissement des régimes spéciaux répond aux critères fixés par les conventions, dans certains secteurs comme le commerce, on observe une tendance qui pourrait conduire à établir des régimes spéciaux ne correspondant pas forcément aux conditions fixées par les normes internationales considérées ¹⁰³. De telles dérogations dans le secteur du commerce ne paraissent se justifier que lorsqu'elles répondent réellement à des nécessités de base de la population. A cet égard, la commission souligne que l'octroi du repos hebdomadaire par roulement est susceptible d'avoir un impact non négligeable sur la vie sociale et familiale des travailleurs considérés ¹⁰⁴. ***La commission a souligné qu'il est important que toutes les dérogations autorisées à la période normale de repos hebdomadaire de***

¹⁰¹ La commission rappelle à cet égard que le rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la *France* de la convention n° 106 considère que la détermination des catégories de personnes ou établissements couverts par la convention n° 106 qui peuvent être soumises à un régime spécial de repos hebdomadaire, tel que prévu par l'article 7 de la convention, doit se faire dans le contexte du pays concerné compte tenu des critères établis par la convention, notamment des considérations sociales et économiques pertinentes à prendre en compte. BIT: *op. cit.*, document GB.326/INS/15/8, paragr.47.

¹⁰² L'article 16 de la loi n° 4177/2013 autorise l'ouverture des magasins de commerce, quelle que soit leur taille, 7 dimanches bien définis par an. Il permet aussi d'ajouter des jours d'ouverture à ces 7 dimanches, dans les conditions suivantes: 1) la surface au sol totale du magasin ne peut dépasser 250 m²; 2) à l'exception des franchises, le magasin ne peut faire partie d'une chaîne de magasins; 3) il ne peut fonctionner en tant que magasin à l'intérieur d'un magasin et ne peut être implanté dans des magasins d'usine, des centres commerciaux ou des villages «discount». Cette possibilité est offerte à toutes les régions et municipalités du pays, par décision du vice-gouverneur renouvelable annuellement, après consultation des partenaires sociaux de chaque région. Conformément à cette loi, a été publié en juillet 2014 un arrêté ministériel précisant les 10 régions du pays dans lesquelles les magasins peuvent librement ouvrir 52 dimanches par an. Voir Eurofound: «Greece: Changes to shop opening hours and working time», 1^{er} mai 2015.

¹⁰³ BIT: *Le temps de travail: Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, 1984, *op. cit.*, paragr. 166.

¹⁰⁴ *Maroc* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2009.

*24 heures soient limitées aux cas énumérés à l'article 7, paragraphe 1*¹⁰⁵, *et elle a attiré l'attention des gouvernements sur l'importance de prévoir, dans la législation, que des dérogations aux règles normalement applicables en matière de repos hebdomadaire ne peuvent être instaurées qu'en tenant compte de toutes les considérations économiques et humanitaires appropriées et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs*¹⁰⁶.

227. A cet égard, il faut noter que le comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la *France* de la convention n° 106 a rappelé l'importance du fait que toute dérogation au principe du repos hebdomadaire réponde aux critères posés par la convention¹⁰⁷. Il a rappelé que les dérogations permanentes prévues par l'article 7 de la convention n° 106 doivent être justifiées par «la nature du travail, la nature des services fournis par l'établissement, l'importance de la population à desservir ou le nombre des personnes employées» et qu'elles doivent concerner «des catégories déterminées de personnes ou des catégories déterminées d'établissements», «compte tenu de toute considération sociale et économique pertinente». Elle a considéré que la détermination des catégories de personnes ou établissements couvertes par la convention n° 106 qui peuvent être soumises à un régime spécial de repos hebdomadaire, tel que prévu par l'article 7 de la convention, doit se faire dans le contexte du pays concerné compte tenu des critères établis par la convention, notamment des considérations sociales et économiques pertinentes¹⁰⁸.

Etablissements saisonniers ou situés dans des localités ou zones particulières

228. Dans les législations d'un certain nombre de pays, des dispositions spéciales s'appliquent aux établissements ne fonctionnant qu'une partie de l'année en fonction des saisons ou qui dépendent d'une énergie naturelle ou d'autres circonstances variables (par exemple, établissements où il est fait usage de l'eau ou du vent comme moteur exclusif ou principal; industries qui s'exercent en plein air et dans lesquelles le travail peut être entravé par les intempéries; ou encore en raison de la situation géographique des établissements ou de l'importance des localités où ils sont situés)¹⁰⁹. Par exemple, dans les pays n'ayant pas ratifié les conventions, la loi sur le travail du *Cambodge* prévoit que, dans les entreprises où les intempéries contraignent à l'inactivité, ces jours d'inactivité forcée peuvent être déduits des repos hebdomadaires à concurrence de 2 jours par mois au maximum¹¹⁰. Par ailleurs, dans ce même pays, les industries saisonnières ou qui traitent des produits ou denrées périssables sensibles aux intempéries, le repos hebdomadaire peut être suspendu à titre exceptionnel avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. Une ordonnance du ministère du Travail doit dresser la liste de ces industries ainsi que des dispositions régissant le temps libre compensatoire.

¹⁰⁵ *Afghanistan* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2014.

¹⁰⁶ *Bahamas* – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2011; *Bahreïn* – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2010.

¹⁰⁷ BIT: document GB.326/INS/15/8, *op. cit.*, paragr. 47 et 55.

¹⁰⁸ *Ibid.*, paragr. 47.

¹⁰⁹ BIT: *Le repos hebdomadaire dans l'industrie, le commerce et les bureaux*, 1964, *op. cit.*, paragr. 122-123.

¹¹⁰ Art. 155, 156 et 157 de la loi sur le travail.

229. Parmi les pays ayant ratifié les conventions ¹¹¹, en *France*, le Code du travail prévoit que, dans certaines industries ne fonctionnant que pendant une partie de l'année et dans certains établissements appartenant aux branches d'activité à caractère saisonnier et n'ouvrant en tout ou partie que pendant une période de l'année, le repos hebdomadaire peut être en partie différé, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au moins de 2 jours de repos par mois, autant que possible le dimanche ¹¹². La liste correspondante des industries et établissements est déterminée par décret. En outre, le Code du travail prévoit que les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les «zones touristiques internationales» peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel ¹¹³.

Eloignement géographique

230. Les législations nationales ¹¹⁴ de certains pays excluent les travailleurs du repos hebdomadaire pour des motifs de situation géographique. Un exemple très courant est celui du travail sur les plates-formes. A *Chypre*, par exemple, la loi sur l'organisation du temps de travail prévoit que des dérogations aux dispositions relatives au repos hebdomadaire sont autorisées par voie de conventions collectives ou d'accords entre employeurs et représentants des travailleurs dans les activités comportant un élément de distance entre le lieu de travail et le lieu de résidence des travailleurs, comme le travail sur les plates-formes, ou lorsque différents lieux de travail sont éloignés l'un de l'autre ¹¹⁵. Le gouvernement de la *Croatie* indique que, conformément à la loi sur le travail, l'employeur peut prévoir des dérogations aux dispositions sur le repos hebdomadaire, à condition que le travailleur bénéficie de périodes équivalentes de repos compensatoire lorsque son lieu de travail et son lieu de résidence sont éloignés, ou lorsque ses différents lieux de travail sont éloignés l'un de l'autre ¹¹⁶. A *Malte*, la réglementation sur l'organisation du temps de travail ¹¹⁷ prévoit que la réglementation du repos hebdomadaire ne s'applique pas aux activités dans lesquelles le lieu de travail et le lieu de résidence du travail sont éloignés l'un de l'autre, ou lorsque différents lieux de travail du même employeur sont éloignés l'un de l'autre. Le gouvernement de l'*Ouzbékistan* indique que, lorsque des travailleurs

¹¹¹ Parmi d'autres exemples: *Belgique* (art. 14(2) de la loi de 1971 sur le travail: «Dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques, les travailleurs peuvent être occupés au travail le dimanche dans les magasins de détail et dans les salons de coiffure. Le Roi détermine: 1) ce qu'il faut entendre par stations balnéaires, stations climatiques et centres touristiques; 2) dans quelles conditions et limites les travailleurs peuvent être occupés au travail le dimanche»). Article 15 de la loi sur le travail: «Le Roi peut permettre que les travailleurs soient occupés pendant douze dimanches par an, sans qu'il puisse en aucun cas être fait usage de cette faculté plus de quatre semaines consécutives: 1) dans les industries qui s'exercent seulement pendant une partie de l'année ou qui sont exploitées d'une manière plus intense en certaines saisons; 2) dans les industries qui s'exercent en plein air et dans lesquelles le travail peut être entravé par les intempéries. L'employeur qui fait travailler le dimanche en application de l'alinéa 1^{er}, en avertit dans les 24 heures le fonctionnaire désigné par le Roi.»); *Luxembourg* (art. L.231-5 du Code du travail: «Un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat peut prévoir des dérogations à l'interdiction du travail le dimanche pour les entreprises où il est fait usage de l'eau, comme moteur exclusif ou principal; pour l'exercice d'activités réclamées le dimanche pour la satisfaction des besoins du public; pour des activités qui s'exercent seulement une partie de l'année; pour des activités exercées pour des motifs d'utilité publique»); et *Tunisie* (art. 103 du Code du travail: «Les industries de plein air, celles qui ne travaillent qu'à certaines époques de l'année, peuvent suspendre le repos hebdomadaire quinze fois par an»).

¹¹² Art. L.3132.7 du Code du travail.

¹¹³ Art. L.3132-24 du Code du travail.

¹¹⁴ Par exemple *Egypte* (art. 84 du Code du travail); *Grèce* (art. 14(2)(1)(a) du décret présidentiel n° 88/1999); *Lettonie* (art. 140(2)(1) de la loi sur le travail); *Norvège* (art. 10-12(6)); et *Tunisie* (art. 101 du Code du travail).

¹¹⁵ Art. 16(2)(a) de la loi sur l'organisation du temps de travail.

¹¹⁶ Art. 89(1) de la loi sur le travail.

¹¹⁷ Art. 15 de la réglementation sur l'organisation du temps de travail.

sont dans l'impossibilité de rejoindre chaque jour leur lieu de résidence permanente, les travailleurs sont employés selon un régime spécial de travail et de repos en vertu duquel ils vivent dans des camps construits à cet effet pour une période maximale d'un mois, et ils bénéficient d'un cumul de leurs jours de repos hebdomadaire. En *Argentine*, la convention collective n° 545 de 2008 du secteur de la construction dans les champs pétroliers et gaziers prévoit en son article 16 que, lorsque l'employeur applique un régime de travail continu et ininterrompu et que les travailleurs résident dans le camp ou sur la plate-forme, ils ont droit à un repos compensatoire de 9 jours pour 21 jours de travail effectif.

Travailleurs postés et autres catégories de travailleurs

231. Comme il est indiqué dans les précédentes études d'ensemble traitant de la question, les gardiens et concierges, les travailleurs exerçant des fonctions préparatoires et supplémentaires d'entretien et de nettoyage, qui doivent s'effectuer le jour de repos collectif, et les travailleurs postés figurent parmi les catégories les plus fréquemment soumises à des exceptions aux régimes normaux de repos hebdomadaire.

232. En particulier, de nombreux pays ont des dispositions exemptant les travailleurs postés des régimes normaux de repos hebdomadaire. Dans certains cas, il n'existe pas de critère définissant les cas dans lesquels les travailleurs postés sont exemptés du régime normal de repos hebdomadaire. Par exemple, s'agissant des pays n'ayant pas ratifié les conventions, le Code du travail du *Qatar*¹¹⁸ prévoit que, à l'exception des travailleurs postés, le travailleur ne peut pas être obligé de travailler deux vendredis de suite. Le gouvernement des *Seychelles*¹¹⁹ indique que, hormis dans les services essentiels, l'employeur ne peut pas exiger d'un travailleur autre qu'un travailleur posté ou un gardien de travailler les jours fériés¹²⁰.

233. Dans d'autres cas, la législation comporte une description succincte des motifs justifiant le travail posté ou une procédure déterminant quand le travail posté est requis. A titre d'exemple, parmi les pays n'ayant pas ratifié les conventions, à *Singapour*, la loi sur l'emploi prévoit qu'un salarié ne peut être tenu de travailler un jour de repos à moins d'être affecté à un travail qui, de par sa nature, doit être effectué de manière continue par roulement de postes. En cas de conflit, le commissaire est habilité à déterminer si le travailleur est affecté ou non à un tel travail¹²¹. Parmi les pays ayant ratifié les conventions, en *Argentine*, la loi n° 20744 prévoit que, en cas de travail posté, utilisé afin d'assurer la continuité du fonctionnement, pour répondre à des nécessités économiques ou pour la commodité de l'établissement, ou pour des raisons techniques inhérentes à la nature de l'établissement, le repos hebdomadaire des travailleurs postés sera accordé à la fin de chaque cycle de rotation dans le cadre du système¹²².

234. *Sur la base de l'examen des mesures régissant les établissements et les catégories de travailleurs soumis à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire conformément à*

¹¹⁸ Art. 75 du Code du travail.

¹¹⁹ Règlement sur l'emploi (conditions d'emploi), 1991 (SI 34 de 1991), art. 5.

¹²⁰ Parmi les autres exemples: *Afrique du Sud* (art. 6(5) du Code de bonnes pratiques concernant l'aménagement du temps de travail, donnant effet à l'article 87(2) de la loi fondamentale sur les conditions d'emploi: «Les périodes de repos des travailleurs postés doivent être programmées pour tomber les week-ends un nombre minimum de fois au cours d'une période donnée»); et *Royaume-Uni* (art. 22 de la réglementation sur la durée du travail: «Les paragraphes (1) et (2) de l'article 11 ne s'appliquent pas au travailleur posté qui change de poste et ne peut prendre une période de repos hebdomadaire entre la fin d'un poste et le début du suivant»).

¹²¹ Art. 37(1) de la loi sur l'emploi.

¹²² Art. 202 de la loi n° 20744.

la législation et la pratique nationales, la commission souligne l'importance fondamentale de prendre en compte à la fois les considérations sociales et économiques pour déterminer les situations dans lesquelles des régimes spéciaux peuvent être appliqués, dans le contexte du pays concerné, sur la base des critères énoncés dans les conventions.

ii) *Compensation des mesures dérogatoires au repos hebdomadaire: principales caractéristiques*

Encadré 2.7

L'article 5 de la convention n° 14 prévoit que:

Chaque Membre devra autant que possible établir des dispositions prévoyant des périodes de repos en compensation des suspensions ou des diminutions accordées en vertu de l'article 4, sauf dans les cas où les accords ou les usages locaux auront déjà prévu de tels repos.

L'article 7, paragraphe 2, de la convention n° 106 prévoit que:

2. Les personnes auxquelles s'appliquent ces régimes spéciaux auront droit, pour chaque période de sept jours, à un repos d'une durée totale au moins équivalente à la période prévue à l'article 6. (Comprenant au minimum 24 heures consécutives au cours de chaque période de 7 jours.)

235. S'agissant de la compensation dans le cas des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, la convention n° 106 est une fois encore plus rigoureuse que la convention n° 14. L'ajout des termes «autant que possible» à l'article 5 de la convention n° 14 était conçu pour affirmer le principe du repos compensatoire, tout en tenant compte des difficultés techniques ou autres qui pourraient empêcher l'octroi d'un repos compensatoire dans certains cas¹²³. En revanche, le but poursuivi dans l'article 7(2) est d'assurer qu'une période de repos compensatoire comparable à celle prévue dans le régime général soit toujours accordée aux travailleurs auxquels ne s'appliquent pas les règles générales. Dans ces cas, une ou plusieurs des caractéristiques du repos hebdomadaire, telles que la régularité, la continuité, la simultanéité, le choix du jour et le respect des traditions et des usages, doivent être modifiées. Le repos est pris un autre jour que celui prescrit dans le régime normal, il n'est pas toujours à intervalle de 7 jours et il peut être fragmenté. Quoiqu'il en soit, comme cela fut rappelé dans les travaux préparatoires de la convention n° 106, même lorsqu'ils sont octroyés suivant des périodicités particulières ou par fractionnement, ces repos sont très souvent, quant à leur durée globale, d'importance correspondant à la durée du repos hebdomadaire prévue par le régime normal¹²⁴. Autrement dit, seule la durée est équivalente.

236. L'article 7, paragraphe 2, qui est destiné à servir de base aux régimes spéciaux (sous réserve des clauses de sauvegarde figurant aux paragraphes 1, 3 et 4), ne fixe pas en détail les modalités de la répartition de la période de repos. Il ne prévoit pas de période de repos ininterrompue accordée chaque semaine¹²⁵, comme le font clairement apparaître les travaux préparatoires de la convention n° 106. L'intention est de s'assurer que les personnes auxquelles s'appliquent des régimes spéciaux aient droit à des périodes de repos

¹²³ BIT: *Le repos hebdomadaire dans l'industrie, le commerce et les bureaux*, 1964, *op. cit.*, paragr. 133.

¹²⁴ BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport VII (1), CIT, 39^e session, Genève, 1956, p. 59; et BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport V (2), CIT, 40^e session, Genève, 1957, pp. 20-21.

¹²⁵ Si tel était le cas, l'article 7 dans son ensemble ne présenterait guère d'utilité, puisque cette norme aurait déjà été prévue à l'article 6, et il n'atteindrait pas son objectif, à savoir: insérer des dispositions instituant des régimes spéciaux. BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, 1957, *op. cit.*, p. 21.

d'une durée cumulée au moins égale à celle garantie par les régimes normaux, sans fixer toutefois les modalités d'octroi du repos ¹²⁶.

Méthodes de fixation du repos compensatoire

237. Plusieurs méthodes sont adoptées par les législations nationales afin d'organiser l'octroi du repos compensatoire aux travailleurs. Les plus fréquemment utilisées sont notamment *a)* le système de roulement; et *b)* le report de la période de repos simultanément à l'ensemble du personnel un autre jour que celui du repos normal, ou l'octroi de la moitié de la période de repos le jour de repos, l'autre moitié étant reportée au lendemain ou à un autre moment.

□ Système de roulement

238. Dans les établissements où la production ne peut être interrompue, ce système consiste à octroyer un repos compensatoire à l'ensemble ou une partie du personnel sur la base d'un roulement hebdomadaire interne. Parmi les pays où ce système est prévu par la législation figurent le *Bénin* ¹²⁷, le *Maroc* ¹²⁸ et *Maurice* ¹²⁹.

□ Report du jour de repos à un autre jour de la semaine

239. Cette approche a été adoptée par exemple en *Allemagne* et en *Norvège* ¹³⁰. Dans ces deux pays, la législation impose de fixer le dimanche comme jour de repos au minimum un certain nombre de fois par année ¹³¹.

240. Certains pays utilisent différentes méthodes de détermination du repos compensatoire suivant le type d'établissement ou le choix des travailleurs. Au *Cambodge*, par exemple, la loi sur le travail prévoit que, lorsque l'octroi du dimanche à tout le personnel pourrait être préjudiciable au public ou compromettre le bon fonctionnement de l'entreprise, le repos doit être organisé de la manière suivante: *a)* le repos est fixé un autre jour que le dimanche pour l'ensemble du personnel; *b)* repos est fixé du dimanche midi au lundi midi; ou *c)* le repos est fixé par roulement pour l'ensemble du personnel ¹³², les autorisations nécessaires devant être sollicitées auprès du ministère ayant le travail dans ses attributions. De même, en *République centrafricaine*, le Code du travail ¹³³ prévoit que, lorsque l'octroi simultané du repos hebdomadaire à l'ensemble du personnel d'une entreprise le dimanche peut être préjudiciable au public ou pourrait compromettre le fonctionnement normal de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être, exceptionnellement et pour des raisons clairement définies, accordé soit par roulement, soit simultanément à l'ensemble du personnel un autre jour que le dimanche ¹³⁴. Au *Nicaragua*, le Code du travail ¹³⁵ prévoit que, en cas d'exceptions permanentes, le repos

¹²⁶ Pendant les travaux préparatoires, il a été précisé que l'article 7 fixe la durée du repos auquel un travailleur a droit, mais, à la différence de l'article 6, ne précise pas le moment où ce repos doit être accordé. *Ibid.*, p. 21.

¹²⁷ Art. 3 de l'ordonnance n° 035.

¹²⁸ Art. 207 du Code du travail.

¹²⁹ Art. 14(5) de la loi sur les droits en matière d'emploi (le dimanche au minimum deux fois par mois).

¹³⁰ *Allemagne* (art. 11(1) de la loi sur la durée du travail); *Norvège* (art. 10-8(4)).

¹³¹ *Allemagne*: 15 dimanches au moins doivent être libres dans l'année; et *Norvège*: au moins un dimanche toutes les 4 semaines.

¹³² Art. 148. L'article 149 énumère les établissements utilisant ce système.

¹³³ Art. 277(1) du Code du travail.

¹³⁴ Un autre exemple est celui de l'*Uruguay* (art. 2 de la loi n° 7318 de 1920).

¹³⁵ Art. 70 du Code du travail.

hebdomadaire peut être pris: *a*) un jour de la semaine (autre que le dimanche) simultanément pour l'ensemble du personnel ou par roulement; *b*) entre le dimanche midi et le jour suivant à midi; *c*) par roulement, en remplaçant le jour de repos par 2 demi-journées.

□ Absence de détails techniques spécifiques

241. La commission observe qu'en général les législations nationales régissant les régimes spéciaux de repos hebdomadaire prévoient une compensation sous forme de temps libre. Toutefois, dans certains cas, la forme de cette compensation n'est pas clairement définie¹³⁶. A ce propos, la commission a indiqué que, la relation d'emploi se caractérisant par la subordination des travailleurs à leur employeur, il y a un risque d'abus lié à la difficulté de s'assurer, hors de tout cadre légal ou réglementaire, que les intérêts du salarié sont bien pris en compte lors de la fixation des périodes de repos compensatoire¹³⁷. A cet égard, la commission a rappelé que, dans le cas des exceptions, le repos compensatoire est obligatoire et pas facultatif¹³⁸.

242. La commission souligne l'importance d'assurer autant que possible que des dispositions sont prises pour le repos compensatoire dû aux personnes appelées à travailler un jour de repos hebdomadaire, puisque le repos hebdomadaire se justifie par la nécessité de protéger la santé et le bien-être des travailleurs.

Report et fractionnement

243. Il est à noter que, pendant la première discussion de la convention n° 106, deux points en rapport avec l'utilisation des régimes spéciaux ont été soulevés: le fait que l'octroi du repos hebdomadaire puisse être indûment différé et qu'il puisse être fractionné en des périodes excessivement courtes. Toutefois, les propositions visant à instaurer des limites en la matière, de manière à empêcher une application qui aurait pour effet de priver des travailleurs de leur repos hebdomadaire ont été rejetées à une large majorité, l'intention étant clairement de conserver la souplesse de cet article¹³⁹. A cet égard, et conformément à la décision de la Commission de la Conférence de 1956 de traiter des aspects généraux du repos hebdomadaire contenus dans la convention, complétés par les dispositions détaillées de la recommandation, il a été décidé d'inclure dans la recommandation n° 103 des dispositions donnant des orientations quant aux limites qui devraient être imposées à l'application des régimes spéciaux¹⁴⁰. La recommandation préconise des régimes spéciaux établis de façon à: *a*) éviter que les personnes auxquelles des régimes spéciaux sont applicables ne travaillent pas pendant plus de 3 semaines sans bénéficier des périodes de repos auxquelles elles ont droit; et *b*) assurer des périodes de repos d'au moins 12 heures consécutives dans tous les cas où des périodes de repos de 24 heures consécutives ne peuvent être accordées.

244. A titre d'exemple, parmi les pays n'ayant pas ratifié les conventions, le Code du travail¹⁴¹ de *Cabo Verde* prévoit que, lorsqu'un travail est effectué pendant une période de repos hebdomadaire obligatoire, le travailleur a droit à un jour de repos compensatoire

¹³⁶ Par exemple dans les cas du *Gabon* et de la *Nouvelle-Zélande*.

¹³⁷ *Côte d'Ivoire* – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2014; et *Bangladesh* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2009.

¹³⁸ Par exemple *Gabon* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2014; et *Afghanistan* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2009.

¹³⁹ BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport V (2), 1957, *op. cit.*, p. 21.

¹⁴⁰ *Ibid.*

¹⁴¹ Art. 65(2) du Code du travail.

qui lui sera accordé au cours des 3 jours suivants. En *Islande*, le travailleur reçoit le temps de repos correspondant plus tard, et en tout cas dans les 14 jours. Quand des circonstances particulières imposent une telle modification, il peut cependant être décidé par accord conclu sur le lieu de travail de reporter la période de repos hebdomadaire de telle sorte que, au lieu d'un jour de repos hebdomadaire, 2 jours de repos consécutifs soient accordés toutes les 2 semaines ¹⁴². Le gouvernement de l'*Allemagne* indique que, conformément à la loi sur la durée du travail ¹⁴³, si des travailleurs sont employés le dimanche, ils doivent avoir en compensation un jour de repos qui leur sera accordé dans un délai de 2 semaines.

245. Dans certains cas, le repos hebdomadaire est cumulé et s'ajoute au congé annuel. Au *Kenya* par exemple, conformément à l'ordonnance générale 1990 ¹⁴⁴, l'employeur et le salarié peuvent, par consentement mutuel, convenir du report du jour de repos du salarié, le jour de repos ainsi reporté pouvant être pris par le salarié l'un des jours suivants ou, sous réserve d'un maximum de 14 jours de repos cumulés de la sorte à tout moment donné, être cumulé et pris en tant que congé rémunéré au taux plein. La commission a noté que cette pratique n'est pas conforme à l'article 7, paragraphe 2, de la convention dont l'objectif est de protéger la santé et le bien-être du travailleur en lui assurant un repos minimum régulier ¹⁴⁵.

246. Dans d'autres pays, la législation permet de reporter le repos hebdomadaire au-delà du délai suggéré par la recommandation n° 103 ou ne précise pas de délai. Au *Burkina Faso*, suivant l'ordonnance n° 1244 FPT/DGTLS ¹⁴⁶, la période de repos hebdomadaire des spécialistes affectés à une production en continu ou travaillant dans des usines qui fonctionnent de manière continue peut être différée, à la condition qu'il leur soit accordé ensuite un nombre de périodes de repos de 24 heures consécutives au moins égal au nombre de semaines de la période faisant l'objet de cette exception. Parmi les autres exemples figurent: la *Finlande* ¹⁴⁷, l'*ex-République yougoslave de Macédoine* ¹⁴⁸, la *République arabe syrienne* ¹⁴⁹ et la *Thaïlande* ¹⁵⁰. Dans certains cas, un report au-delà du délai suggéré par la recommandation n° 103 est possible moyennant un accord, comme c'est le cas en *Slovénie* où les conventions collectives permettent de reporter le repos hebdomadaire jusqu'à 6 mois ¹⁵¹.

247. A cet égard, la commission a rappelé que, bien que la convention ne fixe pas de délai pour l'attribution du repos compensatoire, le respect de l'esprit de la convention requiert qu'il soit accordé dans un délai raisonnablement court. Elle rappelle que, aux termes du paragraphe 3 a) de la recommandation n° 103, les personnes auxquelles des régimes

¹⁴² Art. 54(2) de la loi sur l'environnement de travail, la santé et la sécurité dans les lieux de travail n° 46/1980.

¹⁴³ Art. 11(3) et (4) de la loi sur la durée du travail.

¹⁴⁴ Art. 7 de l'ordonnance générale 1990.

¹⁴⁵ *Cameroun* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2009.

¹⁴⁶ Art. 12 de l'ordonnance n° 1244 FPT/DGTLS.

¹⁴⁷ Art. 31(1) ou (2) de la loi sur la durée du travail (3 mois).

¹⁴⁸ Art. 136(3) de la loi sur les relations de travail (6 mois).

¹⁴⁹ Art. 109(d) du Code du travail (8 semaines).

¹⁵⁰ Art. 28(2) de la loi sur la protection du travail (4 semaines).

¹⁵¹ Art. 158(2) et (3) de la loi sur les relations d'emploi (ZDR-1).

spéciaux sont applicables ne devraient pas travailler pendant plus de 3 semaines sans bénéficier des périodes de repos auxquelles elles ont droit ¹⁵².

248. Il est important de noter que toutes les catégories de travailleurs auxquelles s'appliquent des régimes spéciaux en raison de la nature de leur travail devraient bénéficier d'un repos compensatoire sans délai. Le comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par l'*Espagne* de la convention n° 106 a demandé que, dans la pratique, les juges profitent de l'équivalent d'au moins 24 heures de repos pour 7 jours de travail, comme le prévoit la convention ¹⁵³.

249. ***Rappelant que, dans l'esprit de la convention, les travailleurs auxquels des régimes spéciaux de repos hebdomadaire sont applicables ne doivent pas être privés des périodes de repos hebdomadaire auxquelles ils ont droit pour des périodes indûment longues, la commission souligne l'importance de veiller à ce que les travailleurs ne soient pas contraints de travailler pendant des périodes excessivement longues ¹⁵⁴ sans bénéficier du repos hebdomadaire auquel ils ont droit.***

Compensation financière en plus du repos compensatoire

250. La commission observe avec satisfaction que, dans certains pays, les travailleurs qui travaillent pendant leur jour de repos ont droit non seulement à un repos compensatoire, mais aussi à une compensation financière. En *Guinée équatoriale*, par exemple, la loi n° 10/2012 ¹⁵⁵ prévoit que, lorsque, pour cause d'intérêt public ou pour des raisons techniques, des entreprises sont dispensées de fermer le dimanche, les travailleurs qui travaillent pendant leur jour de repos ont droit à un repos compensatoire la semaine suivante, ainsi qu'à une prime représentant au moins 50 pour cent du salaire normal pour un jour de travail ordinaire. Au *Honduras*, le Code du travail ¹⁵⁶ envisage, pour les régimes spéciaux de repos hebdomadaire, un jour de repos compensatoire un autre jour et le doublement du salaire d'un jour de travail ordinaire. Les autres exemples sont notamment celui de la *Roumanie* où, en cas de travail pendant les jours de repos pour cause d'intérêt public ou pour d'autres raisons, le Code du travail envisage un jour de repos compensatoire un autre jour, ainsi qu'un supplément de rémunération tel que défini dans la convention

¹⁵² *Bangladesh* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2014; *Belgique* – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2014; et *Bosnie-Herzégovine* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2014.

¹⁵³ Dans cette réclamation, le Forum judiciaire indépendant d'Espagne alléguait notamment que les articles 60(3)(c), 61(1), 61(2) et 61(4) du règlement n° 1/2005 affectent le droit des juges au repos hebdomadaire puisqu'ils prévoient que, dans les circonscriptions judiciaires comprenant un seul tribunal de première instance et d'instruction, le juge titulaire du tribunal doit être disponible et joignable à tout moment pendant 12 jours consécutifs sans avoir la possibilité de prendre du repos une fois la garde terminée et que, du fait d'un surcroît d'heures travaillées en dehors des horaires de la garde, le juge titulaire peut obtenir une compensation horaire pendant le mois en cours, pour autant qu'il n'y ait aucune procédure en souffrance ni aucune audience prévue. A ce propos, la commission a considéré que, en faisant dépendre le repos hebdomadaire compensatoire du fait qu'il ne doive pas y avoir d'affaires en souffrance ni d'audiences prévues et en prévoyant que le régime d'absences puisse être annulé quand il perturbe gravement le fonctionnement du tribunal concerné, on risque, dans la pratique, de se trouver dans une situation contraire à ce que prescrit le paragraphe 2 de l'article 7 de la convention, à propos du repos dont devraient bénéficier les juges nommés dans ces tribunaux, qui doit équivaloir à 24 heures de repos pour 7 jours travaillés. Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par l'Espagne de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, présentée par l'association professionnelle Forum judiciaire indépendant en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT. Conseil d'administration, 328^e session, nov. 2016, document GB.328/INS/17/9, paragr. 32 et 38.

¹⁵⁴ La recommandation n° 103 prévoit un maximum de trois semaines sans bénéficier des périodes de repos.

¹⁵⁵ Art. 58(1) à (3) de la loi n° 10/2012.

¹⁵⁶ Art. 340 du Code du travail.

collective ou dans le contrat d'emploi individuel¹⁵⁷, et celui de *Maurice* où la loi sur les droits en matière d'emploi prévoit un jour de repos compensatoire et le versement d'une rémunération représentant deux fois le taux de l'heure de travail normale¹⁵⁸.

Compensation financière en tant qu'option de remplacement du repos compensatoire

251. Dans certains pays¹⁵⁹, s'agissant des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, la législation prévoit une compensation financière en tant qu'option en lieu et place du repos compensatoire. En *Namibie*, par exemple, la loi sur le travail prévoit qu'un employeur doit verser au salarié qui travaille un dimanche le double du salaire horaire de base correspondant, ou une fois et demie le salaire horaire de base correspondant si l'employeur accorde au salarié une période égale de repos compensatoire pendant la semaine de travail suivante, avec l'accord du salarié¹⁶⁰. A *Bahreïn*, la loi sur le travail prévoit qu'un employeur peut demander à un travailleur de travailler le jour de repos hebdomadaire si les circonstances du travail l'imposent, auquel cas le travailleur a le choix entre percevoir un supplément de salaire équivalant à 150 pour cent du salaire normal et un autre jour de repos¹⁶¹. En *Lituanie*, le Code du travail¹⁶² prévoit que le travail effectué pendant un jour de repos ou un jour férié, qui n'a pas été prévu au programme de travail, sera rémunéré à deux fois au moins le taux de rémunération du salarié ou, à la demande du salarié, compensé par l'octroi d'un autre jour de repos pendant le mois ou en ajoutant cette journée au congé annuel, payée au taux de salaire moyen. En *Equateur*¹⁶³, la loi fondamentale réformant la loi organique sur le service public et le Code du travail énoncent que, dans les industries du secteur privé qui, de par la nature de leurs activités, ne peuvent arrêter de fonctionner pendant les jours de repos obligatoire, une période de repos compensatoire doit être accordée d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs, ou les travailleurs doivent percevoir leur rémunération augmentée de la prime correspondant aux heures supplémentaires.

252. A cet égard, la commission a rappelé que la convention exige qu'il soit accordé aux travailleurs qui sont privés de leur repos hebdomadaire une période de repos en compensation dans tous les cas, sans considération de toute compensation pécuniaire éventuelle¹⁶⁴. Elle a également rappelé que le repos hebdomadaire auquel le travailleur a droit ne doit pas pouvoir être reporté à la discrétion pleine et entière du travailleur ou de l'employeur, ni être remplacé par une compensation pécuniaire, car il est universellement reconnu qu'une période minimale de repos et de détente chaque semaine est essentielle pour la santé et le bien-être du travailleur et que les articles 7, paragraphe 2, et 8, paragraphe 3, de la convention exigent de prévoir un repos compensatoire¹⁶⁵.

¹⁵⁷ Art. 137(3) et (4) du Code du travail.

¹⁵⁸ Art. 14(1) (b) de la loi sur les droits en matière d'emploi.

¹⁵⁹ Parmi d'autres exemples: *Espagne* (art. 47 du décret royal n° 2001/1983); *Samoa* (art. 38(2) de la loi sur les relations de travail et d'emploi, 2013); et *Pérou* (art. 3 du décret législatif n° 713 de 1997).

¹⁶⁰ Art. 21(5) et (6) de la loi sur le travail.

¹⁶¹ Art. 57(b) de la loi sur le travail.

¹⁶² Art. 194(1) du Code du travail.

¹⁶³ Troisième disposition de la loi fondamentale réformant la LOSEP.

¹⁶⁴ *Azerbaïdjan* – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2014; et *Jordanie* – CEACR, convention n° 106, observation, publiée en 2014.

¹⁶⁵ *Ibid.*

253. *La commission souligne l'importance pour la santé et le bien-être des travailleurs d'accorder un repos compensatoire d'au moins 24 heures lorsque le travailleur a été tenu, pour quelque raison que ce soit, de travailler le jour de son repos hebdomadaire.*

b) Exceptions temporaires

Encadré 2.8

Circonstances et compensation

L'article 4, paragraphe 1, de la convention n° 14 prévoit que:

1. Chaque Membre peut autoriser des exceptions totales ou partielles (y compris des suspensions et des diminutions de repos) aux dispositions de l'article 2, en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et humanitaires appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des ouvriers, là où il en existe.

L'article 8, paragraphe 1, de la convention n° 106 prévoit que:

1. Des dérogations temporaires, totales ou partielles (y compris des suspensions ou des diminutions de repos), aux dispositions des articles 6 et 7 pourront être autorisées dans chaque pays, soit par l'autorité compétente, soit selon toute autre méthode approuvée par l'autorité compétente et conforme à la législation et à la pratique nationales:

- a) en cas d'accident, survenu ou imminent, et en cas de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux installations, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée au fonctionnement normal de l'établissement;
- b) en cas de surcroît extraordinaire de travail provenant de circonstances particulières, pour autant que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur qu'il ait recours à d'autres mesures;
- c) pour prévenir la perte de marchandises périssables.

254. Tandis que l'article 4 de la convention n° 14 s'applique à la fois aux *exceptions* temporaires et permanentes, l'article 8 de la convention n° 106 prévoit des *dérogations* temporaires à la fois aux régimes normaux et spéciaux dans des circonstances très précises¹⁶⁶. Ces dérogations peuvent prendre la forme d'une réduction de la période de repos hebdomadaire normale ou d'un changement du moment auquel le repos est accordé.

255. Le but poursuivi dans le paragraphe 1 de l'article 8 de la convention n° 106 qui prévoit que des dérogations temporaires pourraient être accordées soit par l'autorité compétente, soit, après l'autorisation de l'autorité compétente, d'une façon compatible avec la législation et la pratique nationales, est de garantir la souplesse nécessaire pour que les dérogations temporaires soient définies de la manière la plus appropriée, compte tenu de la situation et de la pratique nationales, et qu'elles soient conformes aux méthodes d'application de la convention prévues à l'article 1¹⁶⁷.

256. Les législations de la plupart des pays qui ont envoyé un rapport contiennent des dispositions envisageant des dérogations temporaires aux régimes normaux de repos hebdomadaire dans des circonstances très diverses. Les circonstances le plus souvent mentionnées dans les législations de pays ayant ratifié une des conventions¹⁶⁸, ou n'en

¹⁶⁶ Les termes «exceptions» et «dérogations» seront utilisés indifféremment tout au long du chapitre.

¹⁶⁷ BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport V (2), *op. cit.*, p. 26.

¹⁶⁸ **Parmi les pays ayant ratifié les conventions:** *Antigua-et-Barbuda* (art. 24(4)(d) à (f) du Code du travail); *Argentine* (art. 3 et 5 de la loi n° 18204 de 1969, lus en conjonction avec les articles 203 et 204 de la loi n° 20744 de 1976); *Azerbaïdjan* (art. 101(1)(a) du Code du travail); *Bélarus* (art. 143(1) à (4) du Code du travail); *Belgique* (art. 12 de la loi sur le travail de 1971); *Bénin* (art. 3 de l'ordonnance n° 035/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT de 1998); *Bosnie-Herzégovine* (art. 46(2) de la loi sur le travail); *Brésil* (art. 8 du décret n° 27048 de 1949); *Bulgarie* (art. 144 du Code du travail); *Burundi* (art. 9 de l'ordonnance ministérielle n° 650/22 de 1984); *Cameroun* (art. 10-12 du décret ministériel n° 22 de 1969); *Chili* (art. 38(1) du Code du travail); *Chypre* (art. 16(2)(f) et (g) de la loi sur

ayant ratifié aucune ¹⁶⁹, sont les accidents, la force majeure ou les situations d'urgence. Les autres circonstances envisagées, quoique beaucoup moins fréquemment, par les législations nationales sont notamment un surcroît extraordinaire de travail ¹⁷⁰ et le besoin de prévenir la perte de marchandises périssables ¹⁷¹.

257. Les législations de certains pays utilisent un libellé visant à limiter le recours à ces dérogations, comme le fait l'article 8 de la convention n° 106. C'est le cas par exemple de l'*Autriche* («en cas de raisons imprévisibles et inévitables et si d'autres mesures raisonnables ne sont pas possibles à cet effet») ¹⁷²; le *Chili* («à la condition que les réparations ne puissent être retardées») ¹⁷³; et le *Malawi* («mais uniquement dans la mesure où cela puisse être nécessaire pour éviter des perturbations graves au fonctionnement normal de l'entreprise») ¹⁷⁴.

258. Les législations d'autres pays utilisent un libellé très général. Parmi les exemples, ceux de *Bahreïn* («si les circonstances du travail l'exigent») ¹⁷⁵, du *Sri Lanka* («des circonstances imprévues») ¹⁷⁶ et de la *Suède* («des circonstances spéciales») ¹⁷⁷. A cet

l'organisation du temps de travail); *Cuba* (art. 120 du Code du travail); *Danemark* (art. 52 de la loi sur l'environnement de travail); *République dominicaine* (art. 153 du Code du travail); *Equateur* (art. 45(c) et 52(1) du Code du travail); *Ethiopie* (art. 71(1) et (2) de la proclamation sur le travail n° 377/03); *France* (art. L.3132-4 du Code du travail); *Gabon* (art. 3 du décret n° 726/PR/MTEFP); *Hongrie* (art. 108(2) du Code du travail); *Iraq* (art. 71(1)(a) du Code du travail); *Koweït* (art. 66 de la loi sur le travail dans le secteur privé n° 6 de 2010); *Lettonie* (art. 143(4) de la loi sur le travail); *Luxembourg* (art. L.231-3 du Code du travail); *Madagascar* (art. 13 du décret n° 62-150 de 1962); *Malte* (art. 15(f) du règlement sur l'organisation du temps de travail); *Maroc* (art. 2 du décret n° 2-04-513 de 2004); *Nicaragua* (art. 59 du Code du travail); *Norvège* (art. 70 du Code du travail, amendé par le décret royal n° 113/2011); *Pologne* (art. 133(2) du Code du travail); *Portugal* (art. 227(2) du Code du travail); *Roumanie* (art. 138(1) du Code du travail); *Fédération de Russie* (art. 113 du Code du travail); *Sénégal* (art. 10 du décret n° 73-085 de 1973); *Slovaquie* (art. 94(3)(a) et (e) du Code du travail); *Suisse* (art. 12(1) de la loi sur le travail); *République arabe syrienne* (art. 110(a)(2) de la loi sur le travail n° 17 de 2010); *Tadjikistan* (art. 87(2) du Code du travail de 2016); *République tchèque* (art. 91(3)(e) du Code du travail); *Thaïlande* (art. 25 de la loi sur la protection du travail); *Tunisie* (art. 98 du Code du travail); *Ukraine* (art. 71 du Code du travail); et *Uruguay* (art. 2(3) de la loi n° 7318 de 1920).

¹⁶⁹ **Parmi les pays n'ayant ratifié aucune des conventions:** *Allemagne* (art. 14 de la loi sur la durée du travail); *Autriche* (art. 11(a) et (2) de la loi sur les jours de repos); *Cambodge* (art. 11 de la loi sur le travail); *Islande* (art. 54(3) de la loi n° 46/1980 sur l'environnement de travail, la santé et la sécurité dans les lieux de travail); *Japon* (art. 33 de la loi sur les normes de travail); *Kazakhstan* (art. 86(1) du Code du travail); *Malawi* (art. 38(1)(a) de la loi sur l'emploi n° 6 de 2000); *République de Moldova* (art. 104(2) et (3) du Code du travail); *Namibie* (art. 21(a) de la loi sur le travail); *Philippines* (art. 92(a) et (b) du Code du travail); *Royaume-Uni* (art. 21(e) de la réglementation sur la durée du travail); *Singapour* (art. 38(2) de la loi sur l'emploi); *Soudan* (art. 43(1) de la loi sur le travail); et *Turkménistan* (art. 80 du Code du travail).

¹⁷⁰ **Parmi les pays ayant ratifié les conventions:** *Bosnie-Herzégovine* (art. 46(2) de la loi sur le travail); *Bulgarie* (art. 144 du Code du travail); *Iraq* (art. 71(3) du Code du travail); *Madagascar* (art. 13 du décret n° 62-150 de 1962); *Maroc* (art. 2 du décret n° 2-04-513 de 2004); *Portugal* (art. 227(1) du Code du travail); *Suisse* (art. 19 et 20 de la loi sur le travail); *République arabe syrienne* (art. 110(a)(1) de la loi sur le travail n° 17 de 2010); et *Tadjikistan* (art. 87(2) du Code du travail de 2016). **Parmi les pays n'ayant pas ratifié les conventions:** *Malawi* (art. 38(1)(b) de la loi sur l'emploi n° 6 de 2000); et *Philippines* (art. 92(c) du Code du travail).

¹⁷¹ **Parmi les pays ayant ratifié les conventions:** *Belgique* (art. 12 de la loi sur le travail de 1971); *Bosnie-Herzégovine* (art. 46(2) de la loi sur le travail); *Cambodge* (art. 156 de la loi sur le travail); *Madagascar* (art. 13 du décret n° 62-150 de 1962); *Sénégal* (art. 11 du décret n° 73-085 de 1973); et *Tunisie* (art. 104 du Code du travail). **Parmi les pays n'ayant pas ratifié les conventions:** *Malawi* (art. 38(1)(c) de la loi sur l'emploi n° 6 de 2000); et *Philippines* (art. 92(d) du Code du travail).

¹⁷² Art. 11(a) et (2) de la loi sur les jours de repos.

¹⁷³ Art. 38(1) du Code du travail.

¹⁷⁴ Art. 38(1)(a) de la loi sur l'emploi n° 6 de 2000.

¹⁷⁵ Art. 57 (b) de la loi sur le travail.

¹⁷⁶ Art. 5(2) de la loi sur les employés des magasins et bureaux.

¹⁷⁷ Art. 14(3) de la loi sur la durée du travail.

égard, la commission a régulièrement rappelé que toute exception à la règle générale du repos hebdomadaire de 24 heures doit être limitée au strict nécessaire et elle a insisté sur la nécessité de préciser les conditions dans lesquelles des dérogations totales ou partielles au régime normal de repos hebdomadaire peuvent être autorisées, tout en évitant les dispositions trop larges¹⁷⁸.

259. Enfin, certains pays ne réglementent pas les dérogations temporaires¹⁷⁹.

260. La commission souligne l'importance de limiter le recours aux exceptions de la règle générale du repos hebdomadaire de 24 heures au strict nécessaire et de n'autoriser ces exceptions que dans des conditions clairement définies.

Encadré 2.9

Compensation en cas de dérogations temporaires au repos hebdomadaire normal

L'article 8, paragraphe 3, de la convention n° 106 prévoit que:

Lorsque des dérogations temporaires auront été appliquées dans les conditions prévues par le présent article, un repos compensatoire, d'une durée totale au moins égale à celle de la période minimum prévue à l'article 6, sera accordé aux intéressés.

261. La commission note avec satisfaction que la plupart des pays accordent l'une ou l'autre forme de compensation pour le travail temporaire et exceptionnel effectué pendant des jours de repos hebdomadaire. Elle note également avec satisfaction que les législations de certains pays prévoient à la fois une compensation financière et du temps libre compensatoire pour les travailleurs qui travaillent le jour normal de repos hebdomadaire¹⁸⁰.

262. Cependant, la commission note que les législations nationales d'un certain nombre de pays prévoient du temps libre pour un travail effectué pendant des périodes de repos hebdomadaire, mais ajoutent des termes tels que «dès que les circonstances le permettent» ou «au cas où un repos compensatoire n'est pas possible, une protection appropriée sera accordée par l'employeur». Par exemple, dans le cas des pays n'ayant pas ratifié les conventions, la réglementation sur le temps de travail¹⁸¹ du *Royaume-Uni* prévoit que, lorsqu'un travailleur est tenu de travailler pendant une période qui, normalement, devrait être une période de repos ou une pause: *a*) l'employeur doit autant que possible permettre au travailleur de prendre une période équivalente de repos compensatoire; et *b*) dans des cas exceptionnels dans lesquels il n'est pas possible, pour des raisons objectives, d'accorder une telle période de repos, l'employeur doit garantir au travailleur la protection jugée adéquate afin de protéger sa santé et sa sécurité. Parmi les pays ayant ratifié les

¹⁷⁸ Par exemple *Iran* – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2014; *Belize* – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2014; et *Luxembourg* – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2014.

¹⁷⁹ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié les conventions**, le *Zimbabwe*, et **parmi les pays ne les ayant pas ratifiées**, l'*Afrique du Sud* et les *Etats-Unis*.

¹⁸⁰ **Parmi les pays n'ayant pas ratifié les conventions**: *El Salvador* (art. 175 du Code du travail); *Malawi* (art. 38(2) de la loi sur l'emploi n° 6 de 2000). **Parmi les pays ayant ratifié les conventions**: *Egypte* (art. 85 du Code du travail); *Guinée équatoriale* (art. 58(2) et (3) de la loi n° 10/2012); *Koweït* (art. 67 de la loi sur le travail dans le secteur privé n° 6 de 2010); *Slovénie* (art. 156(2) et 128 de la loi sur les relations d'emploi (ZDR-1)); *Suisse* (art. 20 de la loi sur le travail); et *Suriname* (art. 13(1) de la loi sur le travail).

¹⁸¹ Art. 24 de la réglementation sur la durée du travail.

conventions, le Code du travail ¹⁸² du *Bangladesh* prévoit que, lorsqu'un travailleur est privé de l'un de ses jours de congé hebdomadaire, il doit lui être accordé, dès que les circonstances le permettent, des jours de congé compensatoire d'un nombre égal à celui des jours de congé dont il a ainsi été privé ¹⁸³.

263. A cet égard, la commission a rappelé que de telles dispositions qui prévoient que le repos compensatoire peut être remplacé, dans des circonstances exceptionnelles, par une «protection appropriée», ne sont pas pleinement en conformité avec les articles 7, paragraphe 2, et 8, paragraphe 3, de la convention n° 106. puisque l'octroi du repos compensatoire d'une durée totale équivalente à la période prévue à l'article 6 est une prescription absolue et doit être observé dans toutes les dérogations admises à la règle de base du repos hebdomadaire de 24 heures ¹⁸⁴.

264. La commission souligne l'importance de faire en sorte que le repos compensatoire soit accordé sans exception chaque fois que des dérogations au régime normal du repos hebdomadaire sont autorisées.

265. En outre, la commission observe que les législations nationales d'un certain nombre de pays ne prévoient qu'une compensation financière en cas de dérogation temporaire ¹⁸⁵. Elle observe aussi que, dans d'autres cas, la législation nationale prévoit la possibilité pour les travailleurs de choisir entre du temps libre et une compensation financière, auquel cas ils pourraient renoncer à leur droit à un repos hebdomadaire, s'ils le souhaitent, en échange du paiement d'heures supplémentaires ¹⁸⁶. Enfin, dans quelques cas, aucune compensation pour un travail exceptionnel effectué pendant le week-end n'est prévue par la législation ¹⁸⁷.

266. A cet égard, il faut rappeler que, pendant la première discussion de la convention n° 106, une phrase a été ajoutée pour autoriser une compensation pécuniaire au lieu du repos compensatoire, à la condition que des taux spéciaux de salaires puissent être prescrits par les organismes appropriés dans chaque pays. Toutefois, il a été considéré qu'une telle disposition constituerait une négation du principe du repos hebdomadaire ¹⁸⁸, et que l'application pratique de cette disposition pourrait aboutir à la disparition complète du

¹⁸² Art. 104 du Code du travail.

¹⁸³ Des dispositions similaires figurent dans les législations des pays suivants: *Chypre* (art. 16(2) de la loi sur l'organisation du temps de travail); *Danemark* (art. 12 de l'ordonnance n° 324 de 2002); *Italie* (art. 17(4) du décret n° 66/2003); et *Norvège* (art. 10-12(3), (6) et (7) de la loi sur l'environnement de travail).

¹⁸⁴ *Danemark* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2014.

¹⁸⁵ **Parmi les pays n'ayant pas ratifié les conventions:** *Philippines* (art. 93 du Code du travail); et *Singapour* (art. 37(2) et (3) de la loi sur l'emploi). **Parmi les pays ayant ratifié les conventions:** *Bénin* (art. 3 de l'ordonnance n° 035/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT de 1998); *Indonésie* (art. 11(b) du décret ministériel n° KEP 102/MEN/VI/2004); *République islamique d'Iran* (art. 62, note 1, paragr. 2, du Code du travail); et *Thaïlande* (art. 19 de la circulaire du comité sur les relations de travail dans les entreprises d'Etat portant sur les normes minimales des conditions d'emploi dans les entreprises d'Etat (B.E. 2549 (2006) du 31 mai 2006).

¹⁸⁶ **Parmi les pays n'ayant pas ratifié les conventions:** *Ouzbékistan* (art. 157(1) et (2) du Code du travail); *Samoa* (art. 38(2) et 39(2) et (3) de la LERA); et *Turkménistan* (art. 121 du Code du travail). **Parmi les pays ayant ratifié les conventions:** *Azerbaïdjan* (art. 164(2) du Code du travail); *Bahreïn* (art. 57(b) de la loi sur le travail); *Bélarus* (art. 69(4) du Code du travail); *Etat plurinational de Bolivie* (art. 31 de la GLA); *Brésil* (art. 8 du décret n° 27048 et art. 9 de la loi n° 605); *Colombie* (art. 180 du Code substantif du travail); *Pérou* (art. 2 du décret législatif n° 713 de 1997); *Slovaquie* (art. 121 du Code du travail); *Tadjikistan* (art. 88 du Code du travail de 2016); *Ukraine* (art. 72 du Code du travail); et *Uruguay* (art. 8 de la loi n° 7318 de 1920).

¹⁸⁷ Par exemple *Cameroun* (art. 10-12 du décret n° 22 de 1969); et *Madagascar* (art. 13, 14 et 15 du décret n° 62-150 de 1962).

¹⁸⁸ BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport V (2), CIT, 40^e session, Genève, 1957, p. 25.

repos hebdomadaire ¹⁸⁹. Comme l'a noté la commission, si une compensation pécuniaire devenait la règle, cela reviendrait pratiquement à priver les travailleurs du repos auquel ils ont droit, et cela d'une manière continue ¹⁹⁰. *Elle a aussi rappelé à cet égard qu'un certain nombre de dispositions des conventions internationales du travail tendent à protéger les travailleurs contre ce qui pourrait apparaître à première vue comme une «préférence personnelle», dans le cas, par exemple, où ils sont tentés (par la perspective d'un gain supplémentaire) de renoncer à des droits de protection élémentaire notamment en ce qui concerne la durée du travail, le repos hebdomadaire et les congés annuels ¹⁹¹. En conséquence, la commission n'a cessé de demander que les travailleurs privés de leur journée de repos hebdomadaire bénéficient en tout état de cause d'un repos compensatoire, indépendamment de toute compensation pécuniaire ¹⁹².*

267. Rappelant que la raison d'être du repos compensatoire est la nécessité de protéger la santé et le bien-être des travailleurs, la commission souligne l'importance du fait que toute compensation financière vienne s'ajouter, au lieu de se substituer, au repos compensatoire requis.

c) Consultations

Encadré 2.10

Consultations en cas d'exceptions

L'article 4 de la convention n° 14 prévoit que:

1. Chaque Membre peut autoriser des exceptions totales ou partielles [...] après consultation des associations qualifiées des employeurs et des ouvriers, là où il en existe.

2. Cette consultation ne sera pas nécessaire dans le cas d'exceptions qui auront été déjà accordées par application de la législation en vigueur.

L'article 7, paragraphe 4, de la convention n° 106 prévoit que:

4. Toute mesure portant sur l'application des dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 du présent article devra être prise en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe.

L'article 8, paragraphe 2, de la convention n° 106 prévoit que:

2. Lorsqu'il s'agira de déterminer les cas dans lesquels les dérogations temporaires pourront être accordées en application des dispositions des alinéas b) et c) du paragraphe précédent, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés seront consultées, s'il en existe.

268. La commission observe avec satisfaction que de nombreux gouvernements indiquent que les partenaires sociaux sont consultés à propos de l'application des dérogations ¹⁹³. Toutefois, la commission note également que plusieurs pays qui ont

¹⁸⁹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 40^e session, 1957, p. 744.

¹⁹⁰ BIT: *Le repos hebdomadaire dans l'industrie, le commerce et les bureaux*, 1964, *op. cit.*, paragr. 159.

¹⁹¹ Bahreïn – CEACR, convention n° 14, demande directe, publiée en 2010.

¹⁹² Par exemple Azerbaïdjan – CEACR, convention n° 106, demande directe; publiée en 2014; Bélarus – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2015.

¹⁹³ Allemagne, Autriche, Bangladesh, Bélarus, Belgique, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Burundi, Cabo Verde, Cambodge, Chili, Chine, Chypre, Côte d'Ivoire, Croatie, Cuba, Danemark, Egypte, Erythrée, Espagne, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Ghana, Guinée équatoriale, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Iraq, Islande, Italie, Japon, Koweït, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Malte, Maroc, Maurice, République de Moldova, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Samoa, Sénégal, Serbie, Seychelles,

envoyé un rapport, soit n'ont pas communiqué d'informations sur la question, soit indiquent qu'aucune consultation n'a eu lieu sur la question ¹⁹⁴.

269. A cet égard, la commission n'a cessé d'inviter les gouvernements à organiser des consultations avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs concernées à propos des régimes spéciaux de repos hebdomadaire et des dérogations temporaires au repos hebdomadaire ¹⁹⁵. Il est également à noter que le comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la *France* de la convention n° 106 a souligné l'importance d'une consultation effective des partenaires sociaux s'agissant de la détermination des catégories de personnes ou établissements auxquelles s'applique un régime spécial de repos hebdomadaire ¹⁹⁶.

270. La commission souligne l'importance d'organiser des consultations avec les partenaires sociaux avant de mettre en place des dérogations tant permanentes que temporaires au repos hebdomadaire.

Conclusions

271. Dans l'ensemble, la commission se félicite de ce que les principaux éléments du principe du repos hebdomadaire, à savoir la durée, la régularité, la continuité et l'uniformité, soient repris dans les législations de la majorité des pays qui ont envoyé un rapport.

272. Toutefois, la commission observe aussi que, dans un certain nombre de pays, les dérogations permanentes et temporaires au régime normal du repos hebdomadaire vont au-delà des dérogations autorisées par les conventions, principalement dans le commerce et le secteur des bureaux. Elle observe également qu'un certain nombre de pays accordent une compensation financière plutôt que du temps libre compensatoire aux travailleurs tenus de travailler pendant les jours de repos.

273. A cet égard, la commission souligne qu'il est fondamental que:

- *les considérations sociales comme économiques soient prises en compte pour l'instauration de régimes spéciaux de repos hebdomadaire, dans le contexte du pays concerné;*
- *les partenaires sociaux soient toujours consultés avant d'instaurer ces régimes spéciaux; et*
- *les dérogations permanentes comme temporaires soient dûment compensées par du temps libre d'une durée équivalente au repos hebdomadaire normal prévu par la législation et la pratique nationales; en outre, cette compensation doit être accordée aux travailleurs dans un délai approprié afin de protéger leur santé et leur sécurité, ce qui est le but recherché par les instruments.*

Slovaquie, Slovénie, Sri Lanka, Soudan, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Tadjikistan, République tchèque, Thaïlande, Tunisie, Turkménistan, Turquie et Ukraine.

¹⁹⁴ Par exemple *Cameroun, El Salvador, Jamaïque, Malawi, Namibie, Nicaragua, Philippines, Fédération de Russie, Singapour et Suriname*. Voir aussi le chapitre VIII à ce sujet.

¹⁹⁵ Par exemple *République dominicaine* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2014; *Guinée-Bissau* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2015; *Lesotho* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2014; *République arabe syrienne* – CEACR, convention n° 106, publiée en 2014.

¹⁹⁶ Document GB.326/INS/15/8, paragr. 47, *op. cit.*

Chapitre III. Congé annuel payé

1. Introduction

274. Le congé annuel payé¹ est la période au cours de laquelle les travailleurs ont le droit de s'absenter de leur travail tout en continuant de percevoir des revenus et de bénéficier de la protection sociale². Le congé annuel payé est très important dans la réglementation du temps de travail dans la mesure où il protège la santé et le bien-être des travailleurs, les autorise à être avec leur famille et les aide à être plus productifs, tout en limitant le temps de travail au cours de l'année³.

275. Le premier instrument sur le congé que l'OIT a adopté était la convention (n° 52) sur les congés payés, 1936, s'appliquant aux travailleurs de l'industrie, du commerce et des bureaux et fixant à 6 jours ouvrables la durée minimum du congé après une année de service continu⁴. La convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952, laisse à la législation nationale le soin de déterminer la durée du congé annuel payé.

276. Enfin, la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, révisé les conventions n°s 52 et 101. Au cours des travaux préparatoires qui ont précédé l'adoption de la convention n° 132, il a été souligné que les normes établies dans la convention n° 52 étaient dépassées et devaient être réexaminées à la lumière des changements technologiques et des progrès économiques survenus au fil des ans⁵. Une importance particulière a été accordée à l'élargissement de la portée de l'instrument pour englober les

¹ La pratique consistant à accorder des congés annuels existait au XIX^e siècle dans un petit nombre de pays et était réservée aux fonctionnaires de l'Etat et aux employés publics. Au tournant du siècle, certains employeurs du secteur privé ont commencé à suivre cette pratique mais à une échelle très limitée et ces premières mesures se sont rapidement reflétées dans la législation pour un certain nombre de catégories de travailleurs tels que les apprentis, les femmes, les salariés ou les personnes employées dans les magasins. Les premiers textes donnant droit aux travailleurs en général à un congé annuel payé sont apparus après la première guerre mondiale. En 1934, seuls 12 pays disposaient d'une législation sur les vacances annuelles s'appliquant aux salariés en général. Voir BIT: *Congés annuels payés et repos hebdomadaire dans l'industrie, le commerce et les bureaux*, Conclusions générales des rapports relatifs à la convention (n° 52) sur les congés payés, 1936, recommandation (n° 47) sur les congés payés, 1936, recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954, et la convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952. Troisième partie du rapport de la commission, Genève, 1964, paragr. 1.

² BIT: *Paid annual leave*, Programme des conditions de travail et d'emploi, Fiche d'information n° WT-6, juillet 2004.

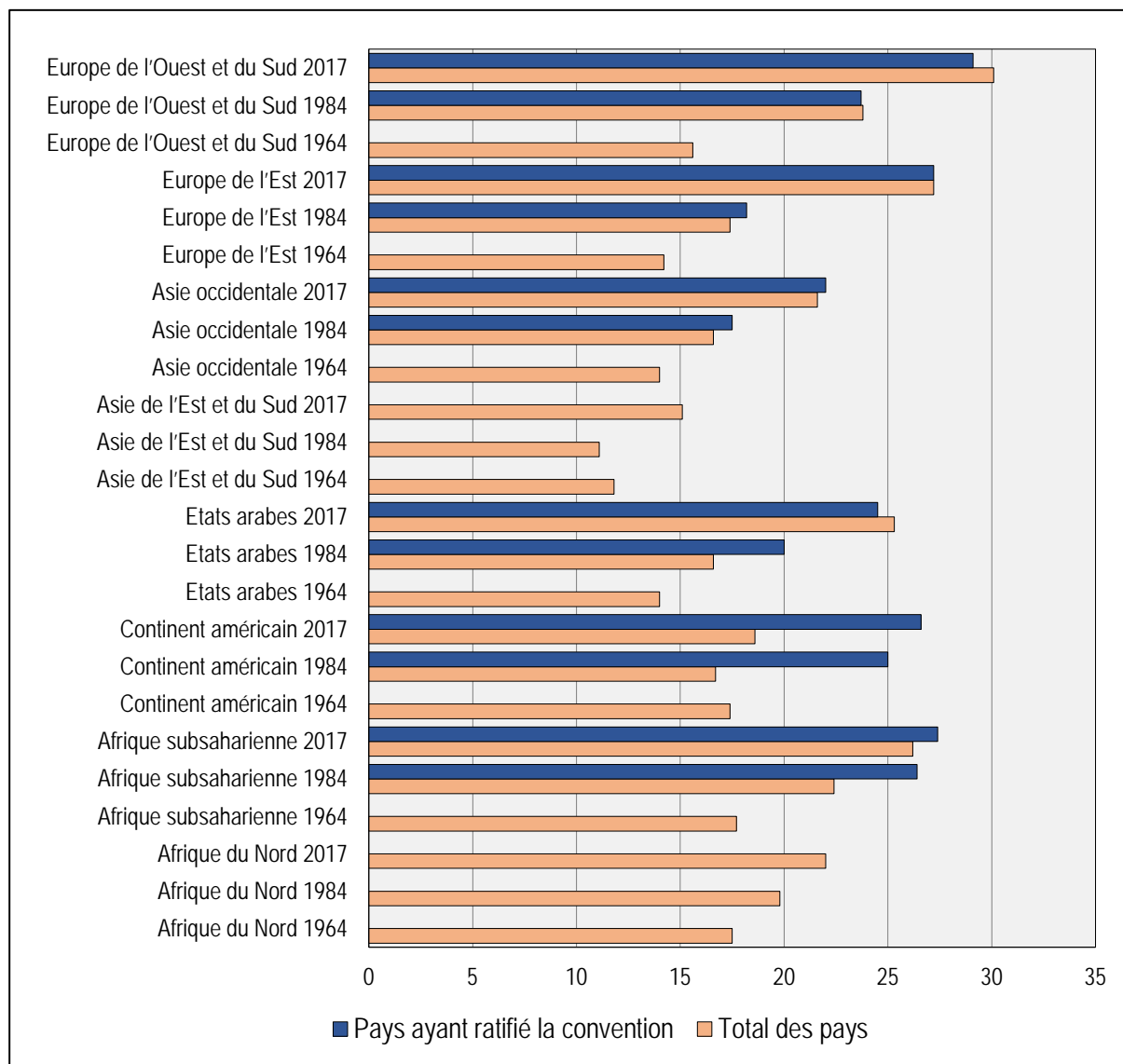
³ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, Genève, 17-21 oct. 2011, paragr. 49.

⁴ BIT: *Le temps de travail – Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 70^e session, Genève, 1984, rapport III (partie 4B), étude d'ensemble des rapports concernant la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 (ci-après désignée: «l'étude d'ensemble de 1984»), paragr. 193.

⁵ Voir BIT: *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail (CIT), 53^e session, Genève, 1969, p. 723.

travailleurs agricoles, ainsi qu'à l'extension de la durée de la période minimum du congé à au moins 3 semaines ⁶.

Figure 3.1. Evolution de la durée du congé annuel payé (en jours civils) ¹ de 1964 à 2017 (par région)



Sources: Etude d'ensemble de 1964, étude d'ensemble de 1984 et données provenant des pays ayant présenté un rapport en 2017.

¹ Toutes les unités de temps utilisées dans les législations nationales pour déterminer la durée du congé annuel sont converties en jours civils grâce aux formules suivantes: dans le cas de jours ouvrables: $JC = JO \div RTH (7)$; dans le cas de semaines (de travail): $JC = ST (7)$; dans le cas de mois: $JC = M (\sim 30)$; dans le cas d'heures de travail: $JC = HT \div RTJ \div RTH (7)$ (JC = jours civils, RTJ = régime de travail journalier, M = mois, JO = jours ouvrables, HT = heures de travail, ST = semaine de travail, RTH = régime de travail hebdomadaire).

277. D'un point de vue historique, comme le montre le graphique 3.1, la durée obligatoire du congé annuel payé a augmenté au cours des récentes décennies dans presque toutes les régions et, dans bien des cas, elle est supérieure à la norme minimum établie non seulement dans la convention n° 52, mais aussi dans la convention n° 132.

⁶ Voir BIT: *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail (CIT), 53^e session, Genève, 1969, p. 725.

278. Le présent chapitre s'intéresse aux deux instruments les plus récents, à savoir la convention n° 132⁷ et la recommandation n° 98⁸.

2. Contenu des instruments et tendances de la législation nationale

A. Champ et méthodes d'application

a) Champ d'application et exclusions

Encadré 3.1

L'article 2 de la convention n° 132 prévoit que:

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer.

2. Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la convention des catégories limitées de personnes employées lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une certaine importance.

3. Tout Membre qui ratifie la convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les catégories en question.

279. Le paragraphe 3 de la recommandation n° 98 exclut les gens de mer, les travailleurs agricoles et les personnes employées dans des entreprises ou des établissements dans lesquels seuls les membres de la famille d'employeur sont occupés, tandis que l'article 2, paragraphe 1, de la convention n° 132 n'exclut que les gens de mer de son champ d'application⁹.

⁷ La convention n° 132 est entrée en vigueur le 30 juin 1973 et a été ratifiée par 37 Etats Membres.

⁸ La convention n° 132 fait partie du groupe de 12 instruments sur la durée du travail qui doivent être examinés par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (SRM) à une date ultérieure qui n'a pas encore été fixée.

⁹ L'article 15, paragraphe 1, de la convention n° 132 prévoit: «Tout Membre peut accepter les obligations de la présente convention séparément: a) pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture; b) pour les personnes employées dans l'agriculture». L'objectif de cette clause est de contourner d'éventuels obstacles empêchant la ratification du fait de l'application de la convention au secteur agricole. BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 54^e session, Genève, 1970, pp. 479 et 480. Aucun des pays ayant ratifié la convention n'a recouru à cette disposition.

280. Dans la majeure partie des cas, les dispositions relatives au congé annuel s'appliquent aux travailleurs et aux employeurs qui sont liés par un contrat de travail ou une relation de travail¹⁰ dans les secteurs privé et/ou public¹¹.

281. Dans la législation nationale, les fonctionnaires ou les salariés du secteur public¹², et le personnel militaire et de police¹³ font partie des catégories qui font le plus fréquemment l'objet de dispositions spéciales concernant le congé annuel. Par exemple, en *République islamique d'Iran*, la loi sur le service civil régit le congé annuel dans le secteur public. La législation de certains pays exclut de son champ d'application les travailleurs familiaux¹⁴, les travailleurs domestiques¹⁵ et les travailleurs agricoles¹⁶. Certains gouvernements rapportent que des réglementations distinctes relatives au congé annuel payé s'appliquent aux catégories de travailleurs exclues. Par exemple au *Luxembourg*, le règlement grand-ducal du 28 janvier 1976 traite du congé annuel payé du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture. Dans de nombreux pays, les travailleurs employés dans des formes de travail atypiques, tels que les travailleurs occasionnels, sont aussi exclus du droit au congé¹⁷.

282. La commission a noté que de récentes réformes législatives ont élargi le champ d'application des dispositions relatives au congé annuel payé. Par exemple, en *Belgique*, l'abrogation en 2014 de l'article 18 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 qui excluait du régime de sécurité sociale certains travailleurs domestiques leur a permis de jouir du droit au congé annuel payé¹⁸. A *Malte*, la modification de la réglementation sur les travailleurs

¹⁰ Par exemple *Bélarus* (art. 3 du Code du travail), *Croatie* (art. 1 de la loi sur le travail), *Cuba* (art. 4 du Code du travail), *Equateur* (art. 1 du Code du travail), *Estonie* (art. 1 de la loi sur les contrats de travail), *Finlande* (art. 1 de la loi sur la durée du travail), *Gabon* (art. 1 du Code du travail), *Ghana* (art. 1 de la loi sur le travail), *République islamique d'Iran* (art. 5 du Code du travail), *Lettonie* (art. 2(1) de la loi sur le travail), *Mauritanie* (art. 1 de la loi portant Code du travail), *Nicaragua* (art. 2 du Code du travail), *Panama* (art. 2 du Code du travail), *Slovénie* (art. 3 de la loi sur les relations de travail) et *Togo* (art. 1 de la loi portant Code du travail).

¹¹ Par exemple *Azerbaïdjan* (art. 4 du Code du travail), *Burundi* (art. 14 du Code du travail), *Guinée équatoriale* (art. 3 de la loi n° 10/2012) et *République arabe syrienne* (art. 4 du Code du travail).

¹² Par exemple *Algérie* (art. 3 de la loi sur les relations de travail), *Argentine* (art. 2 de la loi n° 20744 sur les contrats de travail), *Autriche* (art. 1(1) de la loi sur le congé annuel payé), *Bahreïn* (art. 2 de la loi sur le travail), *Bangladesh* (art. 1(4) de la loi sur le travail), *Bénin* (art. 2(2) et 142 du Code du travail), *Cambodge* (art. 1 de la loi portant Code du travail), *Cameroun* (art. 3 du Code du travail), *Grèce* (art. 1(2) et (3) de la loi n° 539/45), *Guinée* (art. 1(5) du Code du travail), *Honduras* (art. 2 du Code du travail), *Myanmar* (art. 2(4) de la loi sur les congés de 1951), *Soudan* (art. 3 de la loi sur le travail) et *Thaïlande* (art. 4 de la loi sur la protection des travailleurs).

¹³ Par exemple *Antigua-et-Barbuda* (art. A6(2) du Code du travail), *Burundi* (art. 14(3) du Code du travail), *Erythrée* (art. 3(1) de la proclamation du travail), *Ghana* (art. 1 de la loi sur le travail), *Iraq* (art. 3(2) du Code du travail), *Oman* (art. 2 du Code du travail) et *Samoa* (art. 3 de la loi sur les relations de travail et d'emploi).

¹⁴ Par exemple *Bahreïn* (art. 2 de la loi sur le travail), *Finlande* (art. 2 de la loi sur le congé annuel), *République islamique d'Iran* (art. 188 du Code du travail), *Qatar* (art. 3 du Code du travail) et *Turquie* (art. 4 de la loi sur le travail).

¹⁵ Par exemple *Argentine* (art. 2 de la loi n° 20744 sur les contrats de travail), *Koweït* (art. 5 de la loi sur le travail dans le secteur privé), *République arabe syrienne* (art. 5 du Code du travail) et *Thaïlande* (art. 4 de la loi sur la protection des travailleurs).

¹⁶ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Argentine* (art. 2 de la loi n° 20744 sur les contrats de travail), *Autriche* (art. 1(2) de la loi sur le congé annuel payé), *Etat plurinational de Bolivie* (art. 1 de la loi générale sur le travail), *République de Corée* (art. 63 de la loi sur les normes du travail), *Honduras* (art. 2 du Code du travail si l'établissement agricole compte plus de 10 salariés), *Qatar* (art. 3 du Code du travail), *Soudan* (art. 3 de la loi sur le travail), *Thaïlande* (réglementation ministérielle n° 9 de 1998) et *Turquie* (art. 4 de la loi sur le travail si l'établissement emploie moins de 50 personnes).

¹⁷ Voir ci-après chapitre 5, paragr. 552. Voir aussi, BIT: *Non Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Responses*, Genève, 2016, p. 64.

¹⁸ *Belgique* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2015.

à temps partiel en 2008 a permis aux travailleurs à temps partiel précédemment exclus du droit à un congé annuel payé s'ils effectuaient moins de 20 heures par semaine d'avoir désormais droit à un congé annuel (au prorata)¹⁹.

b) Méthodes d'application

Encadré 3.2

L'article 1 de la convention n° 132 prévoit que:

Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

283. Le paragraphe 1 (1) de la recommandation n° 98 précise aussi que, compte tenu de la diversité des pratiques nationales, les dispositions de la recommandation «peuvent être mises en application par l'action des pouvoirs publics ou par l'initiative privée, soit par voie législative, soit par les soins d'organismes officiels de fixation des salaires, soit par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale, selon la méthode qui paraîtra appropriée en raison des conditions nationales».

284. Dans une majorité des pays qui ont envoyé un rapport, la législation générale – codes du travail, décisions ou réglementations ministérielles – contient des dispositions relatives au congé annuel payé. Certains pays ont adopté une législation spécifique sur le congé annuel payé. Par exemple, en *Autriche*, le sujet est régi par la loi sur le congé annuel payé et, en *Suède*, par la loi sur le congé annuel. Du reste, dans plusieurs pays d'Amérique latine, le congé annuel payé est un droit établi dans les Constitutions politiques²⁰.

285. Certaines conventions collectives contiennent aussi des clauses sur le congé annuel payé et prévoient souvent de meilleures conditions²¹ que la législation nationale ou réglementent certains aspects précis du congé annuel payé²². Par exemple, en *Côte d'Ivoire*²³, des conventions collectives déterminent la période de l'année la plus adaptée pour le congé annuel compte tenu des variations saisonnières des activités²⁴.

¹⁹ *Malte* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

²⁰ Par exemple *Argentine, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Costa Rica, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Nicaragua et République bolivarienne du Venezuela*.

²¹ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Azerbaïdjan* (art. 145 du Code du travail), *Cameroun* (art. 92(2) du Code du travail), *Monténégro* (art. 65(1) de la loi sur le travail), *Fédération de Russie* (art. 116 et 119 du Code du travail), *Espagne* (art. 38(1) du Statut des travailleurs); **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *France* (art. L.3141-10 du Code du travail), *Gabon* (art. 186(3) du Code du travail) et *Islande* (art. 10.1 de la loi sur le travail).

²² Par exemple, au *Bélarus*, des conventions collectives régissent les changements de la période donnant droit à un congé annuel payé (art. 166(8) du Code du travail); en *Grèce*, le gouvernement rapporte que les conventions collectives peuvent prévoir d'accorder un nombre supérieur de jours de congé annuel à certaines catégories de travailleurs; et, en *République islamique d'Iran*, la date des vacances doit être déterminée par consentement mutuel entre le travailleur et l'employeur (art. 69 du Code du travail).

²³ Art. 25(5) de la loi portant Code du travail.

²⁴ Autres exemples de dispositions nationales autorisant les conventions collectives à réglementer différents aspects du congé annuel: *Allemagne* (art. 13(1) de la loi fédérale sur le congé payé) et *République arabe syrienne* (art. 6 de la loi sur le travail).

B. Période de service minimum ouvrant droit au congé

286. La période de service minimum ouvrant droit au congé est le laps de temps (continu ou pas) au cours duquel un travailleur doit être employé avant d'avoir droit à un congé annuel payé.

Encadré 3.3

L'article 5 de la convention n° 132 prévoit que:

1. Une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé.
2. Il appartiendra à l'autorité compétente ou à l'organisme approprié, dans le pays intéressé, de fixer la durée d'une telle période de service minimum, mais celle-ci ne devra en aucun cas dépasser six mois.
3. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
4. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service.

287. A ce propos, le paragraphe 4 (2) de la recommandation n° 98 indique que l'organisme approprié dans chaque pays pourrait déterminer, s'il l'estime indiqué, «*a*) le nombre de jours pendant lesquels un travailleur devrait avoir travaillé pour avoir droit au congé annuel payé ou à une partie proportionnelle de ce congé, et *b*) le mode de calcul de la période de service d'un travailleur au cours d'une année donnée, aux fins de déterminer le congé annuel payé» que ce travailleur devrait prendre pour l'année considérée.

288. L'article 5, paragraphe 1, de la convention n° 132 est une disposition facultative. Si les Etats décident d'y recourir, l'article 5, paragraphes 2 et 4, établit deux restrictions: *a*) la durée d'une période de service minimum ne devra en aucun cas dépasser 6 mois; et *b*) les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée seront comptées dans la période de service. A cet égard, la commission a tenu à rappeler que le paragraphe 4 de l'article 5 de la convention prescrit que toute absence du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité (pas uniquement des accidents et des maladies professionnelles), sera comptée dans la période de service²⁵.

289. Quant à la façon de calculer la période de service, l'article 5, paragraphe 3, laisse le soin à l'autorité compétente de déterminer le mode de calcul de la période de service minimum. Plus précisément, à propos de la façon dont les interruptions sont traitées, le paragraphe 7 de la recommandation n° 98 suggère ce qui suit:

- 1) les interruptions de travail pendant lesquelles le travailleur reçoit un salaire ne devraient pas affecter son droit au congé annuel payé ni la durée de celui-ci;
- 2) les interruptions de travail qui n'entraînent pas la cessation des relations de travail ou du contrat ne devraient affecter aucun des droits du travailleur au congé payé qui ont été accumulés antérieurement à l'interruption; et
- 3) dans chaque pays, l'organisme approprié devrait déterminer les modalités suivant lesquelles devraient être appliqués les principes définis aux sous-paragraphes 1) et 2) ci-dessus dans les cas d'interruption de travail ayant pour cause:

²⁵ République tchèque – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2003.

- a) la maladie, l'accident et les périodes de repos prénatal et postnatal;
- b) les absences dues à des événements de famille;
- c) les obligations militaires;
- d) l'exercice des droits et devoirs civiques;
- e) l'accomplissement des obligations résultant de fonctions syndicales;
- f) les changements dans la direction de l'entreprise;
- g) le chômage involontaire intermittent.

a) **Durée de la période de service minimum ouvrant droit au congé**

290. La législation de la plupart des pays ayant présenté un rapport prévoit une période de service minimum pour ouvrir droit au congé annuel payé. Dans plusieurs pays, celle-ci est de 6 mois. Par exemple, dans des pays n'ayant pas ratifié la convention – *Cabo Verde*²⁶, *Estonie*²⁷, *Japon*²⁸, *Lituanie*²⁹, *Maroc*³⁰, *Oman*³¹, *Ouzbékistan*³² et *Zambie*³³ –, la législation prévoit une période de service minimum de 6 mois pour ouvrir droit au congé annuel payé; dans des pays ayant ratifié la convention – *Allemagne*³⁴, *Azerbaïdjan*³⁵, *Lettonie*³⁶, *ex-République yougoslave de Macédoine*³⁷, *République de Moldova*³⁸, *Portugal*³⁹, *Fédération de Russie*⁴⁰, *Serbie*⁴¹ et *Ukraine*⁴² –, la législation prévoit également une période de service de 6 mois. Dans d'autres pays, la législation fixe une période de service minimum inférieure à 6 mois. Par exemple, le gouvernement de l'*Algérie*⁴³ rapporte qu'il faut une période minimum de 24 jours ouvrables ou de 4 semaines pour ouvrir droit au congé annuel payé. Le gouvernement d'*Antigua-et-*

²⁶ Art. 53 du Code du travail.

²⁷ Art. 68(4) de la loi sur les contrats de travail.

²⁸ Art. 39(1) de la loi sur les normes du travail.

²⁹ Art. 169(2) du Code du travail.

³⁰ Art. 231 du Code du travail.

³¹ Art. 61 du Code du travail dans sa teneur modifiée par le décret royal n° 113/2011.

³² Art. 143 du Code du travail.

³³ Art. 15 de la loi sur l'emploi.

³⁴ Art. 4 de la loi fédérale sur le congé payé.

³⁵ Art. 131(1) du Code du travail.

³⁶ Art. 150(3) de la loi sur le travail.

³⁷ Art. 139 de la loi sur les relations de travail.

³⁸ Art. 115 du Code du travail.

³⁹ Art. 239(1) et (2) du Code du travail.

⁴⁰ Art. 122(2) du Code du travail.

⁴¹ Art. 68(2) de la loi sur les relations de travail.

⁴² Art. 10 de la loi sur le congé.

⁴³ Art. 43 de la loi sur les relations de travail.

*Barbuda*⁴⁴ rapporte que tous les salariés ayant accompli avec succès leur période d'essai de 3 mois ont droit à un congé rémunéré au moins à hauteur de leur salaire de base⁴⁵.

291. La commission observe que, dans de nombreux pays, la période de service minimum ouvrant droit au congé payé est supérieure à 6 mois. Dans certains d'entre eux, elle est supérieure à 6 mois, mais inférieure à 1 an. Par exemple, parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention, en *Bulgarie*, les travailleurs peuvent prendre leur congé annuel payé après 8 mois de service⁴⁶. Le gouvernement du *Costa Rica*⁴⁷ rapporte que la période de service minimum ouvrant droit au congé est de 50 semaines; au *Ghana*, elle est de 200 jours⁴⁸. D'autres exemples sont le *Koweït*⁴⁹ (9 mois) et le *Turkménistan*⁵⁰ (11 mois). De plus, la commission note que dans de nombreux pays, principalement des pays n'ayant pas ratifié la convention⁵¹, la période de service minimum ouvrant droit au congé est de 1 an, voire plus. Par exemple, en *Chine*⁵², les salariés qui ont travaillé de façon continue pendant plus de 1 an dans des organisations, des entreprises, des institutions, des unités privées autres que des entreprises et des entités commerciales et industrielles privées qui engagent des travailleurs ont droit au congé annuel payé. Le gouvernement du *Chili*⁵³ rapporte que les travailleurs qui ont travaillé pendant plus de 1 an ont droit à 15 jours ouvrables de congé annuel payé. En *République arabe syrienne*⁵⁴, un travailleur a droit à un congé annuel de 14 jours ouvrables sans perte de salaire après 1 à 5 ans de service.

292. A ce propos, la commission a rappelé que l'article 5, paragraphe 2, de la convention sur la période de service minimum qui peut être exigée pour ouvrir droit au congé annuel payé est une disposition facultative et non une exigence, et que, si elle est invoquée, la période de service minimum ouvrant droit à un congé annuel payé ne devra en aucun cas dépasser 6 mois⁵⁵.

293. Dans quelques pays, aucune période de service n'est exigée pour ouvrir droit au congé annuel payé. Le gouvernement de la *Hongrie* indique que ni le Code du travail ni la

⁴⁴ Art. 18(1) du Code du travail.

⁴⁵ D'autres exemples sont: **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Jamaïque* (110 jours – art. 3(1) de la loi sur le congé payé), *Singapour* (3 mois – art. 43 de la loi sur l'emploi) et *Tunisie* (1 mois – art. 113 du Code du travail); **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Guinée* (1 mois – art. 222(12) du Code du travail), *Luxembourg* (3 mois – art. L.233-6 du Code du travail) et *République tchèque* (60 jours – art. 212(1) du Code du travail).

⁴⁶ Art. 155(2) du Code du travail.

⁴⁷ Art. 153 du Code du travail.

⁴⁸ Art. 21 de la loi sur le travail.

⁴⁹ Art. 70 de la nouvelle loi sur le travail dans le secteur privé.

⁵⁰ Art. 87 du Code du travail.

⁵¹ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Afrique du Sud, Bahreïn, Bangladesh, Bénin, Etat plurinational de Bolivie, Burundi, Cambodge, Canada, République centrafricaine, Colombie, République de Corée, Côte d'Ivoire, Danemark, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Erythrée, Ethiopie, Gabon, Grèce, Indonésie, Malawi, Mali, Maurice, Mauritanie, Mexique, Myanmar, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, Samoa, Sénégal, Sri Lanka, Soudan, Suriname, Thaïlande, Turquie, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe*; **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Brésil, Burkina Faso, Cameroun, Kenya, Madagascar et Rwanda*.

⁵² Art. 45 de la loi sur le travail.

⁵³ Art. 67 du Code du travail.

⁵⁴ Art. 155(a) du Code du travail.

⁵⁵ *Burkina Faso* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2008; *Cameroun* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014; et *Cameroun* – CEACR, convention n° 132, observation, publiée en 2009.

législation sectorielle ne définissent une période de service minimum pour ouvrir droit au congé annuel payé. Le gouvernement de l'*Espagne* signale que le droit au congé annuel payé est lié à chaque jour de travail, quelle que soit la durée du contrat et sans qu'il soit conditionné à une durée minimum de travail effectif. D'autres exemples incluent la *République islamique d'Iran*, le *Kazakhstan*, *Malte*, la *Slovénie*, le *Royaume-Uni* et la *Suisse*.

294. La commission estime que la limitation de la durée de la période de service minimum ouvrant droit au congé annuel, lorsque cette dernière est prévue, devrait permettre aux travailleurs de bénéficier du droit au congé annuel payé après une période de travail qui ne soit pas excessivement longue (pas plus de six mois, selon la convention).

b) Absences incluses dans la période de service ouvrant droit au congé

295. Comme la commission l'a souligné dans son étude d'ensemble de 1984 sur le temps de travail, la période de service étant la base de calcul de la durée du congé, il est extrêmement important que la législation précise clairement quelles sont les interruptions du travail qui, aux fins de l'ouverture du droit à un congé et du calcul de sa durée, sont assimilées à du temps de travail effectif, ainsi que la mesure dans laquelle cette assimilation est admise⁵⁶.

296. Dans bien des pays, la législation prévoit expressément que les absences dues à une maladie, à un accident et/ou à un congé de maternité doivent être comptées dans la période de service⁵⁷. Par exemple, en *Argentine*⁵⁸, les jours pendant lesquels les travailleurs ne travaillent pas parce qu'ils jouissent d'un congé prévu par la loi ou par un accord collectif ou d'un congé pour maladie dont ils ne sont pas responsables ou pour un accident du travail, ainsi que les jours pendant lesquels ils s'absentent pour des motifs indépendants de leur volonté devront être inclus dans la période de service. Dans certains pays, la période d'absence du travail à cause d'une maladie ou d'un accident est limitée. Par exemple, en *Hongrie*, toute période d'incapacité de travailler jusqu'à 30 jours par année civile est assimilée à des périodes de service⁵⁹. A *Madagascar*⁶⁰, les absences dues à une maladie sont incluses dans la période de service dans la limite de 6 mois⁶¹.

297. La commission constate que, dans les pays dont la législation a expressément prévu d'inclure les congés pour maladie et accident dans la période de service, certains n'incluent que les maladies professionnelles et les accidents du travail. Par exemple, le *Brésil*⁶², le

⁵⁶ BIT: *Le temps de travail: Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, op. cit., paragr. 250.

⁵⁷ Par exemple *Algérie*, *Azerbaïdjan*, *Bangladesh*, *Bénin*, *Cambodge*, *Chypre*, *Côte d'Ivoire*, *Estonie*, *Gabon*, *Honduras*, *Iraq*, *Islande*, *Kazakhstan*, *Lettonie*, *Lituanie*, *Luxembourg*, *Maroc*, *Nouvelle-Zélande*, *Panama*, *Pays-Bas*, *Pérou*, *Portugal*, *République tchèque*, *Turquie*, *Ukraine* et *Uruguay*.

⁵⁸ Art. 152(b) de la loi n° 20744.

⁵⁹ Art. 115(2)(e) du Code du travail.

⁶⁰ Art. 87 de la loi portant Code du travail.

⁶¹ D'autres exemples incluent le *Mali* (art. L.149 de la loi portant Code du travail), le *Myanmar* (art. 4(2) (2) de la loi sur les congés de 1951) et le *Togo* (art. 158 de la loi portant Code du travail).

⁶² Art. 131 de la consolidation des lois du travail.

*Burkina Faso*⁶³ et la *République centrafricaine*⁶⁴ n'incluent que les absences dues aux maladies professionnelles ou aux accidents du travail dans la période de service. En *Guinée*⁶⁵, lors du calcul du congé annuel, les absences liées à des maladies professionnelles et à des accidents du travail sont assimilées à des périodes de service, alors que les absences liées à des maladies non professionnelles et à des accidents de droit commun ne sont assimilées à des périodes de service que dans les conditions déterminées par convention collective⁶⁶.

298. La commission observe que la législation de nombreux pays ne semble pas contenir de dispositions énonçant clairement que les absences pour maladie, accident ou congé de maternité sont comptées dans la période de service lors du calcul du congé annuel. A ce propos, la commission a rappelé que toute absence du travail pour des motifs indépendants de la volonté du travailleur, telle que les absences dues à la maladie ou à un accident, devrait en principe être comptée dans la période de service – et, par conséquent, ces périodes ouvrent droit à des congés –, même si la convention laisse à l'appréciation des autorités compétentes de chaque pays la détermination des conditions particulières dans lesquelles de telles absences peuvent être considérées comme des périodes de service ouvrant droit aux congés⁶⁷. La commission a également attiré l'attention sur une affaire dont a été saisie la Cour de justice de l'Union européenne (affaire Schultz-Hoff C-350/06) qui a confirmé que les travailleurs qui sont en congé de longue maladie devraient avoir droit au même nombre de congés annuels que ceux qui ne sont pas malades⁶⁸.

299. La commission souligne l'importance de compter dans la période de service toute absence du travail pour des motifs indépendants de la volonté du travailleur, telle que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, et pas uniquement les maladies professionnelles et les accidents du travail.

c) Réduction proportionnelle du congé en cas de période de service incomplète pour ouvrir droit au congé

Encadré 3.4

L'article 4 de la convention n° 132 prévoit que:

1. Toute personne ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus aura droit, pour ladite année, à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite.

2. Aux fins du présent article, le terme **année** signifie une année civile ou toute autre période de même durée fixée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans le pays intéressé.

300. Le paragraphe 4 (3) de la recommandation n° 98 suggère à cet égard qu'il devrait appartenir, dans chaque pays, à l'organisme approprié de «prévoir que, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la période de service nécessaire pour avoir droit à un congé annuel payé, [...] le travailleur devrait avoir droit soit à un congé payé

⁶³ Art. 156(4) de la loi portant Code du travail.

⁶⁴ Art. 283 de la loi portant Code du travail.

⁶⁵ Art. 222(9) du Code du travail.

⁶⁶ Un autre exemple est la *République de Corée* (art. 60(6) de la loi sur les normes du travail).

⁶⁷ *Hongrie* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

⁶⁸ *Ibid.*

proportionnel à la période de travail accomplie, soit à une indemnité compensatrice, soit à un crédit de congé équivalent, selon la méthode jugée la plus adéquate».

301. L'objectif de ces dispositions est de protéger les personnes qui, en raison de la nature saisonnière ou occasionnelle de leur travail, ne sont pas employées pendant une durée correspondant à la période de service minimum ouvrant droit au congé annuel. Cela est d'autant plus important lorsque la législation nationale prévoit des périodes de service minimum ouvrant droit au congé de plus de 6 mois.

302. La commission constate que, dans quelques pays seulement, la législation contient des dispositions explicites exigeant qu'un congé proportionnel soit octroyé aux travailleurs qui ne peuvent pas achever la période de service minimum obligatoire pour ouvrir droit au congé annuel. Par exemple, parmi les pays qui disposent d'une période de service minimum obligatoire de plus de 6 mois, en *Argentine*, le travailleur a droit à un congé annuel après une période de service minimum ouvrant droit au congé d'au moins la moitié des jours ouvrables d'une année et, si le travailleur n'a pas effectué la période de service minimum, il doit bénéficier d'un congé annuel équivalant à 1 jour par 20 jours de travail effectif⁶⁹. A *Bahreïn*⁷⁰, si la période de service d'un travailleur est inférieure à une année, il a droit à un congé proportionnel à la période de travail accomplie pendant l'année⁷¹. Parmi les pays qui prévoient une période de service minimum ouvrant droit au congé de 6 mois, ou moins, en *République tchèque*⁷², les salariés qui travaillent pour un même employeur pendant au moins 60 jours au cours d'une année civile ont droit à un congé annuel proportionnel s'ils n'ont pas travaillé de façon continue pendant toute l'année civile⁷³.

303. A cet égard, la commission a prié des gouvernements de prendre les mesures nécessaires, législatives ou autres, pour veiller à ce qu'un congé payé proportionnel à la période de service accomplie soit accordé à tous les travailleurs dont la période de service au cours d'une année déterminée est inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé annuel payé prescrit⁷⁴. ***La commission souligne l'importance de garantir que les travailleurs ont droit, en cas d'arrêt de leur emploi avant la fin de la durée de service requise pour ouvrir droit à la totalité du congé annuel payé, à un congé annuel payé proportionnel à la période de service accomplie.***

C. Calcul de la durée du congé annuel payé

304. Différents facteurs doivent être pris en considération lors du calcul de la durée du congé annuel, à savoir: *a)* la durée minimum du congé prévue par la législation nationale; *b)* la base de temps utilisée pour définir la durée du congé; *c)* les absences du travail qui ne doivent pas être considérées comme faisant partie du congé annuel; et *d)* les possibles extensions du congé annuel en application de certains facteurs.

⁶⁹ Paragr. 151 et 153 de la loi n° 20744.

⁷⁰ Art. 58 du Code du travail.

⁷¹ D'autres exemples incluent *Cuba* (art. 101 du Code du travail), la *République dominicaine* (art. 179 du Code du travail), le *Honduras* (art. 128(8) de la Constitution), le *Malawi* (art. 44 de la loi sur l'emploi) et l'*Uruguay* (art. 1 de la loi n° 12590).

⁷² Art. 212(1) du Code du travail.

⁷³ D'autres exemples incluent la *Bosnie-Herzégovine* (art. 26 de la loi sur le travail), le *Luxembourg* (art. L.233-12 du Code du travail) et la *République de Moldova* (art. 115 du Code du travail).

⁷⁴ *Lettonie* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

a) Durée minimum du congé

Encadré 3.5

L'article 3, paragraphes 1 et 3, de la convention n° 132 prévoit que:

1. Toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée.

[...]

3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.

305. Le paragraphe 4 (1) de la recommandation n° 98 propose que la durée du congé annuel payé soit proportionnelle à la durée du travail accompli chez un ou plusieurs employeurs au cours de l'année considérée et soit au moins égale à 2 semaines de travail pour 12 mois de service.

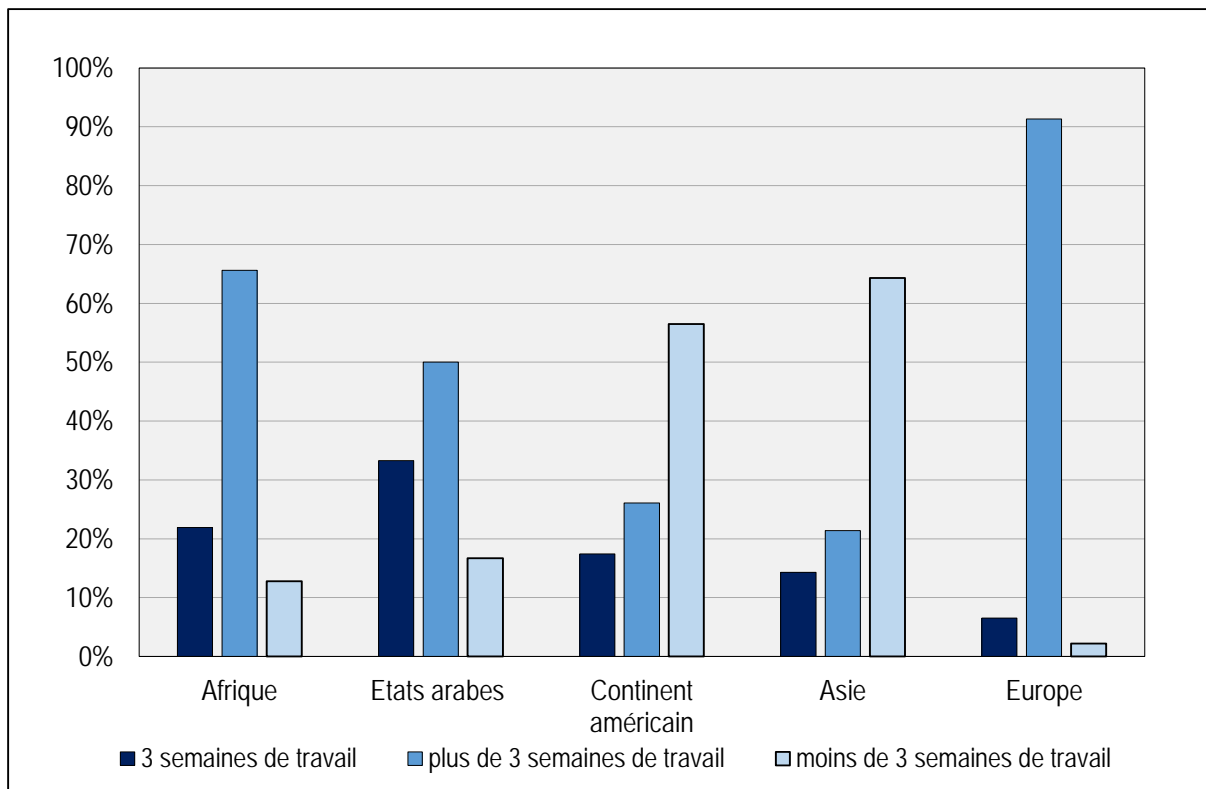
306. La commission constate avec satisfaction que la majorité des pays ayant présenté un rapport prévoient le droit à une période minimum de congé annuel payé dans leur législation⁷⁵. Elle se félicite également de ce que la législation de la plupart des pays ayant présenté un rapport garantisse soit la durée minimum de base du congé annuel exigée par la convention⁷⁶, soit un congé annuel plus long⁷⁷.

⁷⁵ Les *Etats-Unis* font exception: le rapport du gouvernement indique qu'en général le congé annuel payé ne fait pas l'objet d'une législation fédérale, sauf pour des dispositions concernant les employés du gouvernement fédéral.

⁷⁶ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Azerbaïdjan* (art. 114(2) du Code du travail), *Burundi* (art. 130(b) du Code du travail), *Iraq* (art. 75 du Code du travail), *Kenya* (art. 28(1)(a) de la loi sur l'emploi) et *Ukraine* (art. 75 du Code du travail); **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Afrique du Sud* (art. 20(2) de la loi sur les conditions de base de l'emploi), *Cameroun* (art. 89(1) et (2) du Code du travail), *Chili* (art. 67 Code du travail), *République de Corée* (art. 60(1) de la loi sur les normes du travail), *Egypte* (art. 47(1) du Code du travail), *Equateur* (art. 69 du Code du travail), *Ghana* (art. 20 de la loi sur le travail), *Guatemala* (art. 102 de la Constitution politique et art. 130 du Code du travail), *Ouzbékistan* (art. 134 du Code du travail), *Qatar* (art. 79 du Code du travail) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 190 de la loi organique sur le travail, les travailleurs et les travailleuses).

⁷⁷ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Allemagne* (art. 3(1) de la loi fédérale sur le congé payé), *Belgique* (art. 3 des lois sur le travail de 1971), *Bosnie-Herzégovine* (art. 25 de la loi sur le travail de *Bosnie-Herzégovine*, art. 47(1) de la loi sur le travail de *Bosnie-Herzégovine* et art. 80(1) de la loi sur le travail de la *Republika Srpska*), *Brésil* (art. 130 de la consolidation des lois du travail), *Burkina Faso* (art. 156(1) de la loi portant Code du travail et art. 8(1) de l'ordonnance n° 2009-014), *Croatie* (art. 77(1) et (2) de la loi sur le travail), *Espagne* (art. 38(1) des statuts des travailleurs), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 137(1) et (2) de la loi sur les relations de travail), *Finlande* (art. 5(1) de la loi sur le congé annuel), *Hongrie* (art. 116 du Code du travail), *Italie* (art. 10 du décret législatif n° 66 du 8 avril 2003), *Lettonie* (art. 149(1) de la loi sur le travail), *Luxembourg* (art. L.233-4 du Code du travail), *Madagascar* (art. 86 de la loi portant Code du travail), *Malte* (art. 8(1)(1) de la Réglementation sur l'organisation du temps de travail), *République de Moldova* (art. 113 du Code du travail), *Monténégro* (art. 65(1) de la loi sur le travail), *Norvège* (art. 5(1) de la loi sur le congé annuel), *Portugal* (art. 154(1) du Code du travail), *Fédération de Russie* (art. 115 du Code du travail), *Rwanda* (art. 53(1) de la loi portant réglementation du travail), *Serbie* (art. 69(1) de la loi sur le travail), *Slovénie* (art. 160(1) de la loi sur les relations de travail), *Suède* (art. 4 de la loi sur le congé annuel), *Suisse* (art. 329 du Code des obligations), *République tchèque* (art. 213(1) du Code du travail) et *Uruguay* (art. 1 de la loi n° 12.590 de 1958, art. 14 de la loi n° 19.121 de 2013, art. 18 du décret n° 216/012 de 2012); **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Algérie* (art. 41 de la loi sur les relations de travail), *Autriche* (art. 2 de la loi sur le congé annuel payé), *Bahreïn* (art. 58 du Code du travail), *Bangladesh* (art. 117(1) de la loi sur le travail), *Bélarus* (art. 151 du Code du travail), *Bénin* (art. 158(1) du Code du travail), *Bulgarie* (art. 155(4) et (5) du travail), *Cabo Verde* (art. 52 du Code du travail), *République centrafricaine* (art. 286 du Code du travail), *Chypre* (art. 5(1) de la loi sur le congé annuel payé), *Côte d'Ivoire* (art. 25(1) de la loi portant Code du travail), *Danemark* (art. 7(1) de la loi sur le congé), *Guinée équatoriale* (art. 61(1) de la loi n° 10/2012), *Estonie* (art. 55 de la loi sur les contrat de travail), *France* (art. L.3141-3 du Code du travail), *Gabon* (art. 185 du Code du travail), *Géorgie* (art. 21 de la loi sur le travail), *Grèce* (art. 1 de la loi n° 3302/2004), *Guinée* (art. 222(8) du Code du travail), *République islamique d'Iran* (art. 64 du Code du travail), *Islande* (art. 3 de la loi n° 30/1987), *Japon* (art. 39 de la loi sur les normes du travail), *Kazakhstan* (art. 88 de la loi sur le travail), *Koweït* (art. 70 de la nouvelle loi sur le travail dans le secteur privé),

Figure 3.2. Durée minimum du congé annuel payé par région (en pourcentage de pays)



Source: Sur la base des informations des 124 pays ayant présenté un rapport.

307. Dans certains cas, des conventions collectives prévoient une durée plus longue du congé annuel que celle prévue dans la législation nationale. Par exemple, en *France*⁷⁸, une convention collective ou un contrat de travail peuvent prévoir un congé annuel payé plus long que celui prévu dans le Code du travail⁷⁹. Des dispositions similaires figurent dans la législation de bon nombre de pays⁸⁰.

308. La commission observe que plusieurs pays n'ayant pas ratifié la convention garantissent un congé annuel minimum inférieur à la période minimum fixée par la convention⁸¹. Par exemple, la durée minimum obligatoire du congé annuel aux

Lituanie (art. 166(1) de la loi sur le travail), *Malawi* (art. 44 de la loi sur l'emploi), *Maroc* (art. 231 du Code du travail), *Maurice* (art. 27(2A) de la loi sur les droits dans l'emploi), *Mauritanie* (art. 180 de la loi portant Code du travail), *Namibie* (art. 23(2) et (3) de la loi sur le travail), *Nicaragua* (art. 76 du Code du travail), *Nouvelle-Zélande* (art. 16(1) de la loi sur le congé de 2003), *Oman* (art. 61 du Code du travail dans sa teneur modifiée par le décret royal n° 113/2011), *Panama* (art. 54(1) du Code du travail), *Pérou* (art. 10 du décret législatif n° 713), *Pays-Bas* (art. 634 du Code civil), *Pologne* (art. 154(1) du Code du travail), *Roumanie* (art. 145(1) du Code du travail), *Royaume-Uni* (règlement 13A(1) et (2) de la Réglementation sur le temps de travail), *Sénégal* (art. 148(1) du Code du travail), *Seychelles* (art. 141(b) de l'ordonnance sur la fonction publique de 1996), *Slovaquie* (art. 103 du Code du travail), *Tadjikistan* (art. 85 du Code du travail), *Togo* (art. 158(1) de la loi portant Code du travail), *Turkménistan* (art. 86 du Code du travail) et *Zimbabwe* (art. 14(A)(2) de la loi sur le travail).

⁷⁸ Art. L.3141-9 du Code du travail.

⁷⁹ Un autre exemple est celui de la *Guinée* (art. 222(8) du Code du travail).

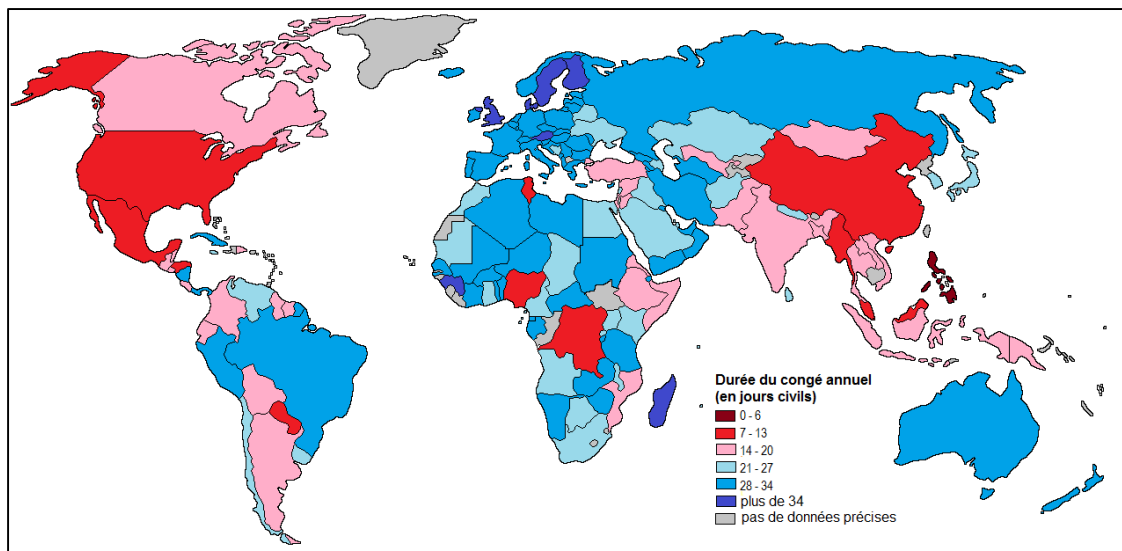
⁸⁰ *Azerbaïdjan* (art. 145 du Code du travail), *Bulgarie* (art. 156 (a) du Code du travail), *Cameroun* (art. 92(2) du Code du travail), *Guinée* (art. 222(8) du Code du travail), *Kazakhstan* (art. 157 du Code du travail), *Tadjikistan* (art. 94 du Code du travail) et *Turquie* (art. 53 para. (6) du Code du travail).

⁸¹ Par exemple *Argentine* (art. 150 de la loi n° 20744 sur les contrats de travail), *Etat plurinational de Bolivie* (art. 44 de la loi générale sur le travail dans sa teneur modifiée par l'article 1 du décret de la Cour suprême n° 3150 du 19 août 1952), *Chine* (art. 3 de la Réglementation sur le congé annuel payé pour les salariés), *Colombie* (art. 186 du Code du travail), *Costa Rica* (art. 59 de la Constitution politique et art. 153 du Code du travail), *République*

Philippines est de 5 jours ouvrables par an ⁸²; en *Chine*, de 5 jours ouvrables par an ⁸³; en *Thaïlande* ⁸⁴ et au *Mexique* ⁸⁵ de 6 jours ouvrables par an, à *Singapour* ⁸⁶, de 7 jours par an; à *Antigua-et-Barbuda* ⁸⁷, de 1 jour par mois d'emploi; au *Honduras* ⁸⁸, de 10 jours consécutifs par an; et au *Canada* ⁸⁹ de 2 semaines par an. A ce propos, le *Congrès du travail du Canada* indique que les congés payés sont indispensables pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et pour fournir aux travailleurs du temps pour se reposer; en outre, ils participent à rendre la main-d'œuvre plus productive et à améliorer son moral. L'organisation ajoute que les normes d'emploi provinciales et fédérales devraient être revues pour parvenir à 3 semaines de congé payé pour tous les travailleurs.

309. *A cet égard, la commission tient à souligner l'importance capitale de garantir à tous les travailleurs un droit à une période de congé annuel payé suffisamment longue, d'ordinaire au moins trois semaines, pour qu'ils puissent correctement se reposer et récupérer au cours de l'année.*

Figure 3.3. Durée du congé annuel dans le monde



dominicaine (art. 177 du Code du travail), *El Salvador* (art. 177 du Code du travail), *Erythrée* (art. 56(2) et (3) de la proclamation du travail n° 118/2001), *Ethiopie* (art. 77 de la proclamation du travail), *Inde* (art. 79(1) de la loi sur les usines), *Indonésie* (art. 79(2)(c) de la loi n° 13 de 2003), *Jamaïque* (art. 3(2) de la loi sur le congé payé), *Myanmar* (art. 4(1) de la loi sur les congés), *Samoa* (art. 40(1) de la loi sur les relations de travail et d'emploi), *Sri Lanka* (art. 6(1)(a) et (b) de la loi sur les vendeurs de magasin et les employés de bureau), *Suriname* (art. 7(1) et (4) de la loi sur le congé), *République arabe syrienne* (art. 155(a) du Code du travail), *Tunisie* (art. 113 du Code du travail) et *Turquie* (art. 53(4) de la loi sur le travail).

⁸² Art. 95 du Code du travail.

⁸³ Art. 3 de la Réglementation sur le congé annuel payé pour les salariés.

⁸⁴ Art. 30 du Code du travail.

⁸⁵ Art. 78, 80, 81 de la loi fédérale sur le travail.

⁸⁶ Art. 43(1) de la loi sur l'emploi.

⁸⁷ Art. 18(1) du Code du travail.

⁸⁸ Art. 346(a) du Code du travail.

⁸⁹ Art. 184 du Code du travail.

b) Base de temps utilisée pour définir la durée du congé

310. Alors que la convention n° 52 recourt à la notion de «jours ouvrables» pour définir la durée du congé, l'article 3, paragraphe 3, de la convention n° 132 et le paragraphe 4 (1) de la recommandation n° 98 définissent le congé en termes de «semaines de travail». Ce changement d'approche s'explique par le fait que le nombre de jours ouvrables dans la semaine de travail varie d'un pays à un autre, voire à l'intérieur d'un même pays, et qu'il est souhaitable de fixer au plan international une période minimum de repos uniforme, quand bien même celle-ci représenterait un nombre distinct de jours ouvrables dans différents pays ⁹⁰.

311. Dans une majorité de pays, la législation nationale définit la durée du congé annuel payé en termes de jours, à la fois en jours ouvrables ⁹¹ et en jours civils ⁹². Dans plusieurs pays ⁹³, la législation nationale fait simplement référence à des jours, sans préciser s'il s'agit de jours ouvrables ou de jours civils. Dans certains pays, le congé annuel est défini en nombre de semaines ⁹⁴ et, dans un pays ayant présenté un rapport, le congé annuel payé est défini en termes de mois ⁹⁵. La législation de quelques pays recourt aux heures pour définir la durée du congé annuel pour certaines catégories de travailleurs. Par exemple, en *Autriche* ⁹⁶, la législation octroie aux fonctionnaires 200 heures de congé par année civile.

c) Jours non comptés dans le congé annuel

Encadré 3.6

L'article 6 de la convention n° 132 prévoit que:

1. Les jours fériés officiels et coutumiers, qu'ils se situent ou non dans la période de congé annuel, ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 ci-dessus.

2. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention.

⁹⁰ BIT: *Le temps de travail: Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, op.cit., paragr. 216.

⁹¹ *Allemagne, Belgique, Bénin, Etat plurinational de Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, Colombie, Côte d'Ivoire, République dominicaine, Erythrée, Etats-Unis, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Gabon, Géorgie, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Islande, Japon, Kenya, Luxembourg, Madagascar, Malawi, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, Mongolie, Monténégro, Namibie, Norvège, Ouzbékistan, Pologne, Portugal, Roumanie, Rwanda, Sénégal, Serbie, Sri Lanka, Suède, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Turquie, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela et Zambie.*

⁹² *Algérie, Argentine, Azerbaïdjan, Bélarus, Brésil, Burkina Faso, Cuba, Equateur, Espagne, Estonie, Kazakhstan, Lituanie, Malaisie, Maldives, Mali, République de Moldova, Fédération de Russie, Tadjikistan, Turkménistan et Ukraine.*

⁹³ *Afrique du Sud, Antigua-et-Barbuda, Bahreïn, Bangladesh, Cambodge, République de Corée, Egypte, El Salvador, Guinée équatoriale, Iraq, Koweït, Myanmar, Nicaragua, Oman, Panama, Pérou, Philippines, Samoa, Seychelles, Singapour, Soudan, Togo, Tunisie et Zimbabwe.*

⁹⁴ *Autriche, Canada, Costa Rica, Croatie, Danemark, Italie, Jamaïque, Lettonie, Malte, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Qatar, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suisse et République tchèque.*

⁹⁵ *République islamique d'Iran* (art. 64 du Code du travail).

⁹⁶ Art. 65(1) de la loi sur la fonction publique (BGD 1979).

312. Si l'article 6, paragraphe 1, interdit clairement de compter les jours fériés officiels ou coutumiers dans le congé annuel, l'article 6, paragraphe 2, laisse à l'autorité compétente dans chaque pays le soin de déterminer les conditions dans lesquelles appliquer la même règle aux autres interruptions de travail résultant de maladies ou d'accidents. De plus, la recommandation n° 98 ajoute que «l'organisme approprié dans chaque pays devrait déterminer les jours, tels que les jours fériés officiels ou coutumiers, les jours de repos hebdomadaire, les jours d'absence due aux accidents du travail ou à la maladie, ainsi que les périodes de repos prénatal et postnatal, qui ne doivent pas être comptés comme jours de congés payés aux fins des présentes dispositions». A ce propos, la commission a rappelé que, tout en admettant la flexibilité utile à la détermination des conditions de mise en œuvre de l'article 6, paragraphe 2 (par exemple par l'exigence d'un certificat médical), elle ne considère pas que l'autorité publique est pour autant autorisée à écarter son application dans certaines circonstances⁹⁷. En outre, il convient de noter que l'interdiction de compter certains jours de congé dans la période de congé annuel payé ne s'applique qu'au congé minimum prescrit par la convention.

313. Au niveau de la législation nationale, il faut différencier deux situations: *a)* les pays qui définissent le congé annuel en jours ouvrables, et donc où les jours fériés officiels et coutumiers sont automatiquement exclus du congé annuel⁹⁸; et *b)* les pays qui définissent le congé annuel en jours civils, en jours, en semaines ou autres, et donc où les week-ends et les jours fériés ne sont pas automatiquement exclus du congé annuel et où des dispositions expresses sont nécessaires pour garantir qu'ils en sont bien exclus.

314. La commission note que, dans plusieurs pays dans lesquels la législation nationale définit le congé annuel en jours civils, en jours ou en semaines, les jours fériés officiels et coutumiers sont expressément exclus du calcul du congé annuel payé⁹⁹. Par exemple, en *Egypte*, la législation nationale prescrit que les fêtes religieuses, les jours fériés et les journées de repos hebdomadaires ne doivent pas être comptés dans le congé¹⁰⁰.

315. Toutefois, la commission observe que dans certains pays définissant le congé annuel en jours civils, en jours ou en semaines, la législation ne prévoit pas expressément l'exclusion des jours fériés du congé annuel¹⁰¹. Elle constate en outre que, dans quelques pays, les jours fériés sont comptés dans le congé annuel lorsqu'ils surviennent pendant la période de congé. Par exemple, aux *Seychelles*, la législation prévoit expressément que les jours fériés qui surviennent entre le début et la fin de la période de congé comptent dans le congé¹⁰². En *El Salvador*¹⁰³, les jours fériés et de repos hebdomadaire qui surviennent pendant la période de congé annuel ne prolongent pas sa durée. Toutefois, le congé annuel

⁹⁷ *Belgique* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

⁹⁸ Voir la note 91 pour des exemples de ces pays.

⁹⁹ Par exemple *Azerbaïdjan* (art. 114(6) du Code du travail), *Antigua-et-Barbuda* (art. 18(2) du Code du travail), *Bangladesh* (art. 117(8) de la loi sur le travail), *Cambodge* (art. 166 de la loi portant Code du travail), *Croatie* (art. 79 de la loi sur le travail), *Egypte* (art. 47(1) du Code du travail), *Royaume-Uni* (règlement 13A(1) et (2) de la Réglementation sur le temps de travail), *Singapour* (art. 43(1) de la loi sur l'emploi), *Slovaquie* (art. 112(3) du Code du travail), *Slovénie* (art. 160(3), (4) et (5) de la loi sur les relations de travail), *Tadjikistan* (art. 90 du Code du travail), *République tchèque* (art. 219(1) et (2) du Code du travail), *Tunisie* (art. 118 du Code du travail) et *Ukraine* (art. 73 du Code du travail).

¹⁰⁰ Art. 47(1) du Code du travail.

¹⁰¹ Par exemple *Algérie*, *Equateur*, *Guinée équatoriale*, *Philippines*, *Turkménistan*, *Togo* et *Zimbabwe*.

¹⁰² Art. 142(b) de l'ordonnance sur la fonction publique de 1996.

¹⁰³ Art. 178 du Code du travail.

ne peut pas débiter un jour férié, et les périodes de repos hebdomadaires compensatoires ne peuvent pas être incluses dans la période de congé annuel ¹⁰⁴.

316. A cet égard, la commission a attiré l'attention des gouvernements sur l'absence de dispositions exigeant que les jours fériés officiels et coutumiers soient exclus du congé annuel payé ¹⁰⁵ et les a priés d'adopter des mesures législatives pour veiller à ce qu'ils le soient ¹⁰⁶.

317. A propos de l'exclusion des périodes de repos hebdomadaires du congé annuel, 3 situations peuvent se présenter au niveau de la législation nationale: *a)* le congé annuel est défini en termes de jours ouvrables ou en semaines de travail, ce qui signifie que les week-ends sont exclus du congé annuel; *b)* la période de congé est définie en jours civils ou en jours; et *c)* le congé annuel est défini en jours consécutifs.

318. Lorsque la législation définit le congé annuel en jours civils ou simplement en jours, l'exclusion de la période de repos hebdomadaire du congé annuel n'est pas implicite, et des dispositions expresses sont nécessaires pour garantir leur exclusion. Dans certains pays, la législation prescrit expressément l'inclusion des jours non ouvrables dans cette période. Par exemple, au *Mali* ¹⁰⁷, la durée du congé annuel est de 30 jours, jours non ouvrables compris. En *République islamique d'Iran* ¹⁰⁸, le congé annuel payé est de 1 mois, y compris 4 vendredis.

319. Lorsque la législation nationale définit le congé annuel en termes de jours consécutifs, l'inclusion de la période de repos hebdomadaire dans le congé annuel est implicite. Ce n'est le cas que dans quelques pays. Par exemple, au *Myanmar* ¹⁰⁹, après une période de 12 mois de service continu, les salariés ont droit à une période d'au moins 10 jours consécutifs de congé annuel. En *Afrique du Sud* ¹¹⁰, après une année de service, un employeur doit octroyer 21 jours consécutifs de congé annuel à ses salariés.

¹⁰⁴ Un autre exemple est l'*Equateur* (art. 69 du Code du travail).

¹⁰⁵ *Iraq* – CEACR – convention n° 132, observation, publiée en 2010.

¹⁰⁶ Par exemple *Uruguay* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2015.

¹⁰⁷ Art. L.151 du Code du travail.

¹⁰⁸ Art. 64 du Code du travail.

¹⁰⁹ Art. 4(1) de la loi sur les congés de 1951.

¹¹⁰ Art. 20(2) de la loi sur les conditions de base de l'emploi de 1997.

320. Dans une majorité de pays, en ce qui concerne les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents et le congé de maternité, ces périodes sont exclues du calcul du congé annuel¹¹¹. Dans certains autres cas, la législation ne fait pas référence au congé de maternité¹¹².

321. Dans certains pays, il existe des limites à l'exclusion des congés de maladie et de maternité du congé annuel. Par exemple, au Cameroun¹¹³, en Côte d'Ivoire¹¹⁴ et à Madagascar¹¹⁵, les congés de maladie sont exclus du congé annuel dans une limite de 6 mois. Au-delà de cette limite, le congé de maladie est considéré inclus dans le congé annuel. En Inde, le congé de maternité est inclus dans la période de service jusqu'à 12 semaines; ensuite, il est inclus dans le congé annuel. A ce propos, la commission a attiré l'attention des gouvernements sur le fait que, conformément à la convention, dans des conditions à déterminer par l'autorité nationale compétente, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit par la convention. Cette disposition s'applique sans distinction aux cas où l'incapacité de travail survient avant ou pendant le congé annuel payé¹¹⁶.

322. Rappelant que l'objectif du congé annuel est de permettre aux travailleurs de bénéficier d'une période de repos et de détente après une longue période de travail, la commission souligne l'importance de ne pas inclure les jours fériés officiels et coutumiers dans le congé annuel payé et de prévoir que toute période de congé annuel

¹¹¹ Algérie (art. 50 de la loi sur les relations de travail), Antigua-et-Barbuda (art. 18(2) du Code du travail), Argentine (art. 152 la loi n° 20744), Autriche (art. 5 de la loi sur le congé annuel payé), Azerbaïdjan (art. 134(3) du Code du travail), Etat plurinational de Bolivie (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Bosnie-Herzégovine (art. 27 de la loi sur le travail), Brésil (art. 476 de la consolidation des lois du travail), Burkina Faso (art. 156(4) de la loi portant Code du travail), Cambodge (art. 166 de la loi portant Code du travail), Cameroun (art. 89(3) du Code du travail), Chili (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Chypre (art. 6(1) de la loi sur le congé annuel payé), Colombie (art. 188 du Code du travail), République de Corée (art. 60(6) de la loi sur les normes du travail), Côte d'Ivoire (art. 25(3) de la loi portant Code du travail), Croatie (art. 79(2) de la loi sur le travail), Cuba (art. 103 du Code du travail), République dominicaine (art. 185 du Code du travail), Estonie (art. 69 de la loi sur les contrats de travail), Finlande (art. 25 de la loi sur le congé annuel), Géorgie (art. 22(4) du Code du travail), Ghana (art. 22 de la loi sur le travail), Guinée (art. 222(13) du Code du travail), Hongrie (art. 115 du Code du travail), Islande (art. 3 de la loi n° 30/1987), Lituanie (art. 174(1) du Code du travail), ex-République yougoslave de Macédoine (art. 138 de la loi sur les relations de travail), Madagascar (art. 87 de la loi portant Code du travail), Mexique (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Maroc (art. 239 du Code du travail), République de Moldova (art. 118(6) du Code du travail), Monténégro (art. 66 de la loi sur le travail), Norvège (art. 9(1) et (2) de la loi sur le congé annuel), Oman (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Ouzbékistan (art. 145 du Code du travail), Pérou (art. 13 du décret législatif n° 713 de 1991), Portugal (art. 244 du Code du travail), Rwanda (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Serbie (art. 70 de la loi sur le travail), Suisse (art. 329(a) du Code des obligations), République arabe syrienne (art. 176 du Code du travail), Tadjikistan (art. 85 du Code du travail), Togo (art. 158 de la loi portant Code du travail), Tunisie (art. 114 et 118 du Code du travail), Turquie (art. 56 de la loi sur le travail), Ukraine (art. 78 du Code du travail), Uruguay (art. 8 de la loi n° 12590 de 1958), République bolivarienne du Venezuela (art. 201 de la loi organique sur le travail, les travailleurs et les travailleuses), Zambie (art. 6 et 7 de la loi sur les salaires minima et les conditions d'emploi) et Zimbabwe (art. 14A(4) de la loi sur le travail).

¹¹² D'autres exemples sont: Allemagne (art. 9 de la loi fédérale sur le congé payé), Grèce (art. 2(3) de la loi n° 539/1945), Koweït (art. 70 de la nouvelle loi sur le travail dans le secteur privé), Pologne (art. 165 et 166 du Code du travail), Slovaquie (art. 160(3), (4) et (5) de la loi sur les relations de travail) et Suède (art. 15(1) de la loi sur le congé annuel).

¹¹³ Art. 89(3) du Code du travail.

¹¹⁴ Art. 25(3) de la loi portant Code du travail.

¹¹⁵ Art. 87 de la loi portant Code du travail.

¹¹⁶ Brésil – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2006; Croatie – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2015; et Malte – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 1996.

payé qui pourrait ne pas être prise à cause d'une maladie ou d'un accident soit reportée, mais non perdue, ou indemnisée.

d) Allongement du congé

323. Le paragraphe 6 de la recommandation n° 98 suggère qu'il devrait appartenir, dans chaque pays, à l'organisme approprié de déterminer si la durée du congé annuel payé devrait s'accroître avec l'ancienneté du service ou en raison d'autres facteurs, alors que son paragraphe 10 ajoute que les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans devraient bénéficier d'une période de congé annuel payé plus longue que le minimum prévu au paragraphe 4¹¹⁷.

i) *Allongement du congé sur la base de l'ancienneté de service*

324. La législation de plusieurs pays¹¹⁸ prévoit un allongement de la période de congé annuel avec l'ancienneté. Par exemple, parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention, la législation en *Autriche* prévoit que les salariés ont droit à 5 semaines de congé par année de travail. A la fin de 25 années de service, le congé passe à 6 semaines¹¹⁹. Aux *Etats-Unis*, la législation prévoit que les employés fédéraux ont droit à une demi-journée de congé pour chaque période de paiement s'ils ont moins de 3 ans d'expérience, à trois quarts d'une journée s'ils ont plus de 3 ans mais moins de 15 ans d'ancienneté, et à un jour de congé annuel pour chaque période de paiement s'ils ont plus de 15 ans de service¹²⁰. Dans l'*Etat plurinational de Bolivie*, le congé annuel passe de 15 jours ouvrables (pour 1 à 5 années de service) à 20 jours ouvrables (pour 5 à 10 années de service) et à 30 jours ouvrables (à partir de 10 années de service)¹²¹. En *Egypte*¹²², la législation prévoit 20 jours de congé annuel entièrement rémunérés pour les travailleurs qui ont effectué une année complète de service; ce congé passe à 30 jours après 10 années de service auprès d'un ou de plusieurs employeurs. Parmi les pays ayant ratifié la convention, en *Iraq*¹²³, le congé annuel augmente de 2 jours après les 5 premières années de service continu auprès du même employeur, de 2 jours après la deuxième période de 5 années de service continu auprès du même employeur et ensuite de 3 jours après chaque période supplémentaire de 5 années de service auprès du même employeur.

¹¹⁷ Aucune disposition à ce propos n'apparaît dans la convention n° 132.

¹¹⁸ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: Argentine, Autriche, Bélarus, Bénin, Etat plurinational de Bolivie, Cambodge, Canada, République centrafricaine, Chili, Chine, Chypre, République de Corée, Côte d'Ivoire, Equateur, Egypte, Erythrée, Etats-Unis, Ethiopie, France, Gabon, Grèce, Guatemala, Guinée équatoriale, Honduras, Jamaïque, Japon, Mali, Mauritanie, Mexique, Mongolie, Maroc, Pologne, Qatar, Roumanie, Sénégal, Singapour, Soudan, Suriname, République arabe syrienne, Tadjikistan, Tunisie, Turquie, Ouzbékistan, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe; **parmi les pays ayant ratifié la convention**: Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Cameroun, Espagne, Finlande, Iraq, République de Moldova, Rwanda, Serbie, Ukraine et Uruguay.

¹¹⁹ Art. 2 de la Réglementation sur le congé annuel payé.

¹²⁰ Art. 6303 du Titre 5 du Code des Etats-Unis.

¹²¹ Art. 1 du décret présidentiel n° 03150 de 1952.

¹²² Art. 47(1) du Code du travail.

¹²³ Art. 75(3) du Code du travail.

ii) *Allongement sur la base de l'âge* ¹²⁴

325. La législation de certains pays contient des dispositions exigeant l'allongement du congé annuel sur la base de l'âge ¹²⁵. Par exemple, parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention, le gouvernement du *Bangladesh* rapporte que les adolescents ont droit à un congé plus long calculé comme suit: a) 1 jour pour 15 jours de travail dans des usines; b) 1 jour pour 18 jours de travail dans des plantations de thé; et c) 1 jour pour 14 jours de travail dans des magasins ou des établissements commerciaux ou industriels ¹²⁶. Au *Maroc*, le gouvernement indique que les travailleurs de moins de 18 ans ont droit à 2 jours de congé annuel payé par mois de travail (la période minimum de congé annuel est d'1 jour et demi par mois de travail pour les autres travailleurs) ¹²⁷. Le gouvernement de *Mongolie* rapporte que le congé annuel de base pour les salariés de moins de 18 ans est de 20 jours ouvrables, alors qu'il est de 15 jours pour les travailleurs adultes ¹²⁸. Parmi les pays ayant ratifié la convention, en *Hongrie*, les travailleurs ont droit à l'allongement de la période minimum de congé annuel suivant: a) 1 jour ouvrable pour les personnes de plus de 25 ans; b) 2 jours ouvrables pour les personnes de plus de 28 ans; c) 3 jours ouvrables pour les personnes de plus de 31 ans; d) 4 jours ouvrables pour les personnes de plus de 33 ans; e) 5 jours ouvrables pour les personnes de plus de 35 ans; f) 6 jours ouvrables pour les personnes de plus de 37 ans; g) 7 jours ouvrables pour les personnes de plus de 39 ans; h) 8 jours ouvrables pour les personnes de plus de 41 ans; i) 9 jours ouvrables pour les personnes de plus de 43 ans; et j) 10 jours ouvrables pour les personnes de plus de 45 ans ¹²⁹. De plus, toujours en *Hongrie*, les jeunes travailleurs ont droit à 5 jours de congé supplémentaires tous les ans jusqu'à leurs 18 ans ¹³⁰. En *Suisse*, la législation prévoit que les salariés ont droit à 5 semaines de congé annuel jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (4 semaines au-delà) ¹³¹.

iii) *Allongement du congé sur la base d'autres facteurs*

326. D'autres facteurs peuvent aussi être invoqués dans la législation nationale pour justifier l'allongement de la période de congé annuel pour les travailleurs. Par exemple, dans certains pays, un allongement du congé annuel est accordé aux travailleurs effectuant des travaux nocifs et dangereux, travaillant dans des conditions anormales ou dans certaines conditions climatiques. En *Azerbaïdjan*, les personnes qui effectuent des travaux souterrains, qui occupent des fonctions dangereuses et difficiles et qui effectuent des

¹²⁴ Le paragraphe 13 (1) d) de la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973, réclame «l'octroi d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines et, dans tous les cas, d'une durée au moins aussi longue que celle du congé accordé aux adultes» aux jeunes de moins de 18 ans. De plus, le paragraphe 14 c) de la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, suggère «d'allonger les congés annuels payés sur la base de l'ancienneté ou de l'âge».

¹²⁵ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention:** *Autriche, Bangladesh, Bénin, Egypte, France, Inde, Mali, Maroc, Pologne, Sénégal, Slovaquie et Tadjikistan*; **parmi les pays ayant ratifié la convention:** *Allemagne, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine, Hongrie, Lettonie, Monténégro, Norvège, Slovénie et Suisse*.

¹²⁶ Art. 117(2) du Code du travail. Pour les travailleurs adultes, le congé est calculé comme suit: 1 jour pour 18 jours de travail dans des magasins, des établissements commerciaux ou industriels, des usines ou dans des services de transport par route; 1 jour pour 22 jours de travail dans des plantations de thé; et 1 jour pour 11 jours de travail pour les travailleurs de presse.

¹²⁷ Art. 231 du Code du travail.

¹²⁸ Art. 79(3) du Code du travail.

¹²⁹ Art. 117 du Code du travail.

¹³⁰ Art. 119(1) du Code du travail.

¹³¹ Art. 329a du Code des obligations.

tâches pénibles, dérangeantes ou mentalement ou physiquement stressantes se voient accorder un congé supplémentaire dont la durée ne peut être inférieure à 6 jours civils ¹³². En *Egypte* ¹³³, le congé annuel est allongé de 7 jours pour les personnes qui travaillent dans des conditions difficiles, dangereuses ou nocives, ou qui travaillent dans des zones éloignées, selon la définition qu'en donne une décision du ministre responsable après consultation des autorités compétentes ¹³⁴.

327. Dans d'autres pays, les travailleurs handicapés ont droit à des congés supplémentaires. Par exemple, en *Pologne* ¹³⁵, une personne handicapée a droit à un congé supplémentaire de 10 jours ouvrables par année civile, en fonction de la gravité du handicap ¹³⁶.

328. D'autres facteurs prévus par les législations nationales pour justifier un allongement de la période de congé sont les responsabilités familiales, principalement pour les femmes. Par exemple, au *Bénin*, les travailleuses qui ont moins de 21 ans ont droit à 2 jours de congé supplémentaires pour chaque enfant à charge, alors que celles de plus de 21 ans bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge à compter du quatrième ¹³⁷. Au *Sénégal* ¹³⁸, les mères de famille qui travaillent ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 14 ans, à 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elles ont moins de 21 ans et à 2 jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge à compter du quatrième si elles ont plus de 21 ans ¹³⁹.

D. Rémunération du congé

Encadré 3.7

L'article 7 de la convention n° 132 prévoit que:

1. Toute personne prenant le congé visé par la présente convention doit, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne (y compris lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé), calculée selon une méthode à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Les montants dus au titre du paragraphe 1 ci-dessus devront être versés à la personne employée intéressée avant son congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et ladite personne.

329. Le paragraphe 11 de la recommandation n° 98 prévoit que «toute personne prenant un congé annuel payé devrait recevoir au minimum pendant la période entière du congé:

¹³² Art. 115(1) du Code du travail.

¹³³ Art. 47(3) du Code du travail.

¹³⁴ D'autres exemples sont: *Algérie, Bélarus, Bulgarie, Croatie, Géorgie, République islamique d'Iran, Iraq, Kazakhstan, Lituanie, Mongolie, Ouzbékistan, Roumanie, Tadjikistan, Turkménistan et Ukraine.*

¹³⁵ Art. 19(1) de la loi sur la réadaptation professionnelle et sociale.

¹³⁶ D'autres exemples sont: *Autriche, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, France, Hongrie, Kazakhstan, Lituanie, Luxembourg, Mongolie, Pologne, Roumanie, Slovaquie et Ukraine.*

¹³⁷ Art. 158(4) du Code du travail.

¹³⁸ Art. 148(3) du Code du travail et art. 55 de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI).

¹³⁹ On retrouve des exemples similaires en *Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, Côte d'Ivoire, France, Gabon, Hongrie, Lituanie, Mali, Mauritanie, République de Moldova, Sénégal et Slovaquie.*

a) soit la rémunération déterminée, pour une telle période de congé, par voie de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation nationale; b) soit sa rémunération normale telle qu'elle est prescrite par la législation nationale ou par toute autre méthode résultant de la pratique nationale, y compris l'équivalent en espèces de la rémunération éventuelle en nature».

330. L'article 7 de la convention n° 132 identifie deux bases de calcul possibles de la rémunération du congé: la rémunération normale ou la rémunération moyenne. En outre, alors que la convention et la recommandation exigent d'inclure dans la rémunération du congé annuel la contre-valeur en espèces de toute prestation en nature, la convention requiert spécifiquement que la rémunération du congé soit versée avant la prise du congé, à moins qu'il en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et le travailleur.

a) Base de calcul de la rémunération du congé

331. La législation d'une majorité de pays reconnaît que toute personne prenant un congé doit recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne comme le prévoit l'article 7 de la convention¹⁴⁰. Quant aux méthodes de calcul de la rémunération du congé annuel, bon nombre de pays rapportent que la rémunération du congé annuel est calculée en tant que moyenne des revenus du travailleur sur une période donnée¹⁴¹. La période de référence pour le calcul de la rémunération moyenne varie d'un pays à l'autre de 3 mois¹⁴² à 1 an¹⁴³. Dans certains cas, la période de référence change en fonction du secteur économique. Par exemple, au *Costa Rica*¹⁴⁴, le calcul de la rémunération du congé dans l'agriculture et l'élevage se fait sur la base de la moyenne du salaire reçu la semaine précédant le congé, alors que dans le secteur commercial et dans l'industrie la période de référence est de 50 semaines.

332. D'autres méthodes de calcul courantes consistent à tenir compte du salaire normal que le travailleur percevait au moment de son départ en congé¹⁴⁵ ou du salaire que le

¹⁴⁰ Le *Turkménistan* et le *Zimbabwe* figurent parmi les exceptions.

¹⁴¹ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Algérie* (art. 52 de la loi sur les relations de travail), *Bangladesh* (art. 119(1) de la loi sur le travail), *Bélarus* (art. 153 du Code du travail), *Bénin* (art. 165 du Code du travail), *Etat plurinational de Bolivie* (décret n° 12059 de 1974), *Bulgarie* (art. 177(1) du Code du travail), *Burundi* (art. 133 du Code du travail), *Cambodge* (art. 168 de la loi portant Code du travail), *République centrafricaine* (art. 288 de la loi portant Code du travail), *Costa Rica* (art. 157 du Code du travail), *Equateur* (art. 71 du Code du travail), *Estonie* (art. 10(1) de la loi sur les contrats de travail), *Gabon* (art. 188 du Code du travail), *Guatemala* (art. 134 du Code du travail), *Honduras* (art. 352 du Code du travail), *Islande* (art. 7 de la loi n° 30/1987), *Inde* (art. 81 de la loi sur les usines), *Japon* (art. 39(6) de la loi sur les normes du travail), *Mali* (art. L.157(L) de la loi portant Code du travail), *Mauritanie* (art. 188 de la loi portant Code du travail), *Roumanie* (art. 150 du Code du travail), *Tadjikistan* (art. 97 du Code du travail) et *Togo* (art. 160 de la loi portant Code du travail); **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Allemagne* (art. 11(1) de la loi fédérale sur le congé payé), *Azerbaïdjan* (art. 140 du Code du travail), *Burkina Faso* (art. 16 du décret n° 2009-014/MTSS/SG/DGT/DÉR), *Cameroun* (art. 4 du décret n° 75/28), *Croatie* (art. 81 de la loi sur le travail), *Lettonie* (art. 75(8) de la loi sur le travail), *Luxembourg* (art. 233(14) du Code du travail), *Madagascar* (art. 89 de la loi portant Code du travail), *Norvège* (art. 10 de la loi sur le congé annuel), *Fédération de Russie* (art. 139 du Code du travail), *Rwanda* (art. 55 de la loi portant réglementation du travail), *Serbie* (art. 114 de la loi sur le travail) et *République tchèque* (art. 2221 du Code du travail).

¹⁴² Par exemple *Croatie*, *Géorgie*, *Guatemala* (dans l'agriculture), *Lituanie*, *Luxembourg*, *Roumanie* et *Serbie*.

¹⁴³ Par exemple *Algérie*, *Bénin*, *Burkina Faso*, *Cambodge*, *Côte d'Ivoire*, *Equateur*, *Gabon*, *Kazakhstan*, *Madagascar*, *Mali* et *Rwanda*.

¹⁴⁴ Art. 157 du Code du travail.

¹⁴⁵ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Brésil* (art. 142 de la consolidation des lois du travail) et *Suède* (art. 16a de la loi sur le congé annuel); **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Chine* (art. 2 de la Réglementation sur le congé annuel payé pour les salariés), *Colombie* (art. 192 du Code du travail), *Guinée équatoriale* (art. 77 de la loi n° 10/2012), *Ghana* (art. 20 de la loi sur le travail), *Malawi* (art. 45(3) de la loi sur l'emploi), *Nicaragua* (art. 78 du Code du travail), *République arabe syrienne* (tel que mentionné dans le rapport

salarié aurait reçu s'il était resté travailler pendant la période de congé¹⁴⁶. Par exemple, à *Sri Lanka*, lors de leur congé annuel, les salariés reçoivent un salaire complet à un taux équivalant à celui applicable pour une période normale d'emploi le jour précédant immédiatement le début du congé¹⁴⁷. En *Autriche*¹⁴⁸, pendant le congé, les travailleurs continuent de recevoir la rémunération à laquelle ils auraient droit s'ils n'avaient pas pris de congé. Dans quelques pays, la législation nationale fait référence à une «rémunération normale», définie comme le salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel¹⁴⁹ ou le salaire de base¹⁵⁰.

333. Dans d'autres pays, la législation fournit des indications plus détaillées sur ce qui doit être pris en considération comme base de calcul. Par exemple, en *Hongrie*, le Code du travail précise que le montant de la rémunération du congé doit se baser sur le salaire appliqué au moment où le congé est prévu, ainsi que sur les rémunérations fondées sur les résultats et les primes versées au cours des 6 derniers mois civils¹⁵¹. Au *Kenya*¹⁵², le montant total inclut les salaires et le traitement au taux minimum de base, exclusion faite de toutes les déductions salariales en application de la loi sur l'emploi. Dans d'autres cas, la législation fait simplement référence au paiement du «salaire» ou de la «totalité de la rémunération», sans préciser la signification de ces termes¹⁵³.

334. Lorsque les rémunérations fluctuent, dans le cas du travail à la pièce, à la commission ou des emplois saisonniers, la législation prévoit souvent l'application de la méthode de la moyenne¹⁵⁴. Par exemple, en *Uruguay*, les travailleurs ayant une rémunération variable reçoivent la moyenne calculée en divisant le montant total des salaires perçus au cours de l'année civile précédente par le nombre de jours travaillés pendant la même période¹⁵⁵. De la même façon, au *Qatar*¹⁵⁶, le Code du travail prévoit que, si le travailleur est employé dans le cadre d'un travail à la pièce, la rémunération du congé sera calculée en tant que moyenne des salaires perçus au cours des 3 mois précédant la date du congé.

du gouvernement), *Tunisie* (art. 119 du Code du travail), *Royaume-Uni* (art. 16(1) de la réglementation sur le temps de travail) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 192 de la loi organique sur le travail, les travailleurs et les travailleuses).

¹⁴⁶ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Guinée* (art. 222(15) du Code du travail) et *Portugal* (art. 264 du Code du travail); **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Cabo Verde* (art. 55(1) du Code du travail), *Ethiopie* (art. 77(3) de la proclamation du travail), *Grèce* (art. 3 de la loi n° 539/1945), *Pérou* (art. 15 du décret législatif n° 713) et *Pologne* (art. 172 du Code du travail).

¹⁴⁷ Art. 68(1) de la loi sur les vendeurs de magasin et les employés de bureau.

¹⁴⁸ Art. 6 de la loi sur le congé annuel payé.

¹⁴⁹ Par exemple *Malte* (art. 8 du Règlement sur l'organisation du temps de travail), *Panama* (art. 54 du Code du travail), *Philippines* (art. 94 du Code du travail), *Sri Lanka* (art. 68(1) de la loi sur les vendeurs de magasin et les employés de bureau) et *Suède* (art. 16a de la loi sur le congé annuel).

¹⁵⁰ Par exemple *Antigua-et-Barbuda* (art. C18(1) du Code du travail), *Maurice* (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), *Qatar* (art. 72 du Code du travail) et *Slovénie* (art. 131 de la loi sur les relations de travail).

¹⁵¹ Art. 148(1) du Code du travail.

¹⁵² Art. 9(3) de l'ordonnance (générale) réglementant les salaires de 1982.

¹⁵³ Par exemple *Erythrée* (art. 56(1) de la proclamation du travail), *Koweït* (art. 71 de la loi sur le travail dans le secteur privé), *Oman* (art. 61 du Code du travail) et *Soudan* (art. 44(1) de la loi sur le travail).

¹⁵⁴ Par exemple *Argentine* (art. 155 de la loi n° 20744), *Australie* (Queensland, art. 13(3) et 71EE(3) de la loi sur les relations professionnelles de 1999), *Brésil* (art. 143 de la consolidation des lois du travail), *Chili* (art. 71 du Code du travail), *Guinée équatoriale* (art. 77 de la loi n° 10/2012), *Jamaïque* (art. 5 de la loi sur le congé payé) et *Turquie* (art. 57 de la loi sur le travail).

¹⁵⁵ Art. 10 de la loi n° 12590 de 1958.

¹⁵⁶ Art. 72 du Code du travail.

335. En *Nouvelle-Zélande*¹⁵⁷, la somme versée se base soit sur le salaire normal hebdomadaire au début du congé, soit sur le salaire hebdomadaire moyen sur les 12 mois précédant le congé annuel, selon celui des deux qui est le plus élevé. A ce propos, *Business Nouvelle-Zélande* estime que les dispositions actuelles sur le paiement de la loi sur le congé sont complexes et indique que des difficultés naissent au moment de calculer la rémunération du congé du fait du nombre croissant d'aménagements du temps de travail et du souhait de nombreux salariés de fractionner leur congé en plusieurs petites périodes.

336. Dans quelques pays, la rémunération du congé est calculée en tant que pourcentage des salaires perçus au cours de l'année de référence¹⁵⁸. Par exemple, au *Canada*, la rémunération du congé annuel est égale à 4 pour cent ou, après 6 années consécutives au service du même employeur, à 6 pour cent du salaire gagné au cours de l'année de service donnant droit aux congés annuels¹⁵⁹. Le gouvernement de *Cuba* rapporte que la rémunération du congé revient à 9,09 pour cent des salaires perçus au cours de la période ouvrant droit au congé.

337. Enfin, dans certains pays, des conventions collectives peuvent établir des conditions plus favorables¹⁶⁰ ou peuvent entièrement déterminer la base de calcul¹⁶¹.

338. A ce propos, la commission a prié des gouvernements de veiller à ce que de la législation et la pratique garantissent que les travailleurs reçoivent au moins leur rémunération normale ou moyenne pendant la période entière de leur congé annuel¹⁶².

b) Éléments supplémentaires pris en considération

339. Outre la base de calcul, la législation de plusieurs pays prévoit le paiement en espèces des prestations en nature¹⁶³.

340. En revanche, la législation de quelques pays exclut le paiement en espèces de prestations en nature¹⁶⁴. Par exemple, au *Tchad*, le Code du travail prescrit que, à l'exception de la nourriture, les prestations en nature sont exclues du calcul de la rémunération du congé. A cet égard, la commission a noté que toute personne prenant un congé annuel payé doit, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne, y compris lorsque cette rémunération comporte des prestations en

¹⁵⁷ Art. 21 de la loi sur le congé.

¹⁵⁸ Par exemple *Norvège* (art. 10 de la loi sur le congé annuel).

¹⁵⁹ Art. 183 du Code du travail.

¹⁶⁰ Par exemple *Burkina Faso* (art. 16 du décret n° 2009-014/MTSS/SG/DGT/DER), *Canada* (art. 168(1)(1) du Code du travail), *Croatie* (art. 81 de la loi sur le travail) et *Togo* (art. 160 de la loi portant Code du travail).

¹⁶¹ Par exemple *Mongolie* (art. 80 du Code du travail) et *Monténégro* (art. 82(1) de la loi sur le travail).

¹⁶² Par exemple *Slovénie* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014, et *Hongrie* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2010.

¹⁶³ Par exemple *Antigua-et-Barbuda* (art. C18(1) du Code du travail), *Bangladesh* (art. 119(1) de la loi sur le travail), *Cambodge* (art. 168 de la loi portant Code du travail), *République dominicaine* (art. 181 du Code du travail), *Guinée équatoriale* (art. 77 de la loi n° 10/2012), *Ghana* (art. 20 de la loi sur le travail), *Honduras* (art. 352 du Code du travail), *Inde* (art. 80 de la loi sur les usines), *Mali* (art. L.157 de la loi portant Code du travail), *Nouvelle-Zélande* (art. 10(1) de la loi sur le congé), *Panama* (art. 54(A) du Code du travail) et *République bolivarienne du Venezuela* (art. 193 de la loi organique sur le travail, les travailleurs et les travailleuses).

¹⁶⁴ Par exemple *République centrafricaine* (art. 288 de la loi portant Code du travail) et *Sénégal* (art. 153 du Code du travail).

nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé ¹⁶⁵.

341. D'autres éléments que les législations nationales prennent en considération dans le calcul de la rémunération du congé comprennent, par exemple, les primes liées aux résultats, les commissions et les paiements incitatifs ¹⁶⁶, les primes pour le travail de nuit ou dangereux ¹⁶⁷, les prestations liées à l'emploi continu et à l'ancienneté ¹⁶⁸, et les indemnités de cherté de la vie ¹⁶⁹.

342. Certains pays indiquent que les heures supplémentaires doivent également être incluses dans le calcul de la rémunération du congé ¹⁷⁰. Par exemple, en *Lituanie*, les salariés reçoivent le salaire moyen, calculé en tenant compte de la rémunération de base pour le travail accompli et du paiement des heures supplémentaires ¹⁷¹. En revanche, dans certains autres pays, la législation exclut explicitement le paiement des heures supplémentaires de la base de calcul ¹⁷². A *Madagascar*, la loi portant Code du travail exige que l'employeur verse au travailleur une allocation qui est au moins égale au douzième des salaires et des divers éléments de rémunération dont le travailleur bénéficiait au cours des 12 mois ayant précédé la date du congé à l'exception des remboursements des frais. Toutefois, la *Confédération des syndicats des travailleurs révolutionnaires Malagasy* signale que souvent, dans la pratique, les salariés ne reçoivent que leur salaire sans les autres éléments de la rémunération.

343. Outre ces éléments, certains pays prévoient une indemnité supplémentaire en plus de la rémunération normale ¹⁷³. Par exemple, en *Suède*, pour les salariés payés à la semaine, l'indemnité supplémentaire pour chaque jour de congé annuel payé revient à 1,82 pour cent du salaire hebdomadaire; pour les salariés payés au mois, elle équivaut à 0,43 pour cent du salaire mensuel ¹⁷⁴. En *République bolivarienne du Venezuela* ¹⁷⁵, la rémunération du congé comprend, outre le salaire dû, une prime spéciale équivalant à un minimum de 15 jours de salaire normal, plus un jour par année de service jusqu'à un total de 30 jours de salaire normal.

¹⁶⁵ Tchad – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

¹⁶⁶ Par exemple *Allemagne* (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), *Côte d'Ivoire* (art. 25(7) de la loi portant Code du travail), *Gabon* (art. 188(1) du Code du travail), *Pologne* (art. 6 de l'ordonnance du ministère du Travail et de la Politique sociale de 1997) et *Royaume-Uni* (Cour d'appel de l'emploi, *British Gas Trading Ltd c. Lock & Anor*, 2016, 0189/15/BA).

¹⁶⁷ Par exemple *Brésil* (art. 142 de la consolidation des lois du travail) et *Lituanie* (art. 3.2 de la résolution n° 650 du 27 mai 2003).

¹⁶⁸ Par exemple *Argentine* (art. 155 de la loi n° 20744 de 1974).

¹⁶⁹ Par exemple *Bangladesh* (art. 119(1) de la loi sur le travail) et *Inde* (art. 80 de la loi sur les usines).

¹⁷⁰ Par exemple *Argentine* (art. 155 de la loi n° 20744 de 1974), *Brésil* (art. 142 (5) de la consolidation des lois du travail), *Costa Rica* (art. 157 du Code du travail), *Nouvelle-Zélande* (art. 21 de la loi sur le congé) et *Royaume-Uni* (Cour d'appel de l'emploi, *Bear Scotland Ltd c. Fulton* et d'autres, 2015, IRLR 15 EAT).

¹⁷¹ Art. 3(2) de la résolution n° 650 du 27 mai 2003.

¹⁷² Par exemple *Allemagne* (art. 11(1) de la loi fédérale sur le congé payé), *Australie* (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), *Bangladesh* (art. 119(1) de la loi sur le travail), *Colombie* (art. 192 du Code du travail), *Ghana* (art. 20 de la loi sur le travail) et *Inde* (art. 80 de la loi sur les usines).

¹⁷³ Par exemple *Belgique* (art. 14 et 38bis du décret royal du 30 mars 1967), *Grèce* (art. 3(16) de la loi n° 4504/1966), *Mexique* (art. 80 de la loi fédérale sur le travail) et *Portugal* (art. 264 du Code du travail).

¹⁷⁴ Art. 16(a) de la loi sur le congé annuel.

¹⁷⁵ Art. 192 de la loi organique sur le travail, les travailleurs et les travailleuses.

c) Date du paiement

344. Dans de nombreux pays, la législation prévoit que le paiement de la rémunération du congé annuel doit être fait au préalable¹⁷⁶. Dans ces cas, la législation prévoit souvent que le paiement doit être effectué entre 1 et 3 jours avant la prise du congé¹⁷⁷, alors que dans certains pays, il est prévu que la rémunération du congé soit versée le premier jour du congé¹⁷⁸. Dans une poignée de pays, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une date différente pour le paiement de la rémunération du congé¹⁷⁹.

345. Néanmoins, la législation de nombreux autres pays ne contient pas de dispositions relatives à la date à laquelle le paiement de la rémunération du congé annuel doit avoir lieu¹⁸⁰. A ce propos, la commission a rappelé l'importance de veiller à ce que, dans le droit et la pratique, la rémunération du congé annuel soit versée avant la prise du congé¹⁸¹.

346. La commission encourage tous les gouvernements à prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que toute personne qui prend un congé reçoive sa rémunération normale ou moyenne, y compris la contre-valeur en espèces de toute

¹⁷⁶ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié la convention**: Allemagne (art. 11(2) de la loi fédérale sur le congé payé), Azerbaïdjan (art. 140(5) du Code du travail), Belgique (art. 23 et 45 du décret royal du 30 mars 1967), Brésil (art. 145 de la consolidation des lois du travail), Burkina Faso (art. 15 de l'ordonnance n° 2009-014), Cameroun (art. 93 du Code du travail), Finlande (art. 15 de la loi sur le congé annuel), Hongrie (art. 149(4) du Code du travail), Iraq (art. 76(3) du Code du travail), Lettonie (art. 69(4) de la loi sur le travail), Madagascar (art. 89 de la loi portant Code du travail), République de Moldova (art. 117 du Code du travail), Norvège (art. 11(1) de la loi sur le congé annuel), Portugal (art. 264 du Code du travail), République tchèque (art. 141(4) du Code du travail), Ukraine (art. 21 de la loi sur le congé) et Uruguay (art. 25 de la loi n° 12590); **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: Afrique du Sud (art. 21(2) de la loi sur les conditions de base de l'emploi), Argentine (art. 155 de la loi n° 20744 sur les contrats de travail), Autriche (art. 6(6) de la loi sur le congé annuel payé), Burundi (art. 133 du Code du travail), Cambodge (art. 168 de la loi portant Code du travail), Côte d'Ivoire (art. 25(7) de la loi portant Code du travail), Cuba (art. 106 du Code du travail), Equateur (art. 69 du Code du travail), El Salvador (art. 184 du Code du travail), Estonie (art. 70(2) de la loi sur les contrats de travail), Gabon (art. 188(3) du Code du travail), Guatemala (art. 134 du Code du travail), Islande (art. 149(4) du Code du travail), Kazakhstan (art. 92(4) du Code du travail), Koweït (art. 71 de la loi sur le travail dans le secteur privé), Mali (art. L.161 de la loi portant Code du travail), Maroc (art. 259 du Code du travail), Mauritanie (art. 188 de la loi portant Code du travail), Nouvelle-Zélande (art. 27 de la loi sur le congé), Ouzbékistan (art. 148(2) du Code du travail) et Roumanie (art. 68 du Code du travail).

¹⁷⁷ Jusqu'à 1 jour avant la prise du congé, par exemple, Burundi (art. 133 du Code du travail), Cameroun (art. 93 du Code du travail), République dominicaine (art. 181 du Code du travail), Hongrie (art. 149(4) du Code du travail), Islande (art. 7 de la loi n° 30/1987), Lettonie (art. 69(4) du Code du travail), Mali (art. L.161 de la loi portant Code du travail), Maroc (art. 259 du Code du travail) et Ouzbékistan (art. 148(2) du Code du travail). Jusqu'à 2 jours avant la prise du congé, par exemple, Brésil (art. 145 de la consolidation des lois du travail), Cuba (art. 106 du Code du travail) et Estonie (art. 70(2) de la loi sur les contrats de travail). Jusqu'à 3 jours avant la prise du congé, par exemple, Azerbaïdjan (art. 140(5) du Code du travail), Honduras (art. 348 du Code du travail), Kazakhstan (art. 92(4) du Code du travail), Lituanie (art. 176(2) du Code du travail), République de Moldova (art. 117 du Code du travail), Panama (art. 54(5) du Code du travail) et Ukraine (art. 21 de la loi sur le congé).

¹⁷⁸ Par exemple Colombie (art. 192 du Code du travail), Côte d'Ivoire (art. 25(7) de la loi portant Code du travail), Mauritanie (art. 188 de la loi portant Code du travail) et République bolivarienne du Venezuela (art. 194 de la loi organique sur le travail, les travailleurs et les travailleuses).

¹⁷⁹ Par exemple Afrique du Sud (art. 21(2) de la loi sur les conditions de base de l'emploi), Madagascar (art. 89 de la loi portant Code du travail), Namibie (art. 23(6) de la loi sur le travail), Nouvelle-Zélande (art. 27 de la loi sur le congé), Portugal (art. 264 du Code du travail) et République tchèque (art. 141(4) du Code du travail).

¹⁸⁰ Par exemple **parmi les pays ayant ratifié la convention**: Bosnie-Herzégovine, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine, Guinée, Luxembourg, Malte, Monténégro et Serbie; **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: Algérie, Bélarus, Cabo Verde, Chili, Erythrée, Espagne, Etats-Unis, Géorgie, Grèce, Japon, République de Corée, Maurice, Myanmar, Oman, Philippines, Royaume-Uni, Slovaquie, Tunisie et Zambie.

¹⁸¹ Par exemple Guinée – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2016; Luxembourg – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2010; Monténégro – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014; et Serbie – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

prestation en nature, et que cette somme lui soit versée avant la prise du congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et ladite personne.

E. Autres aspects

a) Restrictions relatives au fractionnement et à l'ajournement du congé annuel

Encadré 3.8

L'article 8 de la convention n° 132 prévoit que:

1. Le fractionnement du congé annuel payé pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. A moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne employée intéressée, et à condition que la durée du service de cette personne lui donne droit à une telle période de congé, l'une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues.

L'article 9 de la convention n° 132 prévoit que:

1. La partie ininterrompue du congé annuel payé mentionnée au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente convention devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé.

2. Toute partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit pourra, avec l'accord de la personne employée intéressée, être ajournée pour une période limitée au-delà du délai fixé au paragraphe 1 du présent article.

3. Le minimum de congé ne pouvant pas faire l'objet d'un tel ajournement ainsi que la période limitée durant laquelle un ajournement est possible seront déterminés par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ou par voie de négociations collectives, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

347. Si l'article 8 de la convention entend limiter les possibilités de fractionnement du congé annuel, l'article 9 cherche à éviter l'ajournement indéfini du solde du congé dont le travailleur n'a pas pu bénéficier au cours de l'année d'ouverture du droit au congé. La logique qui sous-tend ces dispositions est de veiller à ce que les travailleurs bénéficient dans la pratique d'une période de temps libre appropriée pour garantir leur repos physique et mental après de longues périodes de travail¹⁸².

348. Dans une grande majorité des pays, la législation prévoit la possibilité de fractionner le congé avec le consentement du travailleur¹⁸³. Dans les pays dont la législation prévoit la possibilité de fractionner le congé annuel, il existe de nombreuses dispositions légales garantissant une certaine continuité du congé annuel et établissant que, en cas de fractionnement, la période minimum ininterrompue de congé annuel est au moins de

¹⁸² Voir BIT: *Le temps de travail: Réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire et congés payés*, op.cit., paragr. 279.

¹⁸³ Tous les pays ayant ratifié la convention prévoient la possibilité de fractionner le congé annuel. Au Rwanda, alors que la législation ne prévoit pas cette possibilité, le gouvernement rapporte que cela est possible dans la pratique.

2 semaines ou de 14 jours civils¹⁸⁴. Dans certains pays, la législation fixe une période ininterrompue de congé de 12 jours ouvrables¹⁸⁵.

349. Néanmoins, la commission observe que, dans d'autres pays, la législation nationale prévoit une période minimale ininterrompue de congé de 10 jours¹⁸⁶. En outre, plusieurs pays établissent une période plus courte de congé ininterrompu de 6 jours¹⁸⁷ ou de 1 semaine¹⁸⁸. Par exemple, au *Yémen*, le Code du travail prévoit que le congé accordé à un travailleur doit être au moins de 2 jours consécutifs. La commission note également que, dans certains pays, la législation prévoit la possibilité de fractionner le congé annuel, mais ne fixe pas une période minimum ininterrompue de congé annuel¹⁸⁹. ***A cet égard, la commission a rappelé que, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et le salarié, en cas de fractionnement du congé, l'une des fractions doit correspondre au moins à 2 semaines de travail ininterrompues¹⁹⁰ ou à 12 jours ouvrables sur la base d'une semaine de travail de 6 jours¹⁹¹.***

¹⁸⁴ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Bélarus* (art. 174 du Code du travail), *Bénin* (art. 162(1) du Code du travail), *Côte d'Ivoire* (art. 25(6) de la loi portant Code du travail), *Estonie* (art. 68(5) de la loi sur les contrats de travail), *Kazakhstan* (art. 92 du Code du travail), *Koweït* (art. 72 de la loi sur le travail dans le secteur privé), *Lituanie* (art. 172 du Code du travail), *Mali* (art. L.156 de la loi portant Code du travail), *Nouvelle-Zélande* (art. 18(2) de la loi sur le congé), *Pays-Bas* (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), *Pologne* (art. 162 du Code du travail), *Fédération de Russie* (art. 125 du Code du travail), *Seychelles* (art. 9(2) de la Réglementation sur l'emploi [condition d'emploi] de 1991) et *Slovaquie* (art. 111(5) du Code du travail); **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Brésil* (art. 134 de la consolidation des lois du travail), *Burkina Faso* (art. 56 de la loi n° 081/CNT de 2015 et art. 14 du décret n° 2009-014/MTSS/SG/DGT/DER), *Croatie* (art. 83 de la loi sur le travail), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 141 de la loi sur les relations de travail), *Hongrie* (art. 122(3) du Code du travail), *Iraq* (art. 77 du Code du travail), *Italie* (art. 10 du décret législatif n° 66/2003), *Kenya* (art. 28(2) de la loi sur l'emploi), *Lettonie* (art. 149(2) de la loi sur le travail), *Madagascar* (art. 88 de la loi portant Code du travail), *République de Moldova* (art. 115(5) du Code du travail), *Slovénie* (art. 162(1) de la loi sur les relations de travail), *Suisse* (art. 329(c) du Code des obligations), *République tchèque* (art. 217(1) du Code du travail) et *Ukraine* (art. 12 de la loi sur le congé).

¹⁸⁵ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Bosnie-Herzégovine* (art. 50 de la loi sur le travail de la Fédération de *Bosnie-Herzégovine*), *Cameroun* (art. 90(4) du Code du travail) et *Luxembourg* (art. L.233-8 du Code du travail); **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *France* (art. L.3141-17 et L.3141-18 du Code du travail), *Mauritanie* (art. 186 de la loi portant Code du travail), *Maroc* (art. 240 du Code du travail), *Ouzbékistan* (art. 146 du Code du travail) et *Sénégal* (section 11 du décret n° 10844 IGTLS-AOF de 1956).

¹⁸⁶ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Monténégro* (art. 69(2) du Code du travail), *Portugal* (art. 241(8) du Code du travail) et *Uruguay* (art. 1 de la loi n° 12590 de 1958); **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Chili* (art. 70 du Code du travail), *El Salvador*, si le congé est fractionné en deux parties (art. 189 du Code du travail), *Roumanie* (art. 148(5) du Code du travail) et *Turquie* (art. 56 de la loi sur le travail).

¹⁸⁷ Par exemple *Autriche* (art. 4(3) de la loi sur le congé annuel payé), *Bahreïn* (art. 59(a) du Code du travail), *Burundi* (art. 130 du Code du travail), *Colombie* (art. 190 du Code du travail), *Egypte* (art. 48(3) du Code du travail), *Mexique* (art. 76 de la loi fédérale sur le travail), *Suriname* (art. 92(2) de la loi sur le congé) et *République arabe syrienne* (art. 160 du Code du travail).

¹⁸⁸ Par exemple *République dominicaine* (art. 177 du Code du travail), *Pérou* (art. 17 du décret législatif n° 713), *Samoa* (art. 40(3) de la loi sur les relations de travail et d'emploi) et *Sri Lanka* (art. 6(1)(b) de la loi sur les vendeurs de magasin et les employés de bureau).

¹⁸⁹ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *Afrique du Sud*, *Australie*, *Bangladesh*, *Etat plurinational de Bolivie*, *Bulgarie*, *Cambodge*, *République de Corée*, *Cuba*, *Equateur*, *Erythrée*, *Géorgie*, *Honduras*, *Inde*, *Jamaïque*, *Namibie*, *Royaume-Uni*, *Soudan*, *Turkménistan* et *République bolivarienne du Venezuela*; **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Rwanda*.

¹⁹⁰ *Yémen* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2010. Voir également, *Espagne* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2015, en ce qui concerne la période ininterrompue de congé annuel pour les agents publics.

¹⁹¹ Par exemple *Malte* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2015. Voir également *Portugal* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2009. Dans le cas du *Portugal*, le gouvernement a précisé dans le rapport présenté en 2013 au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT que, conformément au

350. La commission a noté que des changements législatifs adoptés ces dernières années dans certains pays ayant ratifié la convention donnent effet à l'article 8, paragraphe 2, de la convention. Par exemple, en *Italie*, les décrets législatifs n^{os} 66/2003 et 213/2004 établissent une période ininterrompue de congé annuel de deux semaines¹⁹². D'autres exemples sont la *Guinée*, qui a adopté un nouveau Code du travail en 2014, et la *Hongrie*, qui a adopté un nouveau Code du travail en 2012.

351. Dans certains pays, le fractionnement du congé annuel n'est autorisé que dans des circonstances exceptionnelles¹⁹³. Par exemple, au *Guatemala*¹⁹⁴, les travailleurs ont le droit de bénéficier d'une période ininterrompue de congé annuel et ils ne sont obligés de le fractionner, en deux périodes au maximum, que dans le cas de travaux spéciaux pour lesquels des absences prolongées ne sont pas envisageables.

352. Dans certains pays¹⁹⁵, la période minimum ininterrompue de congé annuel est fixée dans des conventions collectives ou dans des accords entre l'employeur et l'employé, et parfois ces accords peuvent déroger à la période minimum ininterrompue de congé annuel établie dans la loi¹⁹⁶. Par exemple, au *Burundi*¹⁹⁷, le congé annuel peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du travailleur, et les modalités du fractionnement peuvent être déterminées par voie de convention collective ou individuelle de travail, par convention collective d'établissement, par sentence arbitrale ou dans un règlement d'entreprise. En *Espagne*, la période ou les périodes du congé annuel doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié, conformément aux conventions collectives¹⁹⁸.

353. Enfin, dans certains pays européens, lorsque la durée du service le permet, des périodes ininterrompues de congé annuel doivent être prises pendant une période précise de l'année, coïncidant normalement avec la saison estivale¹⁹⁹. Par exemple, en *Norvège*, la loi sur le congé annuel prévoit que l'employeur peut demander au salarié qu'il prenne 18 jours de congé dans la période comprise entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, et le solde du congé dans le courant de l'année²⁰⁰.

354. Rappelant que l'objectif de la convention est de veiller à ce que les travailleurs puissent bénéficier d'une période de congé suffisamment longue qui leur permette de se reposer et de récupérer, la commission souligne qu'il est important, en cas de fractionnement du congé annuel payé, que toute personne qui a accumulé un congé de plus de 2 semaines de travail ait droit à un congé annuel au moins de 2 semaines de

paragraphe 2 de l'article 238 du Code du travail, aux fins du congé, sont considérés comme des jours ouvrables les jours de la semaine du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés.

¹⁹² Art. 10 du décret législatif n° 66/2003 dans sa teneur modifiée par l'article 1(d) du décret législatif n° 213/2004.

¹⁹³ Par exemple *Allemagne* (art. 7(2) de la loi fédérale sur le congé), *Costa Rica* (art. 158 du Code du travail), *Honduras* (art. 351 du Code du travail) et *Luxembourg* (art. L.233-8 du Code du travail).

¹⁹⁴ Art. 136 du Code du travail.

¹⁹⁵ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: *El Salvador* (art. 189 du Code du travail), *Panama* (art. 56 du Code du travail) et *Uruguay* (art. 1 de la loi n° 12590 de 1958); **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Malte* (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement présenté en 2014 au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT).

¹⁹⁶ Par exemple *Hongrie* (art. 135(2) du Code du travail) et *Kenya* (art. 28 de la loi sur l'emploi).

¹⁹⁷ Art. 130 du Code du travail.

¹⁹⁸ Art. 38(2) des statuts des travailleurs.

¹⁹⁹ Par exemple *Danemark* (art. 14 de la loi sur le congé), *Islande* (art. 4 de la loi n° 30/1987), *Finlande* (art. 20 (2) de la loi sur le congé annuel) et *Suède* (art. 12 de la loi sur le congé annuel).

²⁰⁰ Art. 7 (1) de la loi sur le congé annuel.

travail ininterrompues, sauf disposition contraire dans un accord s'appliquant à l'employeur et au salarié.

355. Dans une majorité de pays, la législation nationale prévoit la possibilité d'ajourner le congé annuel pour une période précise. Dans plusieurs pays, la période de report du solde du congé est limitée par la fixation d'une période minimum de congé annuel qui doit être prise pendant l'année ouvrant droit au congé, de sorte que seul le solde peut être ajourné²⁰¹. La durée de validité de la période de report varie d'un pays à l'autre et peut être d'1 année, voire moins²⁰², jusqu'à 2 ans²⁰³. Si dans certains pays ayant ratifié la convention, la période de report est limitée à 18 mois²⁰⁴, dans quelques autres pays, elle peut s'étendre jusqu'à 3 ans²⁰⁵. A cet égard, la commission a rappelé que, conformément à la convention, le solde du congé annuel ne doit pas être reporté au-delà de 18 mois à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé²⁰⁶.

356. Cependant, la législation nationale de certains pays ne fixe pas de partie ininterrompue du congé annuel et autorise l'ajournement de la totalité du congé annuel payé à la prochaine période ouvrant droit au congé²⁰⁷. Par exemple, à Madagascar, la loi portant Code du travail permet au travailleur de cumuler les droits à congé des 3 dernières années précédant le départ à la retraite²⁰⁸. La commission a signalé que cette disposition est contraire à l'article 9 de la convention. A cet égard, la commission a rappelé que la convention requiert qu'une période minimum ininterrompue de congé annuel d'au moins

²⁰¹ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié la convention**: Allemagne (art. 7(2) de la loi fédérale sur le congé payé), Azerbaïdjan (art. 137(1) du Code du travail), Bosnie-Herzégovine (art. 50 de la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et art. 84 de la loi sur le travail de la Republika Srpska), Croatie (art. 83 de la loi sur travail), Hongrie (art. 123 du Code du travail), Iraq (art. 77 du Code du travail), Italie (art. 10 du décret législatif n° 66/2003), Kenya (art. 28 (4) de la loi sur l'emploi), Lettonie (art. 149(3) de la loi sur le travail), Malte (art. 3 de la réglementation sur l'organisation du temps de travail), Monténégro (art. 69(1) de la loi sur le travail), République tchèque (art. 218 du Code du travail) et Fédération de Russie (art. 124 du Code du travail); **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: Bahreïn (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Burundi (art. 130 du Code du travail), Colombie (art. 190 du Code du travail), Estonie (art. 68(5) de la loi sur les contrats de travail), République islamique d'Iran (art. 66 du Code du travail), Mauritanie (art. 185 de la loi portant Code du travail), Pérou (art. 18 du décret législatif n° 713), Roumanie (art. 148(5) du Code du travail), Sénégal (art. 150(2) du Code du travail) et Seychelles (art. 9(2) de la réglementation sur l'emploi [condition d'emploi] de 1991).

²⁰² Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: Bahreïn, Bangladesh, Bélarus, Bulgarie, Cabo Verde, Estonie, Etats-Unis, Géorgie, Inde, République islamique d'Iran, Japon, Kazakhstan, Lituanie, Ouzbékistan, Pays-Bas, Pologne, Qatar, Roumanie, Singapour, Soudan et Tadjikistan; **parmi les pays ayant ratifié la convention**: Allemagne, Azerbaïdjan, Croatie, Luxembourg, ex-République yougoslave de Macédoine, Malte, Monténégro, Slovaquie, République tchèque, Ukraine et Uruguay.

²⁰³ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: Burundi, République centrafricaine, Chili, Chypre, Colombie, Ethiopie, Gabon, Koweït, Maroc, Panama, Pérou, Togo et République bolivarienne du Venezuela; **parmi les pays ayant ratifié la convention**: Rwanda.

²⁰⁴ Par exemple Iraq, Italie, Kenya et République tchèque.

²⁰⁵ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: Bénin, Cambodge, Equateur, Jamaïque, Mauritanie, Myanmar et Sénégal; **parmi les pays ayant ratifié la convention**: Madagascar.

²⁰⁶ Cameroun – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

²⁰⁷ Par exemple, **parmi les pays ayant ratifié la convention**: Cameroun (section 1(3) du décret n° 75-28 de 1975) et République de Moldova (dans des cas exceptionnels, art. 118(3) du Code du travail); **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention**: Bangladesh (art. 117 du Code du travail), République centrafricaine (art. 282 de la loi portant Code du travail), Chypre (art. 7(2) de la loi sur le congé annuel payé), Ethiopie (art. 79 de la proclamation du travail), Géorgie (art. 25 du Code du travail), Jamaïque (art. 4(1)(c) de la loi sur le congé annuel payé), Maroc (art. 240 du Code du travail) et Myanmar (art. 4(3) de la loi sur les congés).

²⁰⁸ Art. 88 de la loi portant Code du travail.

2 semaines soit accordée dans un délai de 1 année au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé ²⁰⁹.

357. Dans certains pays, l'ajournement du congé annuel payé n'est possible que dans des cas exceptionnels ²¹⁰ ou lorsque le travailleur bénéficie déjà d'un autre type de congé, comme le congé de maladie ou le congé de maternité ²¹¹. Par exemple, en *Fédération de Russie*, l'ajournement du congé annuel n'est possible que si la prise du congé pendant l'année de travail en cours peut avoir un impact négatif sur le bon fonctionnement de l'organisation ou de l'entreprise ²¹². Le gouvernement du *Royaume-Uni* indique que, conformément à la jurisprudence, si un travailleur ne peut pas prendre tous les congés auxquels il a droit parce qu'il bénéficie déjà d'un autre type de congé (par exemple, un congé de maladie, de maternité ou un congé parental), il peut reporter une partie ou tous ses congés non pris sur l'année suivante.

358. Enfin, dans plusieurs pays, la législation ne prévoit pas la possibilité d'ajourner le congé annuel payé ²¹³.

359. Rappelant qu'un objectif essentiel du congé annuel est de permettre aux travailleurs de se reposer et de récupérer de la fatigue physique et mentale, la commission souligne l'importance de limiter l'ajournement du congé annuel à une petite partie du congé et de veiller à ce que le report du congé ne se fasse pas au-delà d'une période de temps raisonnable, que la convention fixe à 18 mois.

360. A propos des consultations sur la fixation d'une période minimum du congé annuel qui ne peut être ajournée et d'une limite de la durée de report du solde du congé, seuls quelques pays rapportent que de telles consultations ont eu lieu ²¹⁴. Plusieurs gouvernements signalent que des consultations des partenaires sociaux ont eu lieu à l'occasion de l'adoption de nouvelles lois ou de modifications de la législation existante,

²⁰⁹ Madagascar – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2009; République de Moldova – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2009.

²¹⁰ Par exemple Allemagne (art. 7(3) de la loi fédérale sur le congé payé), République de Corée (art. 60(7) de la loi sur les normes du travail), Erythrée (art. 56 de la proclamation du travail), Hongrie (art. 123 du Code du travail), Norvège (art. 6(3) de la loi sur le congé annuel) et Lettonie (art. 149(3) de la loi sur le travail).

²¹¹ Par exemple Kazakhstan (art. 94 du Code du travail), Ouzbékistan (art. 145 du Code du travail), Royaume-Uni (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement) et Turkménistan (art. 89 du Code du travail).

²¹² Art. 124(3) du Code du travail.

²¹³ Par exemple Etat plurinational de Bolivie (art. 33 de la loi générale sur le travail), Chine (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Costa Rica (art. 159 du Code du travail), République dominicaine (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), El Salvador (art. 188 du Code du travail), Erythrée (art. 56 de la proclamation du travail), Ghana (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Guatemala (art. 136 du Code du travail), Guinée équatoriale (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Honduras (art. 350 du Code du travail), Islande (art. 13 de la loi n° 37/1987), Malawi (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Maurice (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), Samoa (art. 40 de la loi sur les relations de travail et d'emploi) et Suriname (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement).

²¹⁴ Par exemple Algérie, Estonie, Ouzbékistan, Pays-Bas et Royaume-Uni.

comme de nouveaux codes du travail ou de nouvelles réglementations du travail²¹⁵. Certains pays indiquent qu'aucune consultation n'a été menée sur la question²¹⁶.

b) Droits au congé annuel en cas de cessation de la relation de travail

Encadré 3.9

L'article 11 de la convention n° 132 prévoit que:

Toute personne employée ayant accompli la période minimum de service correspondant à celle qui peut être exigée conformément au paragraphe 1 de l'article 5 de la présente convention doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.

361. Le paragraphe 4 (3) de la recommandation n° 98 prévoit qu'il «devrait appartenir, dans chaque pays, à l'organisme approprié de prévoir que, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la période de service nécessaire pour avoir droit à un congé annuel payé, [...] le travailleur devrait avoir droit soit à un congé payé proportionnel à la période de travail accomplie, soit à une indemnité compensatrice, soit à un crédit de congé équivalent, selon la méthode jugée la plus adéquate».

362. Les deux instruments prévoient trois possibilités pour la compensation des travailleurs pour le congé payé auquel ils ont droit en cas de cessation de la relation de travail: *a)* l'octroi d'un congé annuel proportionnel à la période de service; *b)* une indemnité compensatoire; ou *c)* un crédit de congé équivalent (pour le transfert des droits au congé cumulés lorsqu'un travailleur change d'emploi)²¹⁷.

363. Dans la grande majorité des pays, la législation contient des dispositions réglementant cet aspect du congé annuel payé, et l'indemnité compensatoire est la méthode la plus communément adoptée²¹⁸. Dans certains pays, en cas de cessation de la

²¹⁵ Par exemple *Allemagne, Azerbaïdjan, Autriche, Bangladesh, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Cabo Verde, Canada, Chine, République de Corée, Côte d'Ivoire, Croatie, Cuba, Danemark, Guinée, Egypte, Erythrée, Espagne, Etats-Unis, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Gabon, Ghana, Honduras, Hongrie, Islande, Italie, Japon Kazakhstan, Kenya, Koweït, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Mali, Malte, Maroc, Maurice, Mauritanie, République de Moldova, Mongolie, Monténégro, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pologne, Portugal, Qatar, Rwanda, Samoa, Sénégal, Serbie, Seychelles, Slovaquie, Slovénie, Sri Lanka, Suisse, République arabe syrienne, République tchèque, Tunisie, Turquie, Turkménistan, Uruguay et Zimbabwe*.

²¹⁶ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention:** *Chili, Colombie, Costa Rica, El Salvador, Guinée équatoriale, Ethiopie, Inde, Malawi, Mexique, Nicaragua et Suriname*; **parmi les pays ayant ratifié la convention:** *Belgique et Cameroun*.

²¹⁷ Le crédit de congé a été créé pour couvrir des systèmes, comme les caisses de vacances gérées par un organisme central, qui ne font aucun paiement en espèces avant que le travailleur prenne effectivement son congé, même lors de la cessation de la relation d'emploi. Voir BIT: *Les congés payés*, rapport VI (2), CIT, 53^e session, Genève, 1969, p. 124.

²¹⁸ Par exemple, **parmi les pays n'ayant pas ratifié la convention:** *Afrique du Sud* (art. 21 de la loi sur les conditions de base de l'emploi), *Antigua-et-Barbuda* (art. C18(7) du Code du travail), *Argentine* (art. 156 de la loi n° 20744), *Autriche* (art. 10 de la loi sur le congé annuel payé), *Bahreïn* (art. 59(c) du Code du travail), *Bangladesh* (art. 11 de la loi sur le travail), *Bénin* (art. 163(1) du Code du travail), *Etat plurinational de Bolivie* (art. 1 du décret de la Cour suprême n° 12058 de 1974), *Bulgarie* (art. 155(3) du Code du travail), *Cabo Verde* (art. 62 du Code du travail), *Cambodge* (art. 167 de la loi portant Code du travail), *Canada* (art. 188 du Code du travail), *République centrafricaine* (art. 286(2) de la loi portant Code du travail), *Chili* (art. 73 du Code du travail), *Chine* (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), *Chypre* (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), *Colombie* (art. 1 de la loi n° 995 de 2005), *République de Corée* (tel que mentionné dans le rapport du gouvernement), *Costa Rica* (art. 153 du Code du travail), *Côte d'Ivoire* (art. 25(8) de la loi portant Code du travail), *Cuba* (art. 52 du Code du travail), *République dominicaine* (art. 182 du Code du travail), *Equateur* (art. 71 du Code du travail), *Egypte* (art. 48(3) du Code du travail), *El Salvador* (art. 187 du Code du travail), *Guinée équatoriale*

relation de travail, la législation offre les deux possibilités aux travailleurs qui peuvent soit bénéficier de leur congé payé, soit être indemnisés²¹⁹. Le choix entre l'une ou l'autre de ces possibilités se fait sur la base d'un accord entre les parties, du souhait du salarié ou de son impossibilité à bénéficier du congé à cause du préavis de départ. Par exemple, à *Sri Lanka*²²⁰, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, le salarié doit pouvoir bénéficier du congé payé auquel il a droit compte tenu de son ancienneté. Toutefois, si le congé ne peut pas être pris parce que le préavis de départ n'est pas assez long ou s'il est mis fin à la relation de travail sans préavis, l'employeur doit payer une indemnité²²¹.

364. Dans quelques cas, la législation nationale prévoit que, en cas de cessation de la relation de travail, les salariés se verront accorder soit un congé payé proportionnel à leur période de service²²², soit un crédit de congé²²³. Dans d'autres pays, les droits au congé sont subordonnés aux motifs de la cessation de la relation de travail²²⁴. Par exemple, à

(art. 61(5) de la loi n° 12/2012), *Erythrée* (art. 56(9) de la proclamation du travail), *Estonie* (art. 71 de la loi sur les contrats de travail), *France* (art. L.3121-28 du Code du travail), *Gabon* (art. 187(2) du Code du travail), *Géorgie* (art. 21 du Code du travail), *Grèce* (art. 5 de la loi n° 349/45 dans sa teneur modifiée par l'article 1(3) de la loi n° 1346/83), *Guatemala* (art. 133 du Code du travail), *Honduras* (art. 349 du Code du travail), *Islande* (art. 8 de la loi n° 30/1987), *Inde* (art. 79(3) de la loi sur les usines), *Indonésie* (art. 156(6)(a) de la loi n° 13 de 2003), *République islamique d'Iran* (art. 71 du Code du travail), *Jamaïque* (art. 7 de la loi sur le congé payé), *Kazakhstan* (art. 96 du Code du travail), *Koweït* (art. 73 de la loi sur le travail dans le secteur privé), *Malawi* (art. 45(2) de la loi sur l'emploi), *Mali* (art. L.162 de la loi portant Code du travail), *Maroc* (art. 251 et 252 du Code du travail), *Maurice* (art. 25(5) de la loi sur les droits à l'emploi), *Mauritanie* (art. 189 de la loi portant Code du travail), *Mexique* (art. 79 de la loi fédérale sur le travail), *Myanmar* (art. 4(5) de la loi sur les congés de 1951), *Namibie* (art. 37 du Code du travail), *Nicaragua* (art. 42 du Code du travail), *Nouvelle-Zélande* (art. 23, 24 et 25 de la loi sur le congé), *Oman* (art. 64 du Code du travail), *Ouzbékistan* (art. 151 du Code du travail), *Panama* (art. 54(6) du Code du travail), *Pays-Bas* (art. 641 du Code civil), *Qatar* (art. 81 du Code du travail), *Roumanie* (art. 146(4) du Code du travail), *Sénégal* (art. 151 du Code du travail), *Seychelles* (art. 9(5) de la réglementation sur l'emploi [conditions d'emploi] de 1991), *Singapour* (art. 43(7) de la loi sur l'emploi), *Slovaquie* (art. 116(2) du Code du travail), *Royaume-Uni* (art. 14 de la Réglementation sur le temps de travail), *République arabe syrienne* (art. 163 du Code du travail), *Thaïlande* (art. 67 de la loi sur la protection des travailleurs), *Togo* (art. 159(3) de la loi portant Code du travail), *Turquie* (art. 59 de la loi sur le travail), *République bolivarienne du Venezuela* (art. 196 de la loi organique sur le travail, les travailleurs et les travailleuses) et *Zimbabwe* (art. 13 de la loi sur le travail); **parmi les pays ayant ratifié la convention**: *Allemagne* (art. 7(4) de la loi fédérale sur le congé), *Belgique* (art. 46(1) du décret royal du 30 mars 1967), *Brésil* (art. 146 de la consolidation des lois du travail), *Burkina Faso* (art. 166 de la loi portant Code du travail), *Cameroun* (art. 92(4) du Code du travail), *Croatie* (art. 82 du Code du travail), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 141(1) de la loi sur les relations de travail), *Guinée* (art. 222(16) du Code du travail), *Hongrie* (art. 125 du Code du travail), *Iraq* (art. 78(3) du Code du travail), *Italie* (art. 10 du décret législatif n° 66/2003), *Lettonie* (art. 149(5) de la loi sur le travail), *Luxembourg* (art. 233(13) du Code du travail), *Madagascar* (art. 90 de la loi portant Code du travail), *Malte* (art. 8(1) de la Réglementation sur l'organisation du temps de travail) *République de Moldova* (art. 119 du Code du travail), *Portugal* (art. 245 du Code du travail), *Fédération de Russie* (art. 127 du Code du travail), *Rwanda* (art. 57(2) de la loi portant réglementation du travail), *Serbie* (art. 76 de la loi sur le travail), *Suède* (art. 28 de la loi sur le congé annuel), *République tchèque* (art. 222 du Code du travail) et *Uruguay* (art. 9 de la loi n° 12.590).

²¹⁹ Par exemple *Bosnie-Herzégovine* (art. 88 de la loi sur le travail de la Republika Srpska), *Finlande* (art. 17 et 21 de la loi sur le congé annuel), *République de Moldova* (art. 119 du Code du travail), *Monténégro* (art. 70 de la loi sur le travail), *Pologne* (art. 155 (1) du Code du travail), *Fédération de Russie* (art. 127 du Code du travail), *Samoa* (art. 55 (4) de la loi sur les relations de travail et d'emploi) et *Slovénie* (art. 161 de la loi sur les relations de travail).

²²⁰ Art. 6(6) de la loi sur vendeurs de magasin et les employés de bureau.

²²¹ Il convient de rappeler que la commission a souligné à plusieurs reprises que la convention n° 132 ne permet de remplacer le congé non utilisé par une indemnité compensatoire qu'en cas de cessation de la relation de travail. *Norvège* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014, et *Portugal* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

²²² Par exemple *Ghana* (art. 30 de la loi sur le travail) et *Turkménistan* (art. 106 du Code du travail).

²²³ Par exemple *Finlande* (en cas d'accord entre les parties, art. 18 de la loi sur le congé annuel) et *Pays-Bas* (art. 641 du Code civil).

²²⁴ Par exemple *El Salvador* (art. 187 du Code du travail), *Lituanie* (art. 175 du Code du travail), *Singapour* (art. 43(7) de la loi sur l'emploi) et *Tunisie* (art. 120 du Code du travail).

Maurice, le gouvernement indique que, en cas de cessation de la relation de travail par la faute du travailleur, ce dernier ne bénéficie pas d'une indemnité compensatoire²²⁵.

365. Au *Monténégro*, la loi sur le travail établit le droit au congé annuel pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin en raison d'un transfert vers un autre employeur ou d'un départ à la retraite²²⁶. En outre, si des salariés n'ont pas pu prendre le congé annuel auquel ils ont droit ou s'ils n'ont pu en bénéficier que partiellement pour une raison imputable à l'employeur, ils ont droit à une indemnité en réparation du préjudice subi²²⁷. ***A ce propos, la commission a rappelé que l'article 11 de la convention n° 132 vise à garantir que les droits au congé sont acquis et conservés, quels que soient les motifs de la cessation de la relation d'emploi***²²⁸.

c) Abandon et substitution du droit au congé payé

Encadré 3.10

L'article 12 de la convention n° 132 prévoit que:

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention ou sur la renonciation audit congé, moyennant une indemnité ou de toute autre manière, doit, selon les conditions nationales, être nul de plein droit ou interdit.

366. L'article 12 de la convention n° 132 entend veiller à ce que les travailleurs bénéficient, dans la pratique, du droit acquis au congé.

367. Dans de nombreux pays, la législation contient des dispositions interdisant tout accord d'abandon ou de substitution du droit au congé²²⁹. Dans d'autres, les droits au congé annuel sont considérés comme inaliénables et sont établis dans la Constitution²³⁰. De plus, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que chaque travailleur a droit à une période annuelle de congé payé²³¹.

²²⁵ Art. 25(5) de la loi sur les droits dans l'emploi.

²²⁶ Art. 70 de la loi sur le travail.

²²⁷ Art. 71 de la loi sur le travail.

²²⁸ *Monténégro* – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

²²⁹ Par exemple *Algérie* (art. 39 de la loi sur les relations de travail), *Autriche* (art. 12 de la loi sur le congé annuel payé), *Bahreïn* (art. 58 (3) du Code du travail), *Belgique* (art. 2 (3) des lois sur le travail de 1971), *Bosnie-Herzégovine* (art. 29 de la loi sur le travail), *Cambodge* (art. 167 de la loi portant Code du travail), *Croatie* (art. 80 de la loi sur le travail), *Estonie* (art. 70 de la loi sur les contrats de travail), *Ethiopie* (art. 76(1) de la proclamation du travail), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 141(2) de la loi sur les relations de travail), *Finlande* (art. 3 de la loi sur le congé annuel), *Ghana* (art. 31 de la loi sur le travail), *Grèce* (art. 5 (a)(1) de la loi n° 539/45), *Guinée équatoriale* (art. 61(4) de la loi n° 10/2012), *Hongrie* (art. 135(1) du Code du travail), *Islande* (art. 2 de la loi n° 20/1987), *Iraq* (art. 79(2) du Code du travail), *Italie* (art. 36(3) de la Constitution), *Koweït* (art. 74 de la nouvelle loi sur le travail dans le secteur privé), *Luxembourg* (art. L.233-18 du Code du travail), *Madagascar* (art. 90 de la loi portant Code du travail), *Malte* (art. 8(1) de la réglementation sur l'organisation du temps de travail), *Maroc* (art. 242 du Code du travail), *Maurice* (art. 27(6) de la loi sur les droits dans l'emploi), *République de Moldova* (art. 112(2) du Code du travail), *Monténégro* (art. 63(5) de la loi sur le travail), *Oman* (art. 61 du Code du travail), *Pologne* (art. 152(2) du Code du travail), *Qatar* (art. 81 du Code du travail), *Roumanie* (art. 144 du Code du travail), *Slovenie* (art. 164 de la loi sur les relations de travail), *Suriname* (art. 3(1) de la loi sur le congé), *Suède* (art. 2 de la loi sur le congé annuel), *Suisse* (art. 329(d) du Code des obligations), *République arabe syrienne* (art. 158 du Code du travail), *République tchèque* (art. 19(1) du Code du travail), *Tunisie* (art. 131 du Code du travail), *Turquie* (art. 53 de la loi sur le travail) et *Uruguay* (art. 15 de la loi n° 2590 de 1958).

²³⁰ Par exemple *Bénin*, *Brésil*, *Colombie*, *Costa Rica*, *République dominicaine*, *Guatemala*, *Honduras* et *Mexique*.

²³¹ Art. 31(2) de la Charte.

368. Dans plusieurs pays, le paiement d'une compensation financière pour remplacer le congé est interdit. Par exemple, au *Cameroun*, le Code du travail prévoit que puisque le congé est alloué au travailleur dans le but de lui permettre de se reposer, l'octroi d'une indemnité compensatoire en lieu et place du congé est formellement interdit²³². Au *Cabo Verde*²³³, le droit au congé annuel est inaliénable et ne peut être remplacé par une rémunération supplémentaire ou par toute autre prestation, même si le salarié y consent²³⁴.

369. La commission note que, dans certains pays, la législation ne semble pas contenir de dispositions autorisant ou interdisant l'abandon du droit au congé annuel²³⁵.

370. Dans certains cas, la législation nationale autorise de renoncer entièrement ou partiellement au droit au congé annuel. Par exemple, le gouvernement de la *Mongolie*²³⁶ rapporte que, lorsqu'un salarié ne peut pas prendre son congé annuel pour les besoins du service, il peut réclamer une compensation financière. En *Lituanie*, lorsque les employés ne souhaitent pas partir en congé, une indemnité compensatoire leur est versée²³⁷. Le gouvernement du *Myanmar* signale que les agents de la fonction publique sont autorisés à recevoir un paiement en espèces en substitution d'un congé²³⁸; toutefois, cette règle n'est pas applicable dans la pratique à cause de contraintes budgétaires, et des mesures sont prises pour la modifier. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique qu'un salarié peut demander un paiement en espèces pour substituer jusqu'à 1 semaine de congé annuel par année de référence. Au *Portugal*, le salarié peut renoncer aux jours de congé dont il dispose en supplément de la période de congé de 20 jours²³⁹. De même, en *Fédération de Russie*, le travailleur peut demander par écrit la substitution par une compensation financière des jours de congé dont il dispose en supplément des 28 jours civils de congé annuel payé²⁴⁰.

371. La commission prend note des observations de certaines organisations de travailleurs à propos de la substitution du congé payé dans la pratique. En *Espagne*, la *Confédération syndicale de commissions ouvrières* indique que, même si la législation interdit l'abandon du droit au congé, dans la pratique, les rotations et les contrats à court terme empêchent les travailleurs de certains secteurs de bénéficier de leurs droits aux congés annuels. Au *Royaume-Uni*, s'appuyant sur des données non publiées provenant de l'enquête sur les forces de travail de l'Office national des statistiques, le *Congrès des syndicats* estime que près de 2 millions de salariés ne bénéficient pas de leur droit à un congé obligatoire de 5,6 semaines par an, y compris les jours fériés.

²³² Art. 92(5) du Code du travail.

²³³ Art. 54(1) du Code du travail.

²³⁴ Autres exemples: *République centrafricaine* (art. 286(3) de la loi portant Code du travail), *Côte d'Ivoire* (art. 25.3 de la loi portant Code du travail), *Gabon* (art. 187(3) du Code du travail), *Guinée* (art. 222(12) du Code du travail), *Lettonie* (art. 149(5) de la loi sur le travail), *Mali* (art. L.162 de la loi portant Code du travail), *Mauritanie* (art. 189(3) de la loi portant Code du travail), *Panama* (art. 59 du Code du travail), *Royaume-Uni* (art. 13(9) de la réglementation sur le temps de travail), *Rwanda* (art. 57(1) de la loi portant réglementation du travail), *Sénégal* (art. 151(3) du Code du travail), *Tadjikistan* (art. 84 du Code du travail), *Togo* (art. 159(4) de la loi portant Code du travail) et *Turkménistan* (art. 109 du Code du travail).

²³⁵ Par exemple *Chypre*, *Malawi*, *Ouzbékistan*, *Philippines*, *République bolivarienne du Venezuela* et *Zambie*.

²³⁶ Art. 79(1) du Code du travail.

²³⁷ Art. 177(1) du Code du travail.

²³⁸ Règle 80 de la réglementation sur la fonction publique.

²³⁹ Art. 238(5) du Code du travail.

²⁴⁰ Art. 126 du Code du travail.

372. La commission note également qu'une organisation d'employeurs, la *Confédération des chambres industrielles des Etats-Unis du Mexique*, indique que, dans la pratique, il est possible pour un travailleur de renoncer au congé et de recevoir une indemnité compensatoire.

373. A cet égard, la commission a rappelé que la Cour de justice de l'Union européenne a réaffirmé, dans plusieurs de ses décisions (par exemple, l'affaire C-350/06 Schultz-Hoff et l'affaire C-78/11 Anged), le caractère inaliénable du droit des travailleurs à un congé annuel payé et a clairement établi qu'un travailleur qui n'a pas eu la possibilité de bénéficier de son congé ne perd pas son droit à ce congé, même si la période de report a expiré²⁴¹. Elle a également rappelé que la convention interdit de substituer au congé annuel payé le versement d'une indemnité compensatoire (sauf dans le cas de la cessation de la relation d'emploi), de manière à garantir que les travailleurs jouissent effectivement du droit qu'ils ont acquis à un congé sous la forme d'une période de repos et de détente suffisante pour la préservation de leur santé et leur bien-être²⁴².

374. *Soulignant l'importance pour les travailleurs de bénéficier de manière effective de leur droit à une période de repos et de détente chaque année, la commission encourage tous les gouvernements à prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs bénéficient effectivement de leurs droits au congé annuel payé et pour veiller à ce qu'une indemnité compensatoire ne soit offerte à la place de toute période de congé annuel qui n'aura pas été prise qu'en cas de cessation de la relation d'emploi.*

Conclusions

375. En conclusion, la commission note que, au niveau des législations nationales, nombre des dispositions des instruments examinés dans le présent chapitre ont été largement adoptées et pleinement appliquées.

376. En ce qui concerne plus particulièrement la durée minimum du congé, la commission se félicite que la grande majorité des pays prévoient soit la durée minimum de base du congé annuel prescrite par la convention, soit une période plus longue. Cependant, il existe des exceptions notables, principalement en Asie du Sud et sur le continent américain.

377. En ce qui concerne la période de service minimum ouvrant droit au congé annuel, la commission observe que, dans de nombreux pays, sa durée dépasse de loin les limites imposées par la convention. ***A ce propos, la commission souhaite souligner la nécessité de limiter raisonnablement la période de service minimum ouvrant droit au congé annuel afin de permettre aux travailleurs de bénéficier régulièrement du droit au congé annuel payé après des périodes de travail qui ne soient pas excessivement longues (pas plus de 6 mois, selon la convention).*** Une autre question liée à la période de service minimum ouvrant droit au congé annuel dans les législations nationales est celle de l'assimilation d'absences justifiées du travail en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un congé de maternité à du temps de travail effectif. La commission observe que, dans plusieurs pays, la législation ne semble pas contenir de dispositions exigeant clairement de considérer ces périodes comme des périodes de travail effectif lors du calcul du congé annuel. Ce point est particulièrement important dans les cas de congé de longue maladie. ***A cet égard, la commission souligne qu'il est important que les travailleurs qui sont en congé à cause d'une maladie ou d'un accident, ou en congé de maternité, puissent bénéficier du même nombre de jours de congé annuel que les autres travailleurs.*** Enfin,

²⁴¹ Finlande – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

²⁴² Iraq – CEACR, convention n° 132, demande directe, publiée en 2014.

en ce qui concerne les travailleurs qui ne peuvent pas achever la période de service minimum obligatoire pour ouvrir droit au congé annuel en raison de la nature de leur travail, comme les travailleurs saisonniers, dans de nombreux pays, la législation nationale ne contient pas de dispositions pour éviter qu'ils perdent leur droit au congé annuel.

378. En ce qui concerne le fractionnement du congé et la possibilité d'ajourner la période ininterrompue de congé annuel, la commission observe que, dans plusieurs pays, la législation nationale ne semble pas établir les restrictions relatives au fractionnement et à l'ajournement du congé annuel requises par la convention. *A ce propos, la commission souhaite rappeler que l'objectif de la convention est de veiller à ce que les travailleurs puissent bénéficier d'une période de repos suffisamment longue qui leur permette, en tant que droit essentiel, de se reposer et de récupérer, et de contribuer d'une façon productive au monde du travail tout en garantissant leur santé et leur bien-être.*

379. Enfin, la commission observe que, bien que dans la plupart des pays, la législation considère comme nul de plein droit tout accord de renonciation au congé annuel, dans la pratique, il arrive que des travailleurs n'aient pas la possibilité de bénéficier effectivement de leur droit au congé annuel et reçoivent une indemnité compensatoire. *A cet égard, la commission tient à souligner l'importance de veiller à ce que les travailleurs bénéficient effectivement d'une période de repos et de récupération tous les ans pour protéger leur santé physique et mentale.*

Chapitre IV. Travail de nuit

380. Le présent chapitre examine deux conventions, la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, un protocole, le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et deux recommandations, la recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921, et la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990. Tandis que le sujet du travail de nuit des femmes employées dans l'industrie a fait l'objet d'une étude d'ensemble en 2001, le sujet de la protection des travailleurs de nuit n'avait jusqu'à présent jamais fait l'objet d'une étude d'ensemble¹.

1. L'adaptation du travail de nuit aux transformations économiques et sociales

A. De la révolution industrielle à l'ère technologique: une pratique moderne

a) Comprendre la connexion entre travail de nuit et travail posté

381. D'une manière générale, on peut dire que le travail de nuit a lieu au moment où normalement les gens dorment. Si le travail posté implique souvent le travail de nuit, les deux notions ne doivent pas être confondues. Comme cela a été souligné lors des travaux préparatoires à l'adoption de la convention n° 171 et de la recommandation n° 178, les travailleurs postés ne représentent qu'une partie des effectifs de travailleurs de nuit, même si c'est généralement la plus importante². D'une part, le travail de nuit comprend des formes de travail qui par nature ne s'exercent que de nuit (travail de nuit ne s'inscrivant pas dans un régime de travail posté) comme le gardiennage de nuit. Pour ces travailleurs-là, le travail de nuit constitue le régime habituel. D'autre part, le travail posté est une méthode d'organisation du travail par laquelle un travailleur succède à un autre travailleur au poste de travail, de sorte que l'établissement peut opérer sur une plage horaire supérieure à celle de la durée individuelle du travail et à différents moments de la journée. Il est commun que les systèmes de travail posté, en continu ou en semi-continu, comprennent une équipe de nuit, comme dans le cas des trois-huit, impliquant le roulement sur un même poste d'une équipe de jour, d'une équipe d'après-midi ou de soir et d'une équipe de nuit³. En outre, pour les deux catégories de systèmes ci-dessus, les travailleurs

¹ Concernant les conventions sur le travail de nuit qui couvrent la catégorie des jeunes, voir paragr. 401 et 432-434, ainsi que l'encadré 4.3.

² BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), 1989, *op. cit.*, p. 5.

³ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail Genève, 17-21 oct. 2011, p. 45. Comme nous le verrons plus loin, le travail posté se classe en deux grandes catégories (travail en équipes fixes et travail en équipes alternantes), mais il existe une variété quasiment infinie de systèmes de travail posté.

peuvent travailler la nuit soit régulièrement, périodiquement ou temporairement pour une courte durée ⁴.

b) Les origines

382. Bien que les civilisations anciennes aient connu aussi le travail de nuit, avant que l'éclairage électrique ne devienne commun, la journée de travail suivait la lumière naturelle du jour, qui variait selon la saison. Avec la généralisation et l'amélioration de l'éclairage artificiel, il devint fréquent de travailler la nuit tombée. Aux premiers jours de l'industrialisation, les usines, comme les filatures, les verreries ou les raffineries de sucre, ont commencé à recourir au travail de nuit, surtout en réaction aux réglementations qui limitaient la durée quotidienne du travail, et ce afin d'augmenter la production et d'amortir ainsi des équipements coûteux ⁵. Plus tard, après la seconde guerre mondiale et jusqu'à la fin des années soixante-dix, le nombre de travailleurs de nuit a considérablement augmenté dans les pays industrialisés, avec l'expansion des économies nationales, accompagnée d'un plus grand recours au travail posté (ci-après, indifféremment désigné comme travail posté, par roulement ou par équipes) ⁶. Au cours de cette même période, on dénombrait moins de travailleurs de nuit dans les pays en développement, surtout en raison d'une moindre fréquence du travail posté en continu ou en semi-continu dans l'industrie ⁷.

383. Plus récemment, les changements techniques et économiques ont fait évoluer les pratiques de travail, certains services devenant disponibles 24 heures sur 24. Cela se traduit par une augmentation du travail par roulement, avec des équipes de soir et de nuit, afin de permettre une activité 24 heures sur 24 imposées par des raisons techniques (par exemple dans la production d'énergie, le raffinage du pétrole ou la sidérurgie), par la prestation de services sociaux (hôpitaux, transports, forces de police et de sécurité, service d'incendie, hôtellerie et télécommunications), par des nécessités d'ordre économique ou productif (dans des branches telles que le textile, le papier, l'alimentation, la chimie ou les industries mécaniques), ou encore par les besoins du secteur des loisirs ⁸.

384. En outre, l'expansion spectaculaire au cours des dernières décennies de l'externalisation des fonctions d'entreprise ⁹, qui met à disposition partout dans le monde des services fondés sur les technologies de l'information, a fait apparaître une multitude de dispositifs de travail à distance. Les plus connus sont les centres d'appels qui opèrent 24 heures sur 24 tout au long de l'année et recourent donc fortement aux équipes de nuit pour fournir des services sur des marchés étrangers ¹⁰. Au cours des 30 dernières années, les centres d'appels sont devenus un type d'activité spécifique qui a pris une place de plus

⁴ Pour une discussion sur une approche par pays de la compensation des travailleurs de nuit temporaires, voir le cas de la Suisse dans le paragr. 492 de cette étude.

⁵ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), CIT, 76^e session, Genève, 1989, p. 22.

⁶ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), 1989, *op. cit.*, p. 6.

⁷ *Ibid.*

⁸ OMS (Organisation mondiale de la santé)/CIRC (Centre international de recherche sur le cancer): *Painting, firefighting, and shiftwork*, monographies du CIRC sur l'évaluation des risques de cancérogénéité pour l'homme, vol. 98, Lyon, 2010, p. 567.

⁹ L'externalisation des fonctions d'entreprise porte sur des services et des processus fondés sur les technologies de l'information, ainsi que sur les activités et les tâches opérationnelles connexes. Dans la pratique, il s'agit des activités et services informatiques d'autres secteurs tels que la finance et les télécommunications. J.C. Messenger et N. Ghosheh (dir. de publ.): *Offshoring and working conditions in remote work* («Délocalisations et conditions de travail dans le télétravail», résumé en français), BIT, 2010, p. 2.

¹⁰ P. Cruz et E. Noronha: «Employee dilemmas in the Indian ITES-BPO sector», dans J.C. Messenger et N. Ghosheh, *op. cit.*, p. 89.

en plus importante dans les pays en développement. Dans les centres d'appels, la majeure partie du personnel est constituée de femmes, mais celles-ci ont tendance à être moins nombreuses que les hommes dans les centres d'appels à forte valeur ajoutée, dans le travail de nuit au service d'une clientèle internationale ou encore dans les emplois techniques et commerciaux plus prestigieux. En outre, les centres d'appels commencent leur activité tard dans la nuit et sont situés dans des lieux isolés, ce qui présente des inconvénients pour les travailleurs, plus particulièrement pour les femmes¹¹.

c) Travail de nuit: vue d'ensemble et grandes tendances

385. La commission note que de nombreux gouvernements indiquent n'avoir pas mené d'enquête sur le travail de nuit et, par conséquent, ne pas disposer de statistiques sur la question. Hormis en Europe, il est difficile d'obtenir des données précises sur le nombre de travailleurs de nuit (voir figure 4.3), et les comparaisons internationales sont très complexes du fait de l'hétérogénéité des critères utilisés par les divers pays dans la collecte de leurs statistiques.

386. Un certain nombre de pays font état d'une tendance à la hausse de la proportion de la main-d'œuvre engagée dans le travail de nuit. Ainsi, le gouvernement de la *Suisse* indique que le nombre de travailleurs de nuit a augmenté ces dernières années (de 325 000 en 2010 à 376 000 en 2015)¹². En *Belgique*, l'Enquête auprès de la main-d'œuvre donne 526 592 travailleurs de nuit dans le pays en 2015, soit 11,6 pour cent de la main-d'œuvre totale, en légère augmentation par rapport aux 11,4 pour cent de 2013 et 2014. La tendance est aussi à la hausse en *France*, où il y a aujourd'hui 1 million de travailleurs de nuit de plus qu'en 1991. Le travail de nuit est répandu dans le secteur des services, et les catégories professionnelles les plus touchées sont les chauffeurs, les policiers et les militaires, le personnel infirmier et de soins à la personne, ainsi que les travailleurs qualifiés des industries d'assemblage et de transformation. Par ailleurs, les travailleurs temporaires, les hommes d'une trentaine d'années et les femmes de moins de 30 ans travaillent plus souvent la nuit¹³. Le gouvernement du *Honduras* fait état d'une tendance à la hausse du travail de nuit dans le pays, surtout dans les entreprises privées de sécurité, l'industrie manufacturière (*maquila*), le secteur des communications, la presse, la radio et la télévision. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique une tendance à la hausse du travail de nuit entre 2008 et 2012; les plus fortes proportions de travailleurs de nuit s'observent dans le transport, la poste et l'entreposage, bien que, en nombres absolus, c'est dans la santé et l'assistance sociale qu'il y ait le plus de travailleurs de nuit. D'autres pays signalent une augmentation du travail de nuit: *Afrique du Sud* (services 24 heures sur 24), *Burkina Faso* (industries extractives, hôtellerie, restauration et boissons), *Namibie* (mines) et *Panama* (mines, grands chantiers de construction, hôtellerie et tourisme).

387. Certains des pays qui signalent une tendance à la hausse du travail de nuit ajoutent que l'augmentation est due au mouvement d'externalisation. Ainsi, le gouvernement de la *Bulgarie* indique que l'augmentation du travail de nuit dans le pays est largement imputable à l'externalisation, notamment aux centres d'appels, aux services d'urgence et au secteur de l'hôtellerie-restauration. De même, le gouvernement de la *République*

¹¹ Voir également BIT: *Les relations d'emploi dans le secteur des télécommunications et des centres d'appel*, document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur des télécommunications et des centres d'appel, Genève, 27-28 oct. 2015, GDFERTI/2015, paragr. 57, 60 et 63.

¹² Enquête suisse sur la population active (ESPA) réalisée par l'Office fédéral de la statistique.

¹³ Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses): *Evaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit*, avis de l'Anses n° 2011-SA-0088, rapport d'expertise collective, 2016, p. 17.

dominicaine signale que la croissance observée du travail de nuit est essentiellement due au développement des centres d'appels dans le pays. Le gouvernement de *Sri Lanka* se réfère à la demande de travail de nuit dans les secteurs de l'externalisation du traitement des connaissances et de l'externalisation des fonctions d'entreprise. Selon le gouvernement de *Maurice*, ce dernier secteur, qui fournit ses services 24 heures sur 24, devrait croître à un taux annuel moyen de 5,9 pour cent en 2017, ce qui implique une croissance du travail de nuit ¹⁴. En outre, la *Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale nationale* signale que le nombre de travailleurs de nuit est en augmentation dans le pays.

388. D'autres pays font état d'une stabilité du nombre de travailleurs de nuit ces dernières années. Ainsi, selon le gouvernement de la *Finlande*, le nombre de travailleurs de nuit n'a pas changé au cours du temps dans le pays, et seulement 2 pour cent des salariés travaillent régulièrement la nuit. De même, les données de la *Suède* pour 2007-2015 ne font pas apparaître d'augmentation du travail de nuit sur la période ¹⁵. Le gouvernement des *Etats-Unis* signale que, au cours de la période 2011-2015, moins de 50 pour cent des personnes employées ont travaillé, un jour ou l'autre, entre 17 h et 7 h, et que cette proportion a peu changé entre 2003-2007 et 2011-2015 ¹⁶. Le gouvernement du *Royaume-Uni* fait aussi part d'une certaine stabilité du nombre total de salariés travaillant la nuit (autour de 3,1 millions, soit 11,8 pour cent de la main-d'œuvre). La proportion de travailleurs de nuit a chuté de 11,2 points de pourcentage (soit une baisse de près de la moitié) dans l'industrie manufacturière; elle a aussi baissé dans les transports et les communications. En revanche, cette proportion a augmenté de 5,4 points de pourcentage dans l'administration publique, l'éducation et la santé. Une augmentation du travail de nuit dans la banque, la finance et les assurances (2,5 points de pourcentage), ainsi que dans le commerce, l'hôtellerie et la restauration (4,2 points de pourcentage), a également été observée.

389. Enfin, un petit nombre de pays fait état d'une tendance à la baisse du travail de nuit. Ainsi, le gouvernement de la *Pologne* indique que le nombre de personnes travaillant la nuit a baissé de 2,8 à 2,3 pour cent de la population active occupée entre 2011 et 2015 ¹⁷. Le gouvernement de l'*Estonie* indique n'avoir pas observé de croissance ou de déclin notable du travail de nuit dans le pays au cours des dernières années, le pourcentage de personnes travaillant la nuit étant resté stable, entre 12 et 14 pour cent, sur la période 2009-2015. Plus précisément, 6,4 pour cent des salariés travaillaient souvent la nuit et 5,5 pour cent, parfois ¹⁸. Enfin, le gouvernement de la *Guinée équatoriale* fait état d'une tendance à la baisse du travail de nuit dans tous les secteurs de son économie, à l'exception de certains services (surveillance, santé et aviation).

¹⁴ D'après une étude réalisée dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC).

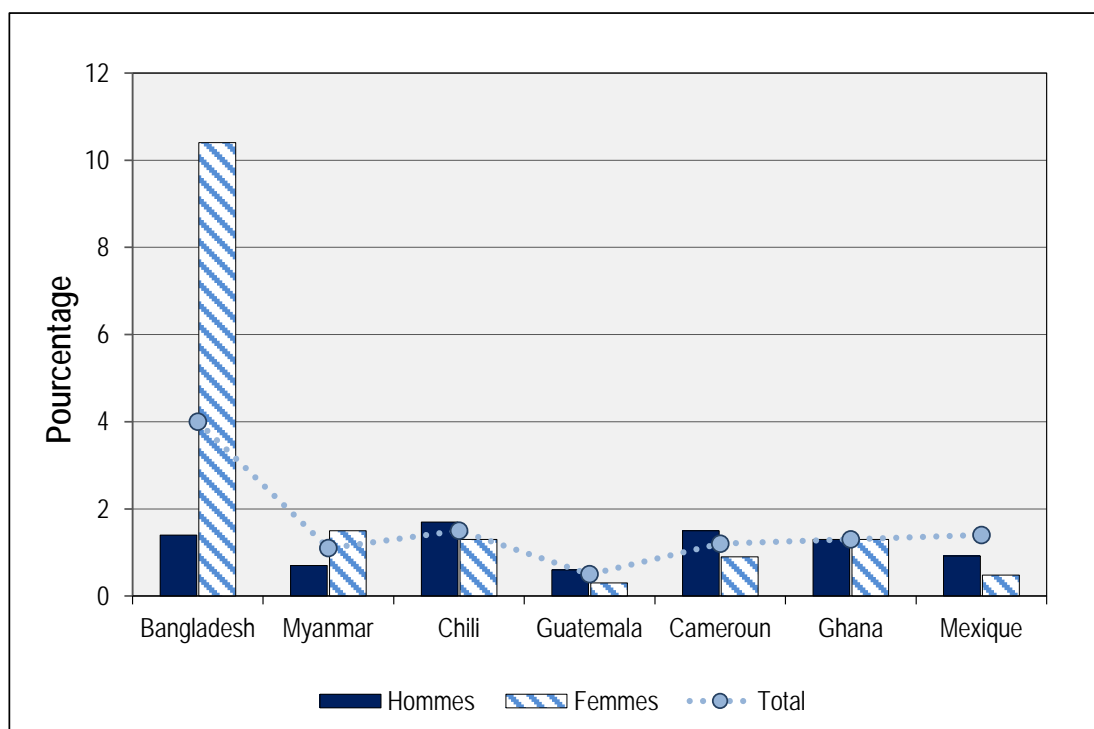
¹⁵ Enquêtes semestrielles sur les conditions de travail réalisées par l'organisme administratif Statistics Sweden, jointes à l'enquête sur la population active de Statistics Sweden.

¹⁶ Bureau of Labour Statistics, *American Time Use Survey* (Etude américaine sur l'utilisation du temps), tableau A-5.

¹⁷ Enquête sur la population active.

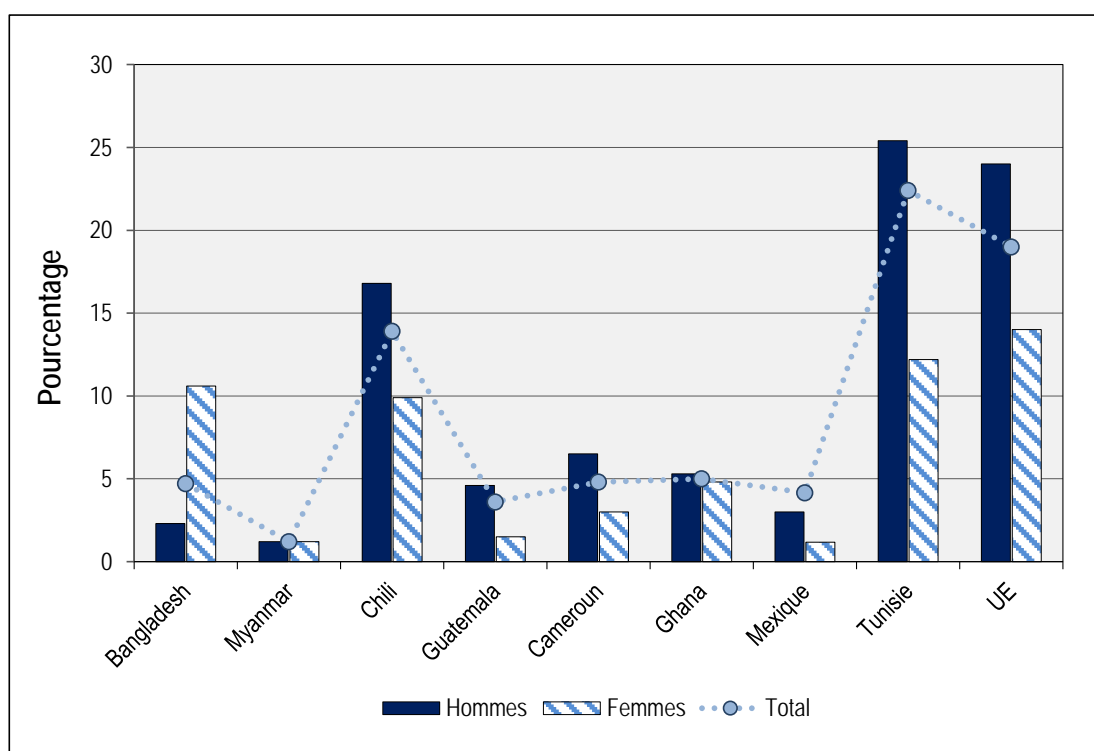
¹⁸ Statistics Estonia, enquête sur la population active.

Figure 4.1. Proportion de travailleurs travaillant uniquement de nuit, par sexe



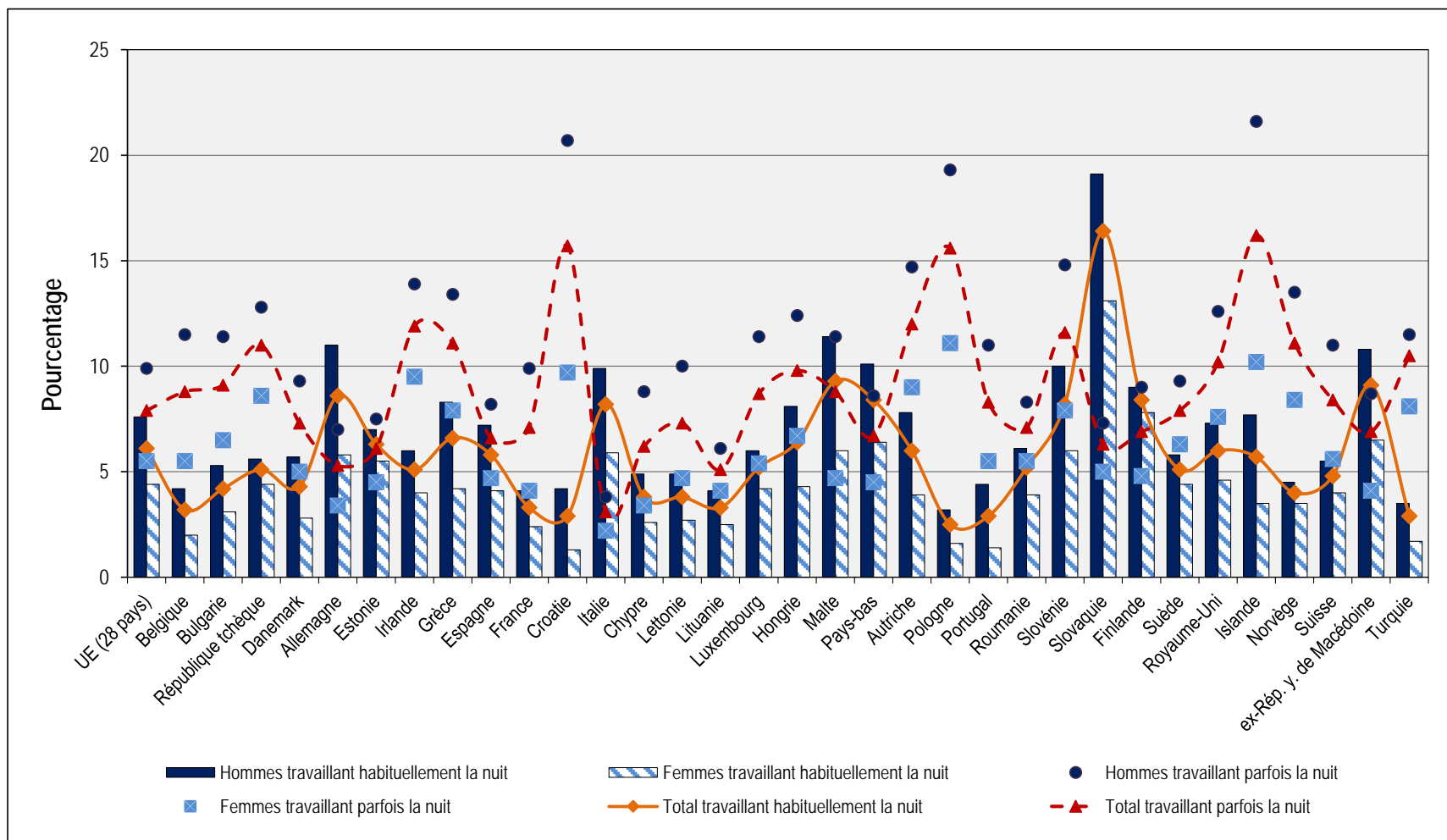
Source: Calculs du BIT à partir des dernières données disponibles des enquêtes nationales sur la main-d'œuvre.

Figure 4.2. Proportion de travailleurs travaillant occasionnellement la nuit (travail de jour et de nuit, équipes/roulement, travail du soir occasionnel)



Source: Calculs du BIT à partir des dernières données disponibles des enquêtes nationales sur la main-d'œuvre.

Figure 4.3. Personnes travaillant la nuit en pourcentage de l'emploi total, par sexe, en Europe



Source: Elaboration du BIT à partir d'Eurostat, 2015-16.

Note: Selon les notes explicatives de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, dans ce contexte, les variables suivantes devraient être interprétées comme signifiant «habituellement»: travailler pendant la nuit au moins la moitié des jours travaillés pendant une période de référence de 4 semaines précédant la fin de la semaine de référence; et «parfois»: travailler pendant la nuit moins de la moitié des jours travaillés, mais au moins 1 heure dans une période de référence de 4 semaines précédant la fin de la semaine de référence.

d) Implications, recherche et débats

390. Le travail de nuit soulève plusieurs questions. D'une part, le recours au travail de nuit obéit à diverses raisons d'ordre social, technique et économique. Toutefois, il peut avoir des conséquences sur la santé, la sécurité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs, car il est incompatible avec les rythmes biologiques et les horaires usuels des activités sociales, familiales et collectives. Comme le montre l'analyse qui suit et l'illustre la figure 4.4, les aspects positifs et négatifs du travail de nuit ont donné lieu à des débats entre ses partisans et ceux qui veulent en limiter l'usage.

Figure 4.4. La dualité du travail de nuit: avantages et inconvénients



i) Avantages

Nécessités sociales et techniques

391. Le travail de nuit est nécessaire à la continuité des services et répond aux besoins techniques associés à la nature continue de certains procédés de travail. Dans le cas de certains services, comme la protection des personnes et des biens ou les soins de santé publics, la justification du travail de nuit est évidente. Dans d'autres cas, les choses sont moins nettes, comme dans les secteurs de l'information ou des loisirs. Par ailleurs, certaines opérations physiques ou chimiques impliquent la nécessité de maintenir les installations en fonctionnement de façon continue¹⁹, car les équipements ne peuvent pas être arrêtés, par exemple dans certaines branches ou opérations de l'industrie chimique.

Rentabilité accrue

392. On avance que le travail de nuit est associé à des bénéfices pour les employeurs en termes de productivité et d'efficacité. Le travail de nuit répond à une logique de rentabilité fondée sur une utilisation plus intensive des équipements et des infrastructures. En outre,

¹⁹ J. Carpentier et P. Cazamian: *Le travail de nuit: effets sur la santé et la vie sociale du travailleur*, BIT, Genève, 1997, p. 5.

l'utilisation optimale de l'énergie ou d'autres ressources durant la nuit confère au travail de nuit un rapport coût-efficacité supérieur pour certaines entreprises.

Création d'emplois, croissance de l'emploi

393. On considère en général que l'utilisation plus intense des moyens de production, permise par le travail posté en continu ou semi-continu, a des effets favorables sur l'emploi²⁰, en augmentant le nombre de possibilités d'emploi sur l'équipement disponible²¹. Parallèlement, du fait de sa rémunération souvent supérieure, le travail de nuit peut induire une élévation du niveau économique de la collectivité par l'amélioration de l'emploi et de la production²².

ii) *Désavantages*

Effets sur la santé et la sécurité

394. Le travail de nuit va à l'encontre de l'horloge biologique humaine puisqu'il exige de rester éveillé, vigilant et productif durant la période où la tendance biologique à dormir est à son maximum²³. Ces dernières années, de nombreuses études ont été consacrées aux effets du travail de nuit sur la santé des travailleurs. Plus précisément, on a examiné les corrélations entre le travail de nuit et plusieurs phénomènes: maladies cardiovasculaires, cancer du sein, insomnie chronique, obésité et diabète. Ainsi, le travail de recherche publié en 2010 par le Centre international de recherche sur le cancer de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) indique que les femmes qui travaillent régulièrement la nuit présentent un risque supérieur de cancer du sein²⁴. Toutefois, ces résultats ont été contestés par une étude prospective récente qui conclut que l'ensemble des éléments de preuve montre que le travail posté de nuit, y compris sur une longue durée, n'a que peu d'effets, voire pas du tout, sur l'incidence du cancer du sein²⁵.

395. De nombreuses autres études, fondées sur des données empiriques, se sont concentrées sur la question²⁶. Y figure une vaste étude d'observation de cohorte dans laquelle ont été suivies, sur 22 ans, 74 862 femmes participant à l'étude sur la santé des infirmières aux Etats-Unis (*Nurses' Health Study*). L'étude concluait que les femmes travaillant de nuit par roulement durant plus de cinq ans présentaient un léger accroissement de la mortalité, toutes causes confondues et d'origine cardiovasculaire, tandis que celles qui avaient effectué un tel travail durant quinze ans présentaient un léger accroissement de la mortalité par cancer du poumon²⁷. Certaines publications

²⁰ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), 1989, *op. cit.*, p. 8.

²¹ J. Carpentier et P. Cazamian, *op. cit.*, p. 8.

²² *Ibid.*, p. 9.

²³ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, *op. cit.*, p. 68.

²⁴ Cette étude conclut que «le travail posté perturbant le cycle circadien est probablement cancérigène pour l'homme (Groupe 2A)». Les conclusions reposent sur le raisonnement suivant: pour ce qui est du cancer chez l'homme, il existe peu de preuves de la cancérigénicité associée au travail posté comportant un travail de nuit; concernant le cancer chez l'animal de laboratoire, il existe des preuves suffisantes de cancérigénicité de la lumière pendant la période nocturne (nuit biologique) observées chez l'animal de laboratoire. OMS/CIRC: *Painting, firefighting, and shiftwork*, *op. cit.*, p. 764.

²⁵ R.C. Travis et coll.: «Night shift work and breast cancer incidence: Three prospective studies and meta-analysis of published studies», dans *Journal of the National Cancer Institute*, vol. 108, n° 12, 2016.

²⁶ Pour une analyse approfondie des documents publiés à ce sujet, voir: S. Merkus et coll.: «Non-standard working schedules and health: The systematic search for a comprehensive model», dans *BMC Public Health*, 2015, p. 1084.

²⁷ F. Gu et coll.: «Total and cause-specific mortality of U.S. nurses working rotating night shifts», dans *American Journal of Preventive Medicine*, vol. 48, n° 3, 2015, pp. 241-252.

scientifiques suggèrent aussi une association entre le travail posté avec travail de nuit et la prise de poids²⁸, la privation de sommeil conjuguée (entre autres) avec une désynchronisation du cycle circadien pouvant être un facteur de l'obésité, du syndrome métabolique, du diabète ou de l'intolérance au glucose²⁹.

Effets sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

396. On a aussi avancé que le travail de nuit confère aux salariés la souplesse de choisir à quel moment ils travaillent. Toutefois, les travaux de recherche indiquent que nombre de ceux qui travaillent régulièrement selon des horaires atypiques le font en raison des exigences de l'emploi plutôt que par un choix visant à concilier emploi et activités domestiques³⁰. Le travail de nuit implique une désynchronisation entre les périodes non travaillées du salarié et celles des membres de sa famille³¹, et il est associé à une aggravation des conflits entre travail et vie de famille, au stress et aux ruptures conjugales³².

Baisse de la productivité et des résultats du fait de la fatigue

397. L'argumentation économique en faveur du travail de nuit repose sur le maintien de la productivité à un niveau acceptable. Toutefois, il a été avancé que la productivité pourrait être moindre durant la nuit. Cela tiendrait à un certain nombre de facteurs: mauvaise santé, vie sociale perturbée, sommeil insuffisant et perturbé, rythmes circadiens également perturbés³³. Plus la fatigue et le manque de sommeil s'accumulent, plus les risques d'erreurs et d'accidents sont élevés et cela, à son tour, a un impact sur la productivité.

398. Il faut noter que divers facteurs peuvent affecter la tolérance du travail de nuit: caractéristiques individuelles (âge, sexe, état de santé), situation familiale et conditions de vie (nombre et âge des enfants), milieu de travail et situation sociale. En outre, les caractéristiques du système de travail par roulement (continu ou discontinu, avec une durée de travail des équipes courte, moyenne ou longue, à roulement rapide ou lent, avec association entre travail de nuit et travail de jour, etc.)³⁴, le nombre de nuits travaillées de manière consécutive et les pauses durant une période de travail sont autant d'éléments à prendre en considération lorsqu'on évalue l'impact général du travail de nuit sur la santé et la sécurité. Ainsi, une période de travail de nuit de 12 heures avec des pauses fréquentes peut offrir plus de sécurité qu'une période de 8 heures avec une seule pause intermédiaire³⁵.

399. *La commission constate que certains gouvernements ont indiqué dans leurs rapports qu'une tendance à l'augmentation du travail de nuit semble s'être manifestée*

²⁸ Par exemple Y. Suwazono et coll.: «A longitudinal study on the effect of shift work on weight gain in male Japanese workers», dans *Obesity* (Silver Spring), vol. 16, n° 8, août 2008, pp. 1887-1893.

²⁹ J. Arendt: «Shift work: Coping with the biological clock», dans *Occupational Medicine*, vol. 60, janv. 2010, p. 14.

³⁰ C. Fagan, C. Lyonette, M. Smith et A. Saldaña Tejada: «The influence of working time arrangements on work-life integration or "balance": A review of the international evidence», *Conditions of work and employment*, Series N° 32, Genève, BIT, 2012, p. 39.

³¹ D.S. Hamermesh et E. Stancanelli: «Long workweeks and strange hours», *ILR Review*, vol. 68, n° 5, oct. 2015, p. 1008.

³² C. Fagan et coll., 2012, *op. cit.* p. 39.

³³ P. Tucker et S. Folkard: «Shift work, safety and productivity», *Occupational Medicine*, vol. 53, 2003, p. 99.

³⁴ OMS/CIRC: *Painting, firefighting, and shiftwork*, *op. cit.*, pp. 573-574.

³⁵ P. Tucker et S. Folkard, *op. cit.*, p. 99.

ces dernières années. Elle note aussi l'existence d'un nombre croissant de travaux de recherche sur les effets du travail de nuit, dont certains suggèrent que le travail de nuit a des effets sur la santé des travailleurs, sur leur sécurité, leur équilibre de vie et la productivité, selon la façon dont le travail de nuit est organisé.

B. Réglementation internationale du travail de nuit: des motivations changeantes

400. Lorsqu'il devint évident que l'industrialisation naissante reposait largement sur le travail posté des femmes et des enfants, souvent avec des conditions de travail pénibles, on a commencé à vouloir réglementer le travail de nuit³⁶. Ainsi, le travail de nuit des femmes a été interdit au *Royaume-Uni* dès le milieu du XIX^e siècle. Toutefois, ce n'est qu'au début du XX^e siècle que les efforts en la matière ont commencé à donner des résultats à l'échelle internationale.

a) Les premiers instruments

i) *L'interdiction du travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie*

401. Dès sa création, l'OIT a adopté des normes internationales sur le travail de nuit afin de protéger des catégories de travailleurs vulnérables comme les jeunes et les femmes travaillant dans l'industrie. La convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, et la convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, ont été adoptées lors de la première session de la Conférence internationale du Travail³⁷. La raison d'être de ces normes était la nécessité de protéger des catégories de travailleurs supposés plus faibles physiquement, plus exposés aux dangers que présente le travail de nuit et plus vulnérables face à l'exploitation³⁸. Plus précisément, les études médicales de l'époque avançaient que le travail des femmes dans l'industrie était préjudiciable à leur santé et était associé à diverses pathologies, comme l'anémie chronique ou la tuberculose, dues au manque d'exposition à la lumière du jour³⁹. On prétendait aussi que le travail des femmes était immoral et contraire aux valeurs familiales⁴⁰.

402. La convention n° 4 interdit donc l'emploi des femmes (sans distinction d'âge) durant la nuit dans tout établissement industriel public ou privé⁴¹. Plus tard, la recherche de plus de souplesse dans la définition de la période de nuit et la nécessité d'exempter de

³⁶ BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; CIT, 89^e session, 2001, rapport III (partie 1B).

³⁷ D'autres instruments ont été adoptés par la suite concernant les enfants et les jeunes gens: la recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921, la convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948, la convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels) et la recommandation n° 80, 1946. D'autres instruments sectoriels sur le travail de nuit ont également été adoptés pendant les premières années d'existence de l'Organisation, à savoir la convention (n° 20) sur le travail de nuit (boulangeries), 1925, et la recommandation (n° 64) sur le travail de nuit (transports par route), 1939.

³⁸ Cette idée est également reprise dans le Préambule de la Constitution de l'OIT.

³⁹ BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, 2001, *op. cit.*, paragr. 36.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ L'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie a été instituée par la convention internationale adoptée à Berne en 1906 grâce aux efforts de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs.

l'interdiction les femmes occupant des postes de direction a conduit à l'adoption de la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934⁴². Enfin, la convention n° 89 a été adoptée en 1948 avec les objectifs suivants: *a*) revoir la définition du mot «nuit», afin de conférer plus de souplesse à la définition de la période d'interdiction du travail, et notamment de faciliter le développement du système de la double équipe de jour; *b*) exclure de l'interdiction du travail de nuit une nouvelle catégorie de femmes, c'est-à-dire celles qui sont occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel; *c*) offrir la possibilité de lever l'interdiction en cas de circonstances particulièrement graves; *d*) garantir la consultation des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs avant l'adoption de toute exemption⁴³.

403. A la suite de l'entrée en vigueur, le 8 octobre 2015, de l'Instrument pour l'amendement de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail⁴⁴, 1997, les conventions nos 4 et 41 ont été abrogées par la Conférence internationale du Travail à sa 106^e session (2017), ce qui prive définitivement de tout effet juridique ces conventions jusque-là en vigueur entre l'Organisation et ses Membres. Ces conventions ont été supprimées du corpus de normes de l'OIT et, par conséquent, les Membres les ayant ratifiées n'auront plus l'obligation de présenter des rapports en vertu de l'article 22 de la Constitution et ne pourront plus faire l'objet de réclamations (article 24) ni de plaintes (article 26) pour non-respect de ces instruments. Les organes de contrôle de l'OIT, quant à eux, ne seront plus tenus d'examiner l'application desdites conventions, et le Bureau cessera toute activité en lien avec ces conventions, y compris la publication du texte de ces conventions ou de toute information officielle les concernant, telles que leur ratification⁴⁵. La convention n° 89 est incluse dans le groupe des 12 instruments sur le temps de travail qui seront examinés par le Groupe de travail tripartite du MEN à une date ultérieure, encore à déterminer⁴⁶.

ii) *La question de la protection et son incidence sur celle de l'égalité*

404. La question de la révision de la convention n° 89 a commencé à se poser dans les années soixante-dix lorsque l'on s'est interrogé sur la pertinence d'un maintien des mesures de protection particulières aux femmes, compte tenu du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination entre hommes et femmes dans l'emploi. Le débat s'est organisé autour de deux grandes positions. D'un côté, les partisans du maintien des limitations avançaient que, pour bien des raisons, les femmes avaient encore besoin de protection et qu'il faudrait même étendre la réglementation aux hommes plutôt que de l'abroger. Selon eux, le travail de nuit est une chose anormale et nuisible par nature à la santé et au bien-être de tous les travailleurs, hommes ou femmes; la protection des femmes contre le travail de nuit restait justifiée, car elles assumaient principalement la responsabilité des tâches domestiques et des enfants. A l'opposé, selon les partisans d'une

⁴² BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, 2001, *op. cit.*, paragr. 44-52.

⁴³ BIT: *Révision partielle de la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, et de la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934*, rapport IX, CIT, 31^e session, San Francisco, 1948, pp. 25-35.

⁴⁴ A la suite de l'entrée en vigueur dudit amendement (paragraphe 9 de l'article 19 de la Constitution de l'OIT), la Conférence est désormais habilitée, à la majorité des deux tiers et sur recommandation du Conseil d'administration, à abroger une convention en vigueur s'il apparaît que celle-ci a perdu son objet ou qu'elle n'apporte plus de contribution utile à l'accomplissement des objectifs de l'Organisation.

⁴⁵ BIT: rapport VII (2), Abrogation de quatre conventions internationales du travail et retrait de deux conventions internationales du travail, CIT, 106^e session, 2017, ILC.106/VII/2, p. 1.

⁴⁶ Voir paragr. 15 de cette étude.

levée des limitations au travail de nuit, l'interdiction contrevenait au principe d'égalité parce que la différence de traitement entre hommes et femmes en ce domaine n'est pas objectivement justifiée. Ils avançaient que l'interdiction du travail de nuit empêcherait les femmes d'accéder à certains emplois et les priverait souvent de la perspective de meilleurs salaires ou de primes. En outre, l'interdiction du travail de nuit des femmes ne serait pas en accord avec la situation du moment et ferait obstacle à l'industrialisation. La levée des restrictions au travail de nuit serait donc bonne pour la création d'emplois, la production, la croissance économique et le niveau de vie⁴⁷.

405. Après plusieurs années de blocage de l'activité normative dans ce domaine et face à la montée, à l'échelle internationale, des critiques à l'encontre des normes de l'OIT sur le travail de nuit des femmes, l'OIT a opté pour une approche dualiste, avec l'adoption, d'une part, d'un protocole portant révision partielle de la convention n° 89 et, d'autre part, de nouveaux instruments relatifs au travail de nuit s'appliquant à tous les travailleurs concernés dans pratiquement toutes les professions.

iii) *Tendances et pratiques nationales sur l'interdiction du travail de nuit dans l'industrie*

406. Dans son étude d'ensemble de 2001, la commission concluait que l'interdiction spécifique du travail de nuit pour les femmes dans des emplois industriels, fondée sur une distinction de genre, devrait perdre progressivement de son intérêt et devrait céder la place à des lois et des pratiques offrant une protection suffisante à tous les travailleurs. Toutefois, les conditions nationales, régionales et sectorielles, ainsi que les progrès par rapport à l'objectif d'élimination de la discrimination, varient considérablement, et certaines travailleuses continueraient à avoir besoin d'une protection en même temps qu'il faudrait s'efforcer d'instaurer de vraies conditions d'égalité et de non-discrimination⁴⁸.

407. La commission observe que de nombreux pays se sont engagés dans la voie de la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie au nom des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'emploi et la profession. Tel est le cas, par exemple, des pays suivants: *Autriche, Bangladesh, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Djibouti, Ghana, Kenya, Libye, Malawi, Philippines, République démocratique du Congo, Roumanie, Rwanda, Serbie, Slovénie et Togo*.

408. Certains pays, où les restrictions au travail de nuit des femmes dans l'industrie ont été levées, restent parties à la convention n° 89⁴⁹. A cet égard, la commission a rappelé à plusieurs occasions que cette convention n° 89 sera ouverte à la dénonciation à partir du 27 février 2021⁵⁰, et elle a invité les pays à envisager la ratification de la convention n° 171, qui n'est pas conçue comme un instrument sexospécifique, mais qui se concentre sur la protection de tous les travailleurs de toutes les branches et de tous les métiers⁵¹.

⁴⁷ BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, 2001, *op. cit.*, pp. 20-32.

⁴⁸ *Ibid.*, paragr. 164.

⁴⁹ C'est le cas, par exemple, en *Afrique du Sud*, au *Bangladesh*, en *Bosnie-Herzégovine*, au *Brésil*, à *Djibouti*, au *Ghana*, au *Guatemala*, au *Kenya*, au *Malawi*, au *Panama*, en *République démocratique du Congo*, en *Roumanie* et en *Serbie*.

⁵⁰ Par exemple *Ghana* – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2015; *Bangladesh* – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2014; *Guatemala* – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2014.

⁵¹ Par exemple *Djibouti* – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2015; *Bosnie-Herzégovine* – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2014; *Kenya* – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2014.

Encadré 4.1
Cas de jurisprudence sur l'interdiction
de travail de nuit des femmes en Inde

En 2000, la Haute Cour de Madras a jugé que l'article 66(1)(b) de la loi sur les usines de 1948, selon lequel aucune femme ne doit être tenue ou admise à travailler dans une usine, sauf entre 6 h et 19 h, violait le droit fondamental des femmes à l'égalité garanti par la Constitution, constituait une discrimination fondée sur le genre à l'encontre des femmes et faisait obstacle au droit fondamental des requérantes de s'engager dans toute profession, commerce ou activité économique. En déclarant l'article 66 contraire à la Constitution, la cour s'est aussi prononcée sur la sécurité et la santé des femmes travaillant la nuit*.

Depuis cette décision, plusieurs usines de l'Etat du Tamil Nadu, ainsi que d'autres Etats, en ont appelé aux tribunaux pour déclarer la nullité de l'article 66, permettant ainsi l'emploi de femmes durant la nuit. S'appuyant sur le jugement de la Haute Cour de Madras, divers autres tribunaux ont suspendu la validité de l'article 66 de la loi sur les usines.

* Voir: *Haute Cour de Madras, Vasantha R. c. Union Of India (Uoi) and others*, 8 déc. 2000; équivalent citations: (2001) IILLJ 843 Mad, Bench: E. Padmanabhan.

409. *Parmi les pays qui interdisent encore le travail de nuit des femmes, certains le font pour toutes les branches de l'économie*⁵². *A cet égard, la commission a rappelé que les mesures générales visant à protéger les travailleuses, comme les interdictions généralisées, par opposition à des mesures particulières qui tendent à la protection de la maternité, sont de plus en plus considérées comme obsolètes et comme constituant des atteintes injustifiées au principe fondamental de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes*⁵³.

410. Dans d'autres cas, comme en Afrique subsaharienne, l'interdiction ne s'applique qu'au travail dans les usines, les mines, les carrières, la construction et les ateliers⁵⁴. Au *Pakistan*, l'interdiction concerne le travail dans les usines⁵⁵. De même, elle s'applique aux établissements industriels en *Angola*, à *Bahreïn*, au *Cameroun*, au *Gabon* et à *Madagascar*. Au *Nigéria*, le travail de nuit des femmes est interdit dans les établissements publics et privés, industriels et agricoles⁵⁶. Au *Liban*, il est interdit dans les industries mécaniques et les activités manuelles⁵⁷.

411. Dans un petit nombre de pays, conformément à l'article 3 de la convention n° 89, l'interdiction du travail de nuit des femmes ne s'applique pas aux entreprises familiales. Il s'agit de l'*Angola*, de *Bahreïn*, de l'*Iraq*, du *Liban* et du *Tchad*, où les restrictions au travail de nuit ne s'appliquent pas aux entreprises employant les membres de la même famille.

412. La majorité des pays qui interdisent le travail de nuit des femmes prévoient des dérogations en cas de force majeure et lorsque le travail s'applique à des matières susceptibles d'altération très rapide, comme cela est prévu à l'article 4 a) et b) de la

⁵² Par exemple *Algérie, Etat plurinational de Bolivie, Costa Rica, Emirats arabes unis, Iraq et Ukraine*.

⁵³ Voir CEACR, demandes directes concernant l'application de la convention n° 89 adressées respectivement à *Bahreïn* et à l'*Etat plurinational de Bolivie* en 2014.

⁵⁴ Par exemple *République centrafricaine, Congo, Guinée, Mauritanie, Sénégal et Tchad*.

⁵⁵ Art. 2(j) de la loi sur les usines, 1934.

⁵⁶ Art. 55(1) de la loi sur le travail.

⁵⁷ Art. 27 du Code du travail (loi du 23 septembre 1946 et ses amendements ultérieurs).

convention n° 89⁵⁸. Ainsi, au *Pakistan*, le gouvernement peut fixer des règles établissant des dérogations à l'interdiction du travail de nuit des femmes dans les usines de séchage et de mise en conserve du poisson, où leur emploi durant les heures interdites est nécessaire pour éviter que la matière première ne soit endommagée ou détériorée⁵⁹.

413. La législation de quelques de pays prévoit des dérogations en cas de circonstances particulièrement graves ou si l'intérêt national l'exige, comme le prévoit l'article 5 de la convention n° 89. Ainsi, en *ex-République yougoslave de Macédoine*, les femmes peuvent être affectées au travail de nuit lorsque des circonstances graves, d'ordre économique, social ou autre, l'exigent, sous réserve de l'autorisation de l'autorité responsable des questions de travail⁶⁰. En *République centrafricaine*⁶¹ et au *Congo*⁶², en raison de conditions économiques exceptionnelles, et lorsque l'intérêt général l'exige, l'interdiction du travail de nuit des femmes peut être temporairement suspendue par décret pris après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées. En *Inde*⁶³ et au *Pakistan*⁶⁴, en cas d'urgence d'ordre public, le gouvernement de l'Etat peut exempter toute usine de l'interdiction du travail de nuit des femmes.

414. S'agissant de l'exclusion de certaines catégories de travailleuses de l'interdiction du travail de nuit des femmes, la législation d'un certain nombre de pays en exempte les femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité, comme le prévoit l'article 8 a) de la convention n° 89⁶⁵. Certains pays excluent aussi de l'interdiction les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel, en vertu de l'article 8 b) de la convention. Ainsi, en *Mauritanie*⁶⁶ et au *Monténégro*⁶⁷, les femmes sont autorisées à travailler la nuit dans les services de santé et de bien-être. Au *Costa Rica*, l'interdiction du travail de nuit des femmes ne s'applique pas aux infirmières ni aux travailleuses sociales. Dans les entreprises qui assurent des services d'intérêt public et dont l'activité n'est ni insalubre ni dangereuse, les femmes sont autorisées à travailler la nuit, à condition que cela soit compatible avec leur état de santé physique et mentale. Dans ces situations, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale doit en donner explicitement l'autorisation⁶⁸. Certains pays prévoient d'exempter de l'interdiction du travail de nuit des catégories supplémentaires de travailleuses, qui ne sont pas mentionnées par la convention n° 89. Ainsi, en *Iraq*, les femmes employées dans les transports et les communications sont

⁵⁸ Par exemple *Angola, Bahreïn, Emirats arabes unis, ex-République yougoslave de Macédoine, Gabon, Guinée, Iraq, Madagascar et Monténégro*.

⁵⁹ Art. 45 de la loi sur les usines, 1934.

⁶⁰ Art. 131(4) de la loi sur les relations du travail.

⁶¹ Art. 3 de l'arrêté n° 3759 de 1954 portant sur l'emploi des femmes et des femmes enceintes.

⁶² Art. 110 du Code du travail (loi n° 45-75 de 1975).

⁶³ Art. 5 de la loi sur les usines, 1948.

⁶⁴ Art. 8 de la loi sur les usines, 1934.

⁶⁵ Par exemple *Angola, Bahreïn, Emirats arabes unis, Guinée, Nigéria et Tchad*.

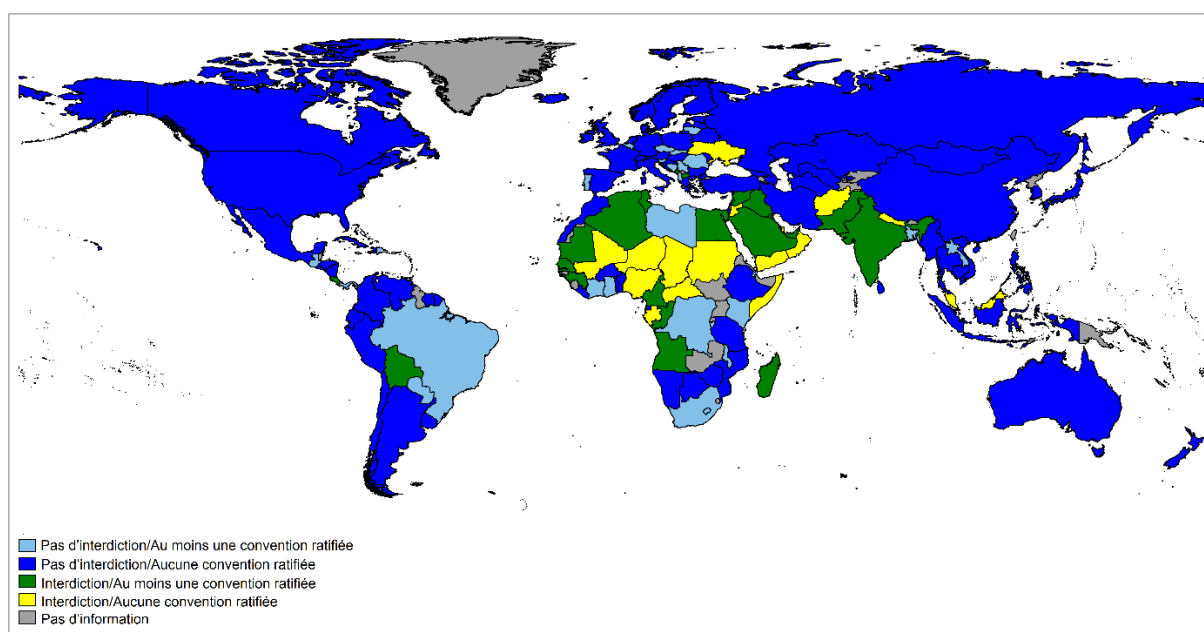
⁶⁶ Art. 166 du Code du travail (loi n° 2004-017 de 2004).

⁶⁷ Art. 105 de la loi sur le travail de 2008 (Journal officiel n° 49/08).

⁶⁸ Art. 88(b) du Code du travail de 1943 et ses amendements ultérieurs.

exclues de l'interdiction⁶⁹. Dans l'*Etat plurinational de Bolivie*⁷⁰ et au *Costa Rica*⁷¹, les travailleuses domestiques sont autorisées à travailler la nuit. En *Angola*, l'interdiction ne s'applique pas aux travailleuses engagées dans les services de nettoyage et dans l'agroalimentaire, sauf si elles ont des enfants de moins de 10 ans⁷². La législation des *Emirats arabes unis* prévoit plusieurs exemptions: dans les secteurs du tourisme, de la santé et des transports, et en cas d'accident grave, de travaux de réparation ou de pression exceptionnelle⁷³. En *Algérie*⁷⁴ et en *Guinée*⁷⁵, des exemptions ad hoc, qui ne sont pas prévues par la convention, peuvent être autorisées par l'inspecteur du travail dans des situations exceptionnelles⁷⁶. A cet égard, la commission note que les seules exceptions autorisées par la convention n° 89 sont celles qui sont spécifiquement mentionnées aux articles 3, 4, 5 et 8⁷⁷.

Figure 4.5. L'interdiction du travail de nuit des femmes dans le monde



⁶⁹ Art. 86 du Code du travail (loi sur le travail, 2015).

⁷⁰ Art. 60 de la loi générale sur le travail de 1942.

⁷¹ Art. 88(b) du Code du travail de 1943 et ses amendements ultérieurs.

⁷² Art. 245(10) de la loi générale sur le travail, 2015.

⁷³ Art. 1 de l'ordonnance ministérielle n° 46/1, 1980.

⁷⁴ Art. 29 de la loi n° 90-11 de 1990 relative aux relations de travail.

⁷⁵ Art. 221(8) du Code du travail (loi n° L/2014/072/CNT de 2014).

⁷⁶ *Algérie* – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2009.

⁷⁷ Les exceptions sont: les femmes travaillant dans des entreprises où sont seuls employés les membres d'une même famille (art. 3); en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique et dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable (art. 4); lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exigera (art. 5); et les femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité et les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel (art. 8).

415. Notant que de nombreux pays sont en voie d'alléger ou de supprimer les restrictions légales à l'emploi de nuit des femmes afin d'améliorer leurs possibilités d'emploi et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, la commission rappelle que l'article 11(3) de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 prescrit aux Etats Membres de revoir périodiquement les lois visant à protéger les femmes à la lumière des progrès scientifiques et techniques, en vue d'en réformer toutes les dispositions spécifiques à un seul sexe qui s'avéreraient discriminatoires. Cette obligation a été réaffirmée par la suite au point 5(b) de la résolution de l'OIT de 1985 sur l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi⁷⁸. Dans ses commentaires concernant l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la commission a souligné que les mesures de protection applicables à l'emploi des femmes fondées sur des stéréotypes sexistes sur les aptitudes professionnelles des femmes et leur rôle dans la société violent le principe d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. *Par conséquent, les mesures de protection concernant les femmes doivent être limitées à la protection de la maternité au sens strict du terme et les dispositions concernant la protection des personnes qui travaillent dans des conditions dangereuses ou difficiles doivent tendre à la protection de la santé et à la sécurité au travail, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, tout en tenant compte des différences entre les sexes et des risques spécifiques pour la santé à cet égard*⁷⁹. *En vue de l'abrogation des mesures de protection applicables à l'emploi des femmes qui revêtent un caractère discriminatoire, la commission a reconnu qu'il pourrait être nécessaire d'examiner quelles autres mesures – telles que l'amélioration de la protection de la santé tant pour les hommes que pour les femmes, des transports, de la sécurité ou encore des services sociaux – sont nécessaires pour que les femmes parviennent à travailler sur un pied d'égalité avec les hommes*⁸⁰.

416. La commission a aussi appelé l'attention des pays qui ont ratifié la convention n° 89 sur le protocole relatif à cette convention, lequel offre plus de possibilités en matière de dérogations à l'interdiction du travail de nuit et de modulation de la durée de la période de nuit, sans pour autant perdre de vue l'objectif de la protection des femmes contre des conditions de travail pénibles.

⁷⁸ La CEACR s'est également référée à cette résolution de 1985 dans ses commentaires relatifs à l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, notamment dans une observation concernant l'*Etat plurinational de Bolivie*, publiée en 2008, et dans une demande directe concernant la *République de Moldova*, publiée en 2007.

⁷⁹ *Angola* – CEACR, convention n° 111, demande directe, publiée en 2016; *Jordanie* – CEACR, convention n° 111, observation, publiée en 2014; *Kiribati* – CEACR, convention n° 111, demande directe, publiée en 2014; *Fédération de Russie*, convention n° 111, observation, publiée en 2015.

⁸⁰ Voir *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragr. 839-840. Tout examen des dispositions interdisant le travail de nuit des femmes doit faire la distinction entre les mesures spécifiques de protection de la maternité telles que celles qui sont envisagées à l'article 5 de la convention n° 111 et les mesures inspirées par des conceptions stéréotypées sur les capacités des femmes et le rôle de ces dernières dans la société, qui sont contraires au principe d'égalité de chances et de traitement; voir également *Algérie* – CEACR, convention n° 111, observation, publiée en 2014.

b) L'adoption de la convention n° 171 et de la recommandation n° 178: un cadre conceptuel

i) *Objectif des instruments: combiner égalité, productivité et protection*

417. Le protocole relatif à la convention n° 89 confère plus de souplesse à la convention en rendant possible les exceptions à l'interdiction du travail de nuit et les modulations de la durée de la période de nuit, en cas d'accord entre les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs intéressées. Tout en maintenant l'objectif de protéger les femmes de conditions de travail pénibles, il leur ouvre la possibilité de travailler de nuit sous certaines conditions bien spécifiées⁸¹.

418. Par ailleurs, la convention n° 171 n'a pas été conçue comme un instrument sexospécifique mais comme un instrument qui tend à la protection de toutes les personnes qui travaillent de nuit; avec elle, l'attention ne se porte plus sur une catégorie spécifique de travailleurs, de branches ou d'activités économiques mais sur la protection des personnes qui travaillent de nuit, sans considération de leur sexe, dans pratiquement toutes les branches et professions⁸². Cela illustre le changement radical qui s'est opéré au fil du temps, depuis une approche exclusivement protectrice à l'égard des femmes dans l'emploi jusqu'à celle qui tend à promouvoir une véritable égalité entre les hommes et les femmes et l'élimination de toute discrimination en droit comme dans la pratique.

419. Le protocole relatif à la convention n° 89, la convention n° 171 et la recommandation n° 178 ont tous trois été adoptés en 1990.

ii) *Définitions du travail de nuit et du travailleur de nuit*

Encadré 4.2

L'article 1 de la convention n° 171 et le paragraphe 1 de la recommandation n° 178 prévoient que:

Aux fins de la présente convention/recommandation :

- a) les termes «travail de nuit» désignent tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin, à déterminer par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives;
- b) les termes «travailleur de nuit» désignent un travailleur salarié dont le travail requiert la réalisation d'heures de travail de nuit en nombre substantiel, supérieur à un seuil donné. Ce seuil sera fixé par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives.

420. A la différence des conventions nos 4, 41 et 89 qui définissent le terme «nuit», la convention n° 171 et la recommandation n° 178 se concentrent sur les définitions du «travail de nuit» et du «travailleur de nuit»⁸³. Tandis que la définition du travail de nuit fait référence à une période spécifique de la nuit, la définition du travailleur de nuit se rapporte à la fréquence du travail de nuit effectué par le travailleur. Cette différence a des implications cruciales sur la détermination des personnes protégées par les termes de la

⁸¹ Bahreïn – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2009.

⁸² Bahreïn – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2014.

⁸³ Dans la version originale rédigée par le Bureau, le terme «nuit» désigne une période qui ne devrait normalement pas comprendre moins de 8 heures consécutives. BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (2), CIT, 76^e session, Genève, 1989, p. 48.

convention⁸⁴. Ainsi, alors que la disposition relative à la protection de la maternité qui figure à l'article 7 de la convention n° 171 fait référence au travail de nuit et s'applique donc à toute travailleuse, du moment qu'elle travaille la nuit (peu importe avec quelle fréquence), certaines autres dispositions s'appliquent spécifiquement aux travailleurs de nuit, c'est-à-dire à ceux qui effectuent un nombre substantiel d'heures durant la nuit (voir l'article 4 sur l'évaluation de la santé, l'article 6 sur les travailleurs inaptes au travail de nuit et l'article 8 sur les compensations)⁸⁵. Comme cela a été souligné dans les travaux préparatoires relatifs à ces instruments, l'utilisation des termes «travailleur de nuit» plutôt que «travail de nuit» a pour effet de restreindre le nombre de travailleurs concernés par les dispositions en question⁸⁶.

421. Il faut relever deux éléments à propos de la définition du travail de nuit: la durée totale de la période définie comme la nuit, qui est d'au moins 7 heures, et la plage horaire spécifique dont il est question dans la définition du travail de nuit⁸⁷. La durée minimale de la nuit fixée dans la convention n° 171 est inférieure à celle des conventions antérieures de l'OIT, qui spécifient, par exemple, 11 heures consécutives⁸⁸. Toutefois, comme cela a été souligné lors des travaux préparatoires de la seconde discussion, cette période peut être fixée à plus de 7 heures, après consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs. Néanmoins, l'intervalle «entre minuit et 5 h du matin» est considéré comme la période minimale de la nuit donnant lieu à la protection, tout travail effectué durant cette période devant être réputé travail de nuit. Il fallait que cet intervalle tienne compte des heures qui sont particulièrement critiques du point de vue de la perturbation des rythmes circadiens et autres rythmes physiologiques⁸⁹.

422. La commission salue le fait qu'un grand nombre d'Etats ayant ou non ratifié la convention ont adopté une définition juridique, soit du travail de nuit⁹⁰, soit de la période

⁸⁴ Il convient de relever que, lors des travaux préparatoires des nouveaux instruments sur le travail de nuit, la discussion sur l'article 1, qui contient les définitions de «travail de nuit» et de «travailleur de nuit», a porté essentiellement sur la question de savoir si les instruments devaient s'appliquer à toutes les formes de travail de nuit, même si le travail était occasionnel et effectué de nuit uniquement pendant une courte durée (tel que défini par l'autorité compétente). BIT: *Le travail de nuit*, 1989, *op. cit.*, p. 49.

⁸⁵ Albanie – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2010; et Lituanie – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2010.

⁸⁶ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, rapport de la Commission du travail de nuit, CIT, 76^e session, Genève, 1989, p. 30/9.

⁸⁷ *Ibid.*, p. 30/11.

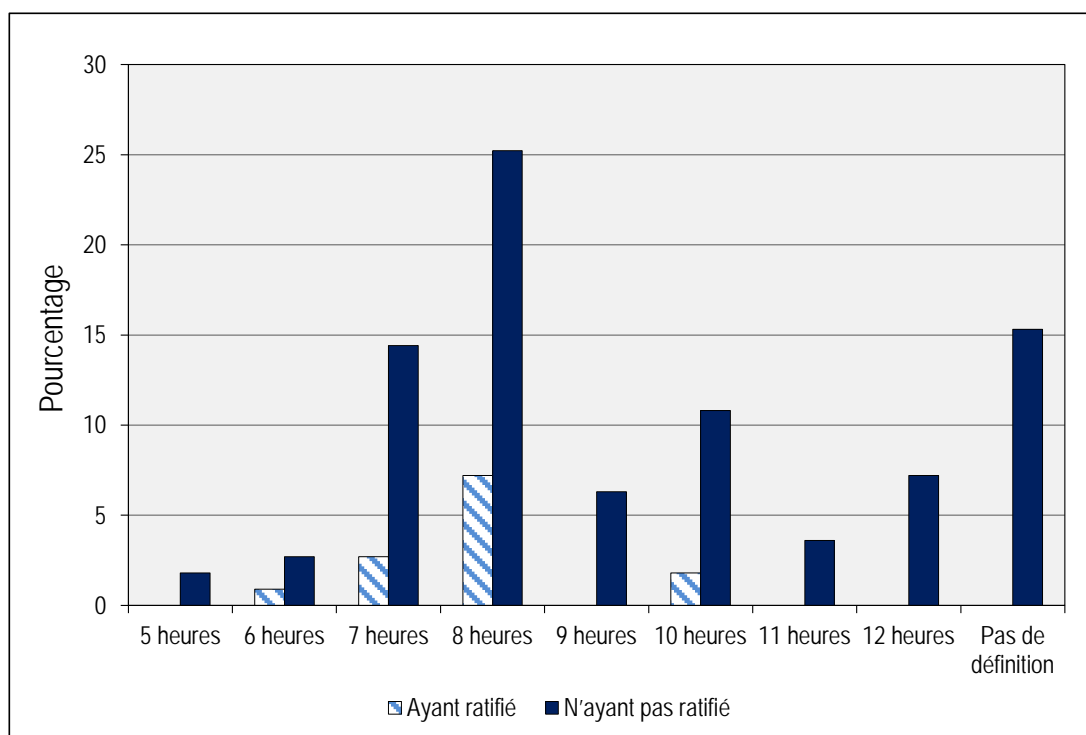
⁸⁸ Les conventions n°s 4, 41 et 89 définissent toutes le terme «nuit» comme une période d'au moins 11 heures consécutives. La différence minimale entre ces conventions est que les conventions n°s 4 et 41 précisent que cette période doit comprendre l'intervalle écoulé entre 22 h et 5 h du matin, alors que la convention n° 89 prévoit que l'autorité compétente doit déterminer cet intervalle qui doit être d'au moins 7 heures consécutives et s'insérer entre 22 h et 7 h du matin. L'article 1 du protocole de 1990 relatif à la convention n° 89 élargit de manière significative la possibilité de modifier la durée de la période de nuit; ces modifications peuvent être introduites par décision de l'autorité compétente avec l'accord et après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

⁸⁹ BIT: *Le travail de nuit*, rapport IV (2A), CIT, 77^e session, Genève, 1990, p. 37; et BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, CIT, 77^e session, 1990, p. 26/2.

⁹⁰ Par exemple Afrique du Sud, Albanie, Algérie, Angola, Antigua-et-Barbuda, Argentine, Belgique, Bénin, Etat plurinational de Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Chili, Colombie, Congo, République de Corée, Costa Rica, Croatie, Cuba, Côte d'Ivoire, Djibouti, Equateur, Espagne, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Gabon, Géorgie, Ghana, Guatemala, Honduras, Hongrie, République islamique d'Iran, Iraq, Islande, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Madagascar, Maroc, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Pays-Bas, Pérou, Portugal, République démocratique du Congo, Roumanie, Sénégal, Serbie, Seychelles, Slovaquie, Slovénie, Suisse, République arabe syrienne, Tchad, République tchèque, Togo, Turkménistan, Ukraine, Uruguay et République bolivarienne du Venezuela.

*nocturne*⁹¹, soit des deux⁹², et le fait que dans une grande majorité de ces pays la durée de la période de nuit est – en conformité avec le contenu de la convention n° 171 – soit supérieure à 7 heures⁹³, soit précisément de 7 heures⁹⁴, tandis que dans un petit nombre de pays elle est inférieure à 7 heures (6 ou 5 heures)⁹⁵.

Figure 4.6. Répartition des Etats Membres de l'OIT selon la durée légale de la période nocturne (durée de la période nocturne fixée par la législation nationale, à partir des données sur 111 Etats Membres de l'OIT)



423. Tous les pays dont la législation contient une définition de la nuit ou du travail de nuit font référence à la plage horaire centrale visée dans la convention n° 171 et la

⁹¹ Par exemple Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bélarus, Cambodge, Chypre, Danemark, République dominicaine, Egypte, Estonie, Grèce, Guinée, Guinée équatoriale, Indonésie, Kazakhstan, Luxembourg, Malte, Nigéria, Ouzbékistan, Philippines, Pologne, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Singapour, Sri Lanka, Suède, Suriname, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie et Turquie.

⁹² Par exemple Allemagne, Chine et République démocratique populaire lao.

⁹³ Par exemple Afrique du Sud, Albanie, Algérie, Angola, Argentine, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bélarus, Belgique, Bénin, Etat plurinational de Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Cabo Verde, Cameroun, Chili, Chine, Colombie, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Espagne, Estonie, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, France, Gabon, Géorgie, Grèce, Guatemala, Guinée, Guinée équatoriale, Honduras, Hongrie, Indonésie, République islamique d'Iran, Iraq, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Maroc, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Namibie, Nicaragua, Norvège, Oman, Ouzbékistan, Panama, Pérou, Pologne, Portugal, République démocratique du Congo, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, Seychelles, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suriname, République arabe syrienne, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Turkménistan, Turquie, Ukraine, Uruguay et République bolivarienne du Venezuela.

⁹⁴ Par exemple Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Autriche, Brésil, Burkina Faso, Burundi, République centrafricaine, Congo, Danemark, Djibouti, Finlande, Japon, Madagascar, Malte, Royaume-Uni, Sénégal, Suisse, Tchad, République tchèque et Togo.

⁹⁵ Par exemple Cambodge, Chypre, Islande, Italie, Pays-Bas et Philippines.

recommandation n° 178. Bien que le début et la fin de cette plage varient fortement d'un pays à l'autre, celle-ci va fréquemment de 22 h à 6 h du matin.

424. S'agissant de la définition du travailleur de nuit, l'expression «en nombre substantiel» visait à resserrer la définition pour ne couvrir que les travailleurs sérieusement affectés par le travail de nuit, en excluant les cas occasionnels ou marginaux. L'article 1 *b*) de la convention laisse à l'autorité compétente le soin de fixer la période de référence – semaine, mois ou année – à laquelle s'applique le seuil d'heures effectuées de nuit, à condition que le nombre d'heures fixé soit substantiel⁹⁶ par rapport à la période choisie.

425. *La commission note avec préoccupation que nombre de pays, y compris des pays ayant ratifié la convention, n'ont pas établi de définition légale du travailleur de nuit. A cet égard, la commission a systématiquement souligné l'importance d'inclure une définition claire des travailleurs de nuit dans la législation nationale, car plusieurs dispositions de la convention s'appliquent spécifiquement aux travailleurs de nuit (dont l'article 4 sur l'évaluation de la santé, l'article 6 sur les travailleurs inaptes au travail de nuit et l'article 8 sur les compensations) plutôt qu'au travail de nuit*⁹⁷.

426. Certains pays qui ont défini la notion de travailleur de nuit dans leur législation utilisent comme période de référence la période de 24 heures, et il faut alors travailler au moins 3 heures de nuit par période de 24 heures pour satisfaire à la définition de travailleur de nuit. Ainsi, la législation de l'*Albanie* définit les travailleurs de nuit comme étant les salariés qui travaillent de nuit pendant au moins 3 de leurs heures quotidiennes de travail ou qui sont susceptibles d'accomplir une partie spécifique de leur durée annuelle du travail durant la nuit, au sens attribué à ce terme dans la loi et rappelé dans le contrat de travail individuel ou collectif⁹⁸. En *Angola*, un travailleur de nuit est une personne qui travaille pendant toute la période de nuit ou qui effectue au moins 3 heures de travail de nuit par tranche de 24 heures⁹⁹.

427. Certains pays fixent une période de référence spécifique pour identifier les travailleurs de nuit mais laissent la possibilité de fixer par convention une autre période de référence ou une fréquence maximale. Ainsi, en *Islande*, pour avoir le statut de travailleur de nuit, les salariés doivent effectuer de nuit de manière habituelle soit au moins 3 heures de travail par tranche de 24 heures, soit une certaine partie de leur durée annuelle du travail, en application d'un accord conclu entre les partenaires sociaux¹⁰⁰. De même, au *Luxembourg*, les travailleurs de nuit sont ceux qui effectuent de nuit de manière habituelle au moins 3 heures de leur durée quotidienne du travail, ou bien ceux qui sont susceptibles d'effectuer une certaine proportion de leur travail durant la période de nuit telle que définie par voie de convention collective ou d'accord entre les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ou de la branche, ladite proportion devant être supérieure au quart de la durée annuelle du travail les concernant¹⁰¹. Dans certains cas, il n'est pas fixé de période de référence, comme aux *Philippines*, où un travailleur de nuit est défini comme tout salarié dont le travail exige d'effectuer la nuit un nombre substantiel d'heures de

⁹⁶ Le seuil proposé de 200 heures par an a été considéré comme trop bas. Voir: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/7.

⁹⁷ Par exemple *Albanie* – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2010; *Luxembourg* – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2010; et *Lituanie* – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2010.

⁹⁸ Art. 80(3) du Code du travail, tel que modifié par la loi n° 136/2015.

⁹⁹ Art. 3(30) de la loi générale sur le travail (n° 7/15 du 21 avril 2015).

¹⁰⁰ Art. 52 de la loi n° 46/1980.

¹⁰¹ Art. L.211-14 (2) du Code du travail.

travail, au-delà d'un seuil donné. Ce seuil est fixé par le Secrétariat au travail après consultation des représentants des travailleurs et des employeurs ¹⁰².

428. Certains des Etats Membres, principalement en Europe, utilisent soit le jour, soit l'année comme période de référence. Ainsi, à *Chypre*, un travailleur de nuit est un travailleur qui: *a)* effectue normalement au moins 3 heures de sa durée quotidienne du travail durant la nuit; ou bien *b)* est susceptible d'effectuer durant la période nocturne au moins 726 heures de sa durée annuelle du travail, à moins qu'un nombre d'heures inférieur ne soit spécifié par convention collective ¹⁰³. En *Suède*, la loi sur la durée du travail établit que les travailleurs de nuit sont ceux qui réalisent normalement au moins 3 heures de leur période quotidienne de travail durant la nuit, ou bien qui effectueront probablement au moins un tiers de leur durée annuelle du travail durant la nuit ¹⁰⁴. De même, en *Espagne*, la Charte des travailleurs établit qu'une personne est considérée comme travailleur de nuit lorsqu'elle effectue de nuit au moins 3 heures de sa durée quotidienne du travail de façon habituelle, ou bien au moins un tiers de sa durée annuelle du travail ¹⁰⁵.

429. Certains pays fixent une autre période de référence, comme le mois ou la semaine, quelquefois combinée avec l'année. Un exemple en est fourni par la *France*, où est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit: *a)* soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes; *b)* soit un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une période de référence selon ce qui serait prévu par une convention ou un accord collectif de travail, ou bien, à défaut d'accord, au moins 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Le gouvernement de la *Roumanie* indique qu'un travailleur de nuit est un salarié effectuant durant la nuit: *a)* au moins 3 heures de sa durée quotidienne du travail; ou *b)* au moins 30 pour cent de son temps de travail mensuel ¹⁰⁶. En *République tchèque*, pour être qualifié comme un travailleur de nuit, le Code du travail demande qu'un salarié effectue en moyenne au moins 3 heures de nuit sur une période de 24 heures consécutives, et ce au moins une fois par semaine durant 26 semaines consécutives ¹⁰⁷.

430. Rappelant que, aux fins de la convention, les termes «travailleur de nuit» désignent un travailleur salarié dont le travail requiert la réalisation d'heures de travail de nuit en nombre substantiel, supérieur à un seuil donné qui sera fixé par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, la commission encourage tous les gouvernements à envisager la possibilité d'adopter, le cas échéant, une définition des termes «travailleur de nuit», comme énoncé à l'article 1 de la convention.

iii) *Champ d'application et exclusions*

431. En vertu de l'article 2 de la convention n° 171 et du paragraphe 2 de la recommandation n° 178, ces instruments s'appliquent à tous les travailleurs salariés, c'est-à-dire à toute personne qui travaille dans les secteurs public et privé ¹⁰⁸, à plein temps et à

¹⁰² Art. 154 de la loi de la République n° 10151.

¹⁰³ Art. 2 de la loi de 2002 sur l'organisation du temps de travail.

¹⁰⁴ Art. 13 de la loi sur la durée du travail.

¹⁰⁵ Art. 36.1(3) du Statut des travailleurs.

¹⁰⁶ Art. 125(1.1) du Code du travail.

¹⁰⁷ Art. 78(1)(k) et 94(1) du Code du travail, tel que modifié par la loi n° 365/2011.

¹⁰⁸ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (2), 1989, *op. cit.*, p. 59.

temps partiel ¹⁰⁹, et dans pratiquement toutes les professions. Toutefois, lors du travail préparatoire, on a considéré que les travailleurs occupés dans l'agriculture, l'élevage, la pêche, les transports maritimes et la navigation intérieure constituent des catégories ayant des caractéristiques spécifiques en ce qui concerne le travail de nuit, ce qui justifie leur exclusion du champ d'application des nouveaux instruments sur le travail de nuit ¹¹⁰.

432. Les normes internationales ont relevé progressivement l'âge d'accès au travail et interdit le travail de nuit des adolescents lorsqu'il présente un danger par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce pour leur santé, leur sécurité ou leur moralité. Dès 1919, la convention n° 6 sur le travail de nuit des enfants dans l'industrie a établi une interdiction générale du travail de nuit pour les jeunes de moins de 18 ans dans les établissements industriels ¹¹¹.

433. D'autres instruments internationaux interdisent le travail de nuit des enfants en veillant à assurer de longues périodes de repos comprenant la tranche horaire nocturne. Par exemple, la convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, a de son côté interdit le travail de nuit des adolescents de moins de 18 ans pendant une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant au moins la période qui s'étend de 22 h à 6 h (article 3 (1)). Les dérogations autorisées pour les travaux artistiques ont été elles-mêmes limitées à minuit (article 5 (4) b)). Par ailleurs, la convention (n° 90) sur le travail de nuit des adolescents (travaux industriels), 1948, a défini le travail de nuit interdit aux adolescents de moins de 16 ans comme étant une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant l'intervalle écoulé entre 22 h et 6 h, et le travail de nuit interdit aux adolescents de moins de 18 ans comme étant un intervalle d'au moins 7 heures consécutives et s'insérant entre 22 h et 7 h (article 2).

434. Ces conventions sur le travail de nuit des enfants peuvent s'appliquer de manière complémentaire à la convention (n° 138) sur l'âge minimum de travail, 1973, qui élargit le champ d'application des normes relatives au travail des enfants à tous les secteurs d'activité, sans distinction de statut dans la profession. Cette convention, qui contient des clauses de flexibilité, invite les Etats à relever progressivement l'âge minimum de travail jusqu'à 15 ans au moins ¹¹². En outre, la convention n° 138 (article 3), ainsi que la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (articles 3(d) et 4(1)) interdisent aux adolescents de moins de 18 ans de s'engager dans les travaux dangereux, lesquels doivent être déterminés par l'autorité compétente. Certains Etats Membres qui ont ratifié la convention n° 138 et/ou la convention n° 182 ont identifié le travail de nuit comme étant un travail dangereux interdit aux adolescents de moins de 18 ans.

¹⁰⁹ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, 1989, *op. cit.*, p. 30/12.

¹¹⁰ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), 1989, *op. cit.*, p. 76.

¹¹¹ Exception faite pour les jeunes âgés de plus de 16 ans, travaillant dans certaines industries qui, par leur nature, doivent nécessairement être continués jour et nuit.

¹¹² La convention permet toutefois, pour les Etats Membres dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées, de spécifier, en une première étape, un âge minimum de 14 ans (article 2, paragraphe 4).

Encadré 4.3
La convention n° 171 et la recommandation n° 178
s'appliquent-elles aux jeunes travailleurs?

Selon les définitions du travail de nuit et du travailleur de nuit adoptées par le pays, les jeunes gens peuvent être amenés à travailler un certain nombre d'heures durant la période définie comme nocturne. Lors des travaux préparatoires des nouveaux instruments sur le travail de nuit, la question a été soulevée de savoir s'ils s'appliqueraient aux adolescents ou bien exclusivement aux adultes. La réponse du Bureau a été que les nouveaux instruments, tel qu'envisagés, ne seraient pas limités aux adultes¹. Partant, on peut conclure que, dans les cas exceptionnels où les adolescents seraient autorisés à travailler la nuit, ils doivent se voir appliquer les dispositions protectrices de la convention n° 171 et de la recommandation n° 178 si, conformément aux définitions nationales du travail de nuit et du travailleur de nuit, ils sont considérés comme accomplissant un travail de nuit ou qualifiés comme travailleurs de nuit².

¹ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (2), 1989, *op. cit.*, p. 40.

² Cela pourrait notamment être le cas d'une femme de 17 ans travaillant dans un pays où le travail de nuit est celui qui s'effectue entre 21 h et 7 h. La période de nuit étant de 10 heures, il est possible que cette jeune femme travaille de nuit au maximum 1 heure par jour. Ainsi, en cas de grossesse, l'article 7 de la convention, qui s'applique à l'ensemble des femmes travaillant de nuit, s'appliquerait à cette jeune femme, quelle que soit la fréquence du travail de nuit.

435. La convention n° 171 offre aux Etats Membres la possibilité, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs concernés, d'exclure totalement ou partiellement de son champ d'application certaines catégories limitées de travailleurs lorsque la mise en œuvre de la convention à leur égard soulève des problèmes spécifiques et d'une importance particulière¹¹³. L'intention de l'article 2, paragraphe 2, n'est pas d'autoriser une exception générale pour toute une branche d'activité¹¹⁴, mais plutôt de conférer une certaine souplesse en vue d'obtenir la ratification de la convention¹¹⁵. Comme cela a été souligné durant les travaux préparatoires, les exclusions ne doivent être possibles que pour des catégories limitées et non de larges secteurs, catégories qui devraient être strictement définies en fonction des problèmes d'application qu'elles peuvent présenter¹¹⁶.

436. S'agissant de l'article 2, paragraphe 3, les gouvernements qui se prévalent de la possibilité offerte au paragraphe 2 doivent, dans leurs rapports sur l'application de la convention, présentés au titre de l'article 22 de la Constitution, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue et les motifs de l'exclusion. Ces informations ont pour but de permettre aux organes de contrôle de déterminer si les conditions énoncées au paragraphe 2 sont bien remplies¹¹⁷.

437. De nombreux gouvernements indiquent qu'aucune catégorie ou branche n'est exclue de la législation sur le travail de nuit¹¹⁸. Certains autres, comme *Madagascar*¹¹⁹ ou les

¹¹³ Article 2, paragraphe 2, de la convention.

¹¹⁴ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V(2), 1989, *op. cit.*, p. 64.

¹¹⁵ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, 1989, *op. cit.*, p. 30/15.

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 30/12.

¹¹⁷ *Ibid.*, p. 30/13.

¹¹⁸ Par exemple *Brésil, Costa Rica, Cuba, Hongrie, Lettonie, Panama, Pérou, Fédération de Russie, Sénégal, Seychelles, Slovaquie, Slovénie, Uruguay et République bolivarienne du Venezuela*.

¹¹⁹ L'article 1(2) énonce que les dispositions du Code du travail ne sont pas applicables aux agents encadrés de l'Etat régis par le Statut général des fonctionnaires et aux travailleurs régis par le Code maritime.

*Philippines*¹²⁰ excluent du champ d'application de la législation sur le travail de nuit tout ou partie des secteurs mentionnés à l'article 2, paragraphe 1, de la convention.

438. Certains pays indiquent que les travailleurs domestiques ne sont pas inclus dans le champ d'application de la législation sur le travail de nuit. Ainsi, le Code du travail de la *République dominicaine*¹²¹ exclut les travailleurs domestiques du champ d'application des dispositions sur le travail de nuit. En effet, ces travailleurs ne font l'objet d'aucune disposition relative à la durée du travail, même s'ils doivent bénéficier d'une période de repos d'au moins 9 heures consécutives entre 2 jours de travail¹²². Dans son rapport au titre de l'article 22, le gouvernement a indiqué que des raisons économiques empêchent l'extension des règles sur la période nocturne aux travailleurs domestiques. Le gouvernement a aussi noté que cette exclusion a fait l'objet de discussions et d'un accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs¹²³. De même, la loi sur le travail de *Bahreïn* exclut les travailleurs domestiques (et les personnes considérées comme tels, comme les jardiniers, les gardes de sécurité, les gardes d'enfants, les chauffeurs et les cuisiniers travaillant pour l'employeur ou les membres de sa famille) du champ d'application de nombre de ses dispositions, y compris celles qui se rapportent au travail de nuit¹²⁴. D'autres pays excluent les travailleurs domestiques du champ d'application des dispositions sur le travail de nuit: *Egypte*¹²⁵, *Luxembourg*¹²⁶, *Mozambique*¹²⁷, *Oman*¹²⁸ et *République arabe syrienne*¹²⁹. La commission souligne la vulnérabilité dans le cadre de l'emploi qui caractérise la situation des travailleurs domestiques vivant au domicile de l'employeur, notamment lorsque ceux-ci ont dans leurs attributions la charge de personnes, ce qui occasionne souvent pour eux une durée du travail extensible et des horaires imprévisibles, y compris du travail de nuit, situation qui affecte particulièrement les femmes pendant la grossesse et après l'accouchement¹³⁰.

439. Rappelant que l'esprit de la protection conférée par la convention implique que les exclusions ne sont possibles que pour des catégories limitées et non pour de larges secteurs, la commission souligne l'importance de définir ces exclusions en faisant strictement référence aux problèmes d'une importance particulière que poserait l'application de la convention à leur égard.

¹²⁰ Le règlement portant application du Code du travail (*Omnibus Rules Implementing the Labour Code, Book III, Rule XV, section 1*) prévoit que les règles sur le travail de nuit s'appliquent à toutes les personnes qui sont employées pour travailler de nuit ou qui sont amenées à le faire, à l'exception des travailleurs employés dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche, des transports maritimes et de la navigation intérieure.

¹²¹ Art. 259 du Code du travail.

¹²² Art. 261 du Code du travail.

¹²³ *République dominicaine* – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 1997 et en 1998.

¹²⁴ Art. 2(b)(1) de la loi sur le travail n° 36/2002.

¹²⁵ Art. 4(a) du Code du travail.

¹²⁶ Art. L.212-2 du Code du travail.

¹²⁷ Art. 3(a) du Code du travail.

¹²⁸ Art. 2(3) du Code du travail.

¹²⁹ Art. 5(4) de la loi sur le travail n° 17 de 2010, telle que modifiée en 2014.

¹³⁰ BIT: *Temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur*. Travail domestique n° 7. Note d'information. La recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, prend en considération la situation particulière des travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement de nuit et elle suggère aux Membres un certain nombre de mesures en ce qui concerne les périodes de repos, notamment dans le cas de ceux qui restent à disposition de l'employeur (paragraphe 9, alinéas 1 et 2).

iv) *Méthodes d'application***Encadré 4.4**

L'article 11 de la convention n° 171 et le paragraphe 3 de la recommandation n° 178 prévoient que:

1. Les dispositions de la présente convention/recommandation peuvent être mises en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, de décisions arbitrales ou judiciaires, par une combinaison de ces moyens ou de toute autre manière appropriée aux conditions et à la pratique nationales. Elles doivent être appliquées par voie de législation dans la mesure où elles ne l'ont pas été par d'autres moyens.
2. Lorsque les dispositions de la convention/recommandation sont appliquées par voie de législation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être préalablement consultées.

440. Ces dispositions permettent d'appliquer les instruments par une grande variété de moyens conformes aux conditions et à la pratique nationales. Comme cela a été précisé lors des travaux préparatoires, l'obligation posée par la seconde phrase du paragraphe 1 précise que, pour les travailleurs ne bénéficiant d'aucun autre mode de protection, une action législative s'impose¹³¹. Lorsque les pays donnent effet aux instruments par la voie de la législation, ils doivent procéder à des consultations préalables.

Encadré 4.5**La mise en œuvre de la convention n° 171 par voie de convention collective**

Plusieurs pays indiquent que certains aspects du travail de nuit sont traités par des conventions collectives. L'un des aspects les plus fréquemment inclus dans les conventions collectives est celui des compensations. Ainsi, au *Togo*, le Code du travail prévoit que les heures de travail effectuées de jour comme de nuit sont rémunérées au taux normal, sous réserve de dispositions plus favorables des conventions collectives¹. La Convention collective interprofessionnelle du Togo prévoit que les travailleurs effectuant au moins 6 heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dont le montant est égal à 3 fois le salaire horaire du manœuvre ordinaire de l'entreprise². De même, à *Chypre*, des dispositions spécifiques aux allocations de travail de nuit figurent dans les conventions collectives des branches d'activité où le travail de nuit existe.

La définition des travailleurs de nuit fait aussi l'objet de conventions collectives. Ainsi, en *Italie*, les travailleurs de nuit sont ceux qui accomplissent au moins une partie de leur travail durant la période nocturne, telle que définie dans les conventions collectives. En l'absence de conventions collectives, les travailleurs de nuit sont ceux qui effectuent un travail de nuit au moins 80 jours de travail par an³. A *Malte*, les travailleurs de nuit accomplissent durant la période nocturne 3 heures de leur journée de travail de façon habituelle, ou bien plus de 50 pour cent de leur durée annuelle du travail, proportion qui peut être inférieure si la convention collective applicable le spécifie⁴.

Un autre aspect fréquemment laissé aux soins de la négociation collective est celui des services sociaux prévus pour les travailleurs de nuit. En *Belgique*, la Convention collective de travail n° 46 de 1990 prévoit que, lorsque le travailleur est employé de manière habituelle entre 20 h et 6 h et est effectivement absent de son domicile à raison de plus de 12 heures par jour ou si son déplacement de son domicile à son lieu de travail est d'au moins 4 heures effectives par jour, l'employeur est tenu d'organiser son transport⁵. En *Côte d'Ivoire*, en l'absence de transport assuré par l'employeur, les travailleurs occupés à un travail de nuit bénéficient d'une indemnité de transport déterminée par accord conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs ou par accord conclu dans l'établissement⁶.

¹³¹ BIT: *Le travail de nuit*, rapport IV (2A), 1990, *op. cit.*, p. 74.

¹ Art. 146 du Code du travail.

² Art. 35 de la Convention collective interprofessionnelle du Togo de décembre 2011.

³ Art. 1(2)(e) du décret n° 66/2003.

⁴ Section 2 de la législation subsidiaire S.L.452.87 réglementant la durée du travail (*Organization of Working Time Regulations*).

⁵ Art. 12 de la Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

⁶ Art. 10 du décret n° 96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit.

2. Mesures minimales de protection des travailleurs de nuit

Encadré 4.6 Application progressive des mesures de protection

L'article 3 de la convention n° 171 prévoit que:

1. Les mesures spécifiques exigées par la nature du travail de nuit, qui comprendront au minimum celles mentionnées aux articles 4 à 10 ci-après, doivent être prises en faveur des travailleurs de nuit en vue de protéger leur santé, de leur faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, de leur assurer des chances de développement de carrière et de leur accorder les compensations appropriées. De telles mesures doivent également être prises sur le plan de la sécurité et de la protection de la maternité en faveur de tous ceux qui effectuent un travail de nuit.

2. Les mesures visées au paragraphe qui précède pourront être appliquées progressivement.

441. La convention n° 171 et la recommandation n° 178 visent à assurer un ensemble minimum et cohérent de mesures indispensables pour atténuer les conséquences du travail de nuit. Comme le montre la figure 4.7, l'article 3 de la convention n° 171 est central à cet égard, car il établit le caractère minimal des obligations figurant aux articles 4 à 10 de la convention. La recommandation n° 178 complète ces obligations.

Figure 4.7. Mesures de protection des travailleurs de nuit



442. Comme cela a été souligné lors des travaux préparatoires, l'article 3 de la convention a deux visées: prévoir que l'application de la convention implique de prendre les mesures mentionnées aux articles 4 à 10 et permettre une application progressive de ces mesures. En conséquence, la convention pourrait, dans un premier temps, être appliquée à des branches ou secteurs spécifiques, ou bien aux plus grandes entreprises, ou encore en fonction d'autres critères, à condition que des mesures soient prises au titre de chacun des articles 4 à 10¹³². Il est demandé des avancées quant aux mesures et quant aux travailleurs concernés, mais celles-ci peuvent être graduelles. En outre, l'application progressive à laquelle il est fait référence au paragraphe 2 de l'article 3 s'applique aux mesures mentionnées au paragraphe 1, et non aux autres dispositions de la convention. Ainsi, les périodes mentionnées à l'article 7 en ce qui concerne la protection de la maternité ne peuvent pas être raccourcies en prévoyant une application progressive, mais les services sociaux mentionnés à l'article 9 peuvent être établis par étapes et progressivement améliorés.

443. Dans le cadre de l'examen de l'application de la convention, la commission a noté que ces dispositions comprennent un certain nombre de mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs de nuit un niveau minimum de protection et ont pour objet de faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales¹³³. Ces dispositions découlent d'un consensus établi depuis longtemps sur les effets nocifs du travail de nuit pour la santé

¹³² BIT: *Le travail de nuit*, rapport IV(1), CIT, 77^e session, Genève, 1990, pp. 3-4.

¹³³ Madagascar – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2012.

des travailleurs, ainsi que pour leur vie sociale et familiale. Elles traduisent le besoin de garantir un certain nombre de protections à tous les travailleurs de nuit, surtout en matière de santé et de sécurité, d'assistance sociale et de protection de la maternité; elles soulignent la nécessité d'établir des systèmes de travail posté fondés sur des consultations dans l'entreprise¹³⁴. La commission rappelle aussi que, en vertu de l'article 3, paragraphe 2, de la convention, les mesures prises peuvent être mises en œuvre progressivement, mais qu'elles restent obligatoires et qu'elles doivent être appliquées¹³⁵. *A cet égard, la commission encourage tous les gouvernements à poursuivre leurs efforts et à prendre les mesures nécessaires en matière de protections relatives au travail de nuit et de protection des travailleurs de nuit.*

Encadré 4.7
Exemples d'application progressive
des mesures de protection des travailleurs de nuit

Certaines réformes législatives nationales récentes donnent des exemples de bonnes pratiques en matière d'application progressive des mesures de protection des travailleurs de nuit. Parmi les pays qui ont ratifié la convention, l'*Albanie* a réformé son Code du travail en 2015¹ pour tenir compte de certaines recommandations de la commission relatives à l'application de la convention. Le nouveau code comprend une définition du «travailleur de nuit»², l'obligation pour les employeurs de consulter les représentants des travailleurs sur la nécessité et les modalités d'organisation du travail de nuit, ainsi que des mesures de protection de la maternité à l'intention des femmes qui travaillent de nuit³. Bien que la *Côte d'Ivoire* n'ait ratifié la convention n° 171 qu'en 2016, elle avait adopté dès 1996 une législation sur le travail de nuit. Ses dispositions, reprises dans le nouveau Code du travail de 2015, fixent des limites à la durée normale du travail et aux heures supplémentaires effectuées la nuit, établissent des évaluations de l'état de santé et le transfert à un poste de jour dans le cas d'incapacité au travail de nuit pour des raisons de santé, des services de transport pour les travailleurs de nuit et des moyens de premiers secours⁴.

Parmi les pays qui n'ont pas ratifié la convention, les *Philippines* ont procédé à un réexamen de leur législation relative au travail de nuit entre 2010 et 2012, afin de l'adapter à la nouvelle situation économique du pays, notamment en ce qui concerne l'emploi des femmes dans l'externalisation des fonctions d'entreprise⁵. La réforme a levé l'interdiction du travail de nuit pour les femmes et établi de nouvelles dispositions conformes aux termes de la convention sur la protection du travail de nuit, comprenant notamment l'évaluation de l'état de santé des travailleurs de nuit, le transfert sur un poste de jour des travailleurs inaptes au travail de nuit, la protection de la maternité et la mise en place de services obligatoires, comme ceux de premiers secours ou de transport⁶.

¹ Loi n° 136/2015 portant modification de la loi n° 7961 du 12 juillet 1995, Code du travail de l'*Albanie*.

² Art. 80(3) du Code du travail.

³ Art. 108 du Code du travail.

⁴ Art. 5, 6, 10, 11 et 13 du décret n° 96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit.

⁵ Loi de la République n° 10151 de 2010 et arrêté ministériel n° 119-12 de 2012 portant application de la loi n° 10151.

⁶ Art. 3 à 8 de l'arrêté ministériel n° 119-12 de 2012.

¹³⁴ *Brésil* – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2010.

¹³⁵ *République dominicaine* – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2010.

A. Sécurité et santé des travailleurs de nuit

444. Les dispositions sur la sécurité et santé des travailleurs de nuit concernent: l'évaluation de l'état de santé des travailleurs et conseils, les transferts et prestations en cas d'inaptitude au travail de nuit, les moyens de premiers secours et un environnement sûr et salubre pour les travailleurs de nuit.

a) Evaluation de l'état de santé des travailleurs et conseils

Encadré 4.8

L'article 4 de la convention n° 171 prévoit que:

1. A leur demande, les travailleurs auront le droit d'obtenir sans frais une évaluation de leur état de santé et de recevoir des conseils sur la façon de réduire ou d'éviter les problèmes de santé associés à leur travail:

- a) avant d'être affectés comme travailleurs de nuit;
- b) à intervalles réguliers au cours de cette affectation;
- c) s'ils éprouvent au cours de cette affectation des problèmes de santé qui ne sont pas dus à des facteurs autres que le travail de nuit.

2. Sauf pour ce qui est de la constatation de l'inaptitude au travail de nuit, le contenu de ces évaluations ne doit pas être transmis à des tiers sans l'accord des travailleurs ni utilisé à leur détriment.

Le paragraphe 10 de la recommandation n° 178 prévoit que:

10. Les employeurs et les représentants des travailleurs intéressés devraient pouvoir consulter les services de santé au travail, là où il en existe, sur les conséquences des différentes formes d'aménagement du travail de nuit, en particulier lorsque celui-ci est effectué par des équipes alternantes.

445. L'article 4 de la convention prévoit que les travailleurs de nuit auront le droit, à leur demande, d'obtenir une évaluation de leur état de santé à intervalles réguliers au cours de leur affectation. Au cours des travaux préparatoires, on a souligné que la surveillance de la santé des travailleurs régulièrement assignés à un travail de nuit est particulièrement nécessaire en raison des possibilités qu'elle donne de détecter avant l'embauche ou en cours d'emploi certains signes médicaux d'inaptitude à s'adapter au travail de nuit, voire d'intolérance à ce mode de travail. Par exemple, une évaluation médicale avant l'affectation à un travail de nuit est essentielle pour anticiper la tolérance physiologique à ce mode de travail et aux horaires changeants, qui varie d'une personne à l'autre. En outre, l'évaluation de la santé durant l'affectation au travail de nuit est également importante, car un certain nombre de travailleurs apparemment en bonne santé pourraient présenter des manifestations d'inadaptation quelques mois après avoir commencé à travailler de nuit. Enfin, les rencontres entre travailleurs de nuit et médecins doivent comporter une part importante d'informations et de conseils destinés à faciliter l'adaptation au travail de nuit et portant notamment sur le sommeil, l'hygiène alimentaire et les activités extraprofessionnelles¹³⁶.

446. Il faut noter que les évaluations de l'état de santé des travailleurs de nuit ne doivent pas nécessairement être réalisées par un médecin¹³⁷, mais peuvent être effectuées par une personne ayant les qualifications nécessaires, par exemple une infirmière de santé

¹³⁶ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), 1989, *op. cit.*, pp. 53 et 54.

¹³⁷ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, 1989, *op. cit.*, p. 30/15.

publique¹³⁸. En outre, l'évaluation de l'état de santé ne signifie pas nécessairement un examen médical complet¹³⁹, mais doit porter sur les principaux problèmes de santé qui peuvent être provoqués ou aggravés par le travail de nuit¹⁴⁰. En ce qui concerne la responsabilité de financer les évaluations de l'état de santé, qui dépend de la pratique nationale, celle-ci n'incombe pas nécessairement à l'employeur, les services de santé publique pouvant être utilisés¹⁴¹, sous réserve que le travailleur n'en supporte pas le coût. Enfin, les données médicales issues de l'évaluation doivent rester confidentielles, la seule information pouvant être transmise à l'employeur étant celle de l'aptitude ou de l'inaptitude à travailler la nuit, au moment de l'examen¹⁴².

447. A cet égard, la commission note avec satisfaction que de nombreux pays indiquent avoir pris des dispositions spécifiques au travail de nuit pour que les travailleurs bénéficient sans frais d'une évaluation de leur état de santé avant leur affectation comme travailleurs de nuit, puis à intervalles réguliers. Ainsi, parmi les pays qui ont ratifié la convention, le Code du travail de la *République tchèque* demande aux employeurs de s'assurer que les salariés qui travaillent la nuit font l'objet d'un examen médical par les services de la médecine du travail: a) avant leur affectation à un travail de nuit; b) régulièrement, selon les besoins, mais au moins une fois par an; c) à leur demande et sans frais, à tout moment durant leur affectation au travail de nuit¹⁴³. En *Côte d'Ivoire*, le Code du travail prévoit que l'employeur assure un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai, puis des examens périodiques¹⁴⁴. En outre, un travailleur régulièrement employé à un travail de nuit doit bénéficier d'un contrôle de son état de santé au moins deux fois par an en vue d'évaluer son aptitude au poste de travail occupé¹⁴⁵. D'autres exemples incluent la *Lituanie*¹⁴⁶, le *Luxembourg*¹⁴⁷ et la *Slovaquie*¹⁴⁸.

448. S'agissant des pays qui n'ont pas ratifié la convention¹⁴⁹, le gouvernement de la *République de Corée* indique que des examens médicaux particuliers doivent avoir lieu

¹³⁸ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, rapport de la Commission du travail de nuit, CIT, 77^e session, Genève, 1990, p. 26/9.

¹³⁹ *Ibid.*, p. 26/8.

¹⁴⁰ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, 1989, *op. cit.*, p. 30/15.

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/9.

¹⁴³ Art. 94(2) du Code du travail.

¹⁴⁴ Art. 43(2) du Code du travail.

¹⁴⁵ Art. 11 du décret n° 96-204 du 7 mars 1996.

¹⁴⁶ L'article 154(6) du Code du travail prévoit que les salariés bénéficient de bilans de santé gratuits selon la procédure prévue par le gouvernement et également à leur demande (s'ils souffrent de maladies liées au travail de nuit).

¹⁴⁷ Conformément aux articles L.326-1 et L.326-3 du Code du travail, les salariés de nuit sont soumis à un examen médical avant l'embauche, ainsi qu'à des examens médicaux périodiques.

¹⁴⁸ L'article 98, paragraphes 3 et 4, du Code du travail fait obligation aux employeurs de veiller à ce que les salariés travaillant de nuit soient soumis à des examens médicaux: a) avant leur entrée en fonctions; b) régulièrement, le cas échéant, et au moins une fois par an; c) à tout moment pendant leur affectation au travail de nuit en cas de problèmes de santé causés par le travail de nuit; et d) à la demande d'une femme enceinte, d'une mère ayant accouché dans les 9 mois précédents ou d'une femme allaitante. Le coût de ces examens est pris en charge par l'employeur.

¹⁴⁹ On peut citer d'autres exemples: *Autriche* (art. 12(b) de la loi sur la durée du travail), *Bulgarie* (art. 140a(2) du Code du travail), *Cabo Verde* (art. 164 du Code du travail), *Danemark* (art. 6 de la loi sur la durée du travail (loi consolidée n° 896 de 2004)), *Espagne* (art. 36(4) du Statut des travailleurs), *Estonie* (art. 13(1)(7)(1) de la loi sur la sécurité et la santé au travail), *ex-République yougoslave de Macédoine* (art. 128(3) de la loi sur les relations du

avant d'assigner un salarié à un travail de nuit, puis dans les 6 mois qui suivent son affectation, et ensuite tous les 12 mois¹⁵⁰. Des examens et un suivi médical doivent aussi avoir lieu lorsque le travail de nuit dure 8 heures consécutives en comprenant l'intervalle entre minuit et 5 h du matin, et ce au moins quatre fois par mois en moyenne sur une durée de 6 mois. Ces examens sont aussi requis lorsque le travail est accompli entre 22 h et 6 h, pour un total d'au moins 60 heures par mois sur une période de 6 mois¹⁵¹. Aux *Philippines*, les travailleurs peuvent obtenir, à leur demande, une évaluation sans frais de leur état de santé, ainsi que des conseils sur la façon d'éviter ou d'atténuer les problèmes de santé associés à leur travail: a) avant d'être affectés à un travail de nuit; b) à intervalles réguliers durant leur affectation; c) s'ils rencontrent des problèmes de santé durant cette affectation. Sauf s'ils sont déclarés inaptes au travail de nuit, les résultats de ces évaluations doivent rester confidentiels et ne doivent pas être utilisés à leur détriment¹⁵². Le gouvernement de l'*Afrique du Sud* indique qu'un employeur qui demande ou qui permet à un salarié de travailler régulièrement entre 23 h et 6 h du matin doit informer celui-ci par écrit des risques que comporte ce travail pour sa santé et sa sécurité, ainsi que de son droit à un examen médical¹⁵³. A la demande d'un salarié qui travaille régulièrement la nuit, l'employeur doit prendre des dispositions pour que celui-ci fasse l'objet d'un examen médical. Un salarié a droit à un tel examen lorsqu'il commence à travailler de nuit de façon régulière, puis périodiquement tant qu'il travaille la nuit de façon habituelle¹⁵⁴. En *Grèce*, tous les travailleurs doivent subir l'examen médical prescrit avant de commencer à travailler de nuit, puis périodiquement, afin de vérifier leur aptitude à ce travail. Ces examens font l'objet du secret médical et leur coût ne doit pas incomber aux travailleurs¹⁵⁵. La législation de l'*Angola* prévoit que les travailleurs de nuit bénéficient d'un examen médical chaque année selon une périodicité déterminée par l'autorité compétente¹⁵⁶.

449. Dans de nombreux autres pays¹⁵⁷, la législation relative aux évaluations de l'état de santé ne fait pas de différence entre les travailleurs de nuit et de jour. Ainsi, en *Belgique*, la loi prévoit que tout travailleur, s'il le souhaite, fasse l'objet d'une surveillance de santé à intervalles réguliers, dans le respect de la confidentialité du dossier médical des

travail), *Finlande* (art. 4 du décret n° 1485/2001 sur les examens médicaux dans le cadre d'un travail comportant des risques particuliers de maladie), *France* (art. L.3122-11 et L.4624-1 du Code du travail), *Indonésie* (art. 2(1), 3(1) et 5(1) du règlement du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Émigration N. PER-02/MEN/1980 sur l'examen médical des travailleurs), *Italie* (art. 18bis du décret n° 66/2003), *Japon* (art. 65 et 66 de la loi sur la sécurité et la santé dans l'industrie et art. 45 de l'ordonnance sur la sécurité et la santé dans l'industrie), *Lettonie* (art. 138(4) de la loi sur le travail), *Malte* (art. 10(1) de la législation réglementant la durée du travail), *République de Moldova* (art. 103(4) du Code du travail), *Norvège* (art. 10-11(7) de la loi sur le milieu de travail), *Pays-Bas* (art. 18 de la loi sur les conditions de travail et art. 2.43 du décret sur les conditions de travail), *Roumanie* (art. 127 du Code du travail), *Royaume-Uni* (art. 7(1) du règlement sur la durée du travail), *Suède* (art. 4 des règles de l'Office suédois de l'environnement du travail, AFS 2005:6), *Suisse* (art. 17(c) de la loi fédérale sur le travail) et *Turquie* (art. 69 du Code du travail).

¹⁵⁰ Art. 43 du règlement d'application de la loi sur la sécurité et la santé au travail.

¹⁵¹ Art. 43 de la loi sur la sécurité et la santé au travail et article 98(2) de son règlement d'application.

¹⁵² Section relative au travail de nuit (*Omnibus Rules Implementing the Labour Code, Book III, Rule XV, section 3*).

¹⁵³ Art. 17(3) du Code de bonnes pratiques relatif à l'aménagement du temps de travail (*Code of Good Practice on Arrangement of Working Time*) publié en application de l'article 87(1)(a) de la loi sur les conditions d'emploi de base (*Basic Conditions of Employment Act*).

¹⁵⁴ Art. 17(3)(b) de la loi sur les conditions d'emploi de base.

¹⁵⁵ Art. 9(1) et (3) du décret présidentiel n° 88/99.

¹⁵⁶ Art. 91(3) de la loi générale sur le travail.

¹⁵⁷ Par exemple *Egypte* (art. 216 du Code du travail), *Ghana* (art. 19(2) du Règlement sur le travail 2007), *Mauritanie* (art. 257 du Code du travail), *Rwanda* (art. 48 de l'arrêté ministériel n° 2 de 2012) et *Tadjikistan* (art. 348(2) du Code du travail).

travailleurs¹⁵⁸. De même, le gouvernement de la *République bolivarienne du Venezuela* indique que les travailleurs ont droit à des examens médicaux préventifs périodiques et d'en connaître tous les résultats, ceux-ci étant protégés par le secret médical¹⁵⁹. Le gouvernement du *Togo* indique que les employeurs doivent assurer à leurs salariés des examens médicaux avant leur affectation, puis périodiquement¹⁶⁰. Le Code du travail du *Burkina Faso* prévoit que les employeurs assurent à leurs salariés des visites médicales, y inclus d'embauche et de fin de contrat. Les frais de visites médicales et des examens complémentaires sont à la charge de l'employeur¹⁶¹. Au *Brésil*, le Code du travail prévoit que tous les travailleurs doivent faire l'objet d'un examen médical aux frais de l'employeur lors de leur recrutement, périodiquement durant leur emploi, et à la fin de leur contrat¹⁶².

450. Toutefois, la commission observe que plusieurs gouvernements indiquent que leur législation ne prévoit pas d'évaluation de l'état de santé des travailleurs de nuit¹⁶³, ou que ce droit n'existe que lorsque le travail présente des dangers¹⁶⁴, alors que le travail de nuit ne fait pas toujours partie de la liste des situations présentant des dangers. Dans son examen de l'application de la convention n° 171, la commission a rappelé que, en vertu de l'article 4, les travailleurs de nuit ont le droit d'obtenir, à leur demande et sans frais, une évaluation de leur état de santé au cours de leur affectation au travail de nuit, et pas seulement dans le cas de ceux qui sont engagés dans des professions présentant des risques ou des dangers¹⁶⁵.

451. *La commission encourage tous les gouvernements à prendre des mesures, lorsque leur situation nationale le permet, pour adopter les lois, règlements et autres textes nécessaires à garantir que les travailleurs de nuit ont le droit d'obtenir sans frais une évaluation de leur état de santé: avant d'être affectés comme travailleurs de nuit; à intervalles réguliers au cours de cette affectation; et s'ils éprouvent au cours de cette affectation des problèmes de santé dus ou associés au travail de nuit.*

¹⁵⁸ Art. 5(1) et 90 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

¹⁵⁹ Art. 53(10) de la loi organique concernant la prévention, les conditions de travail et le milieu de travail (LOPCYMAT).

¹⁶⁰ Art. 1 du décret n° 005/2011/MTESS de 2011.

¹⁶¹ Art. 261 du Code du travail.

¹⁶² Art. 168 du Code du travail (*Consolidação das Leis do Trabalho*).

¹⁶³ Par exemple *Cambodge, Chine, Guinée équatoriale, Iraq, Malawi, Monténégro, Samoa, Singapour, Sri Lanka et Thaïlande*.

¹⁶⁴ Par exemple *Bélarus* (art. 21 de la loi n° 356-z du 23 juin 2008 sur la sécurité et la santé au travail).

¹⁶⁵ *Albanie* – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2014.

b) Transferts et prestations en cas d'inaptitude au travail de nuit

Encadré 4.9

L'article 6 de la convention n° 171 prévoit que:

1. Les travailleurs de nuit qui, pour des raisons de santé, sont certifiés inaptes au travail de nuit doivent être transférés, chaque fois que cela est réalisable, à un poste similaire auquel ils sont aptes.
2. Lorsqu'un transfert à un tel poste n'est pas réalisable, ces travailleurs doivent bénéficier des mêmes prestations que les autres travailleurs qui sont dans l'incapacité de travailler ou d'obtenir un emploi.
3. Un travailleur de nuit certifié temporairement inapte au travail de nuit doit recevoir la même protection en matière de licenciement et de préavis de licenciement que les autres travailleurs qui sont empêchés de travailler pour des raisons de santé.

452. Partant de l'idée que l'âge et l'ancienneté peuvent accentuer la désynchronisation chronique du rythme circadien et ses effets sur le sommeil, l'objet de l'article 6 est de faciliter le transfert sur des postes de jour des travailleurs qui, pour des raisons de santé, ne peuvent continuer à travailler la nuit. Lorsque cela est réalisable, une personne déclarée inapte au travail de nuit doit être transférée à un poste de même niveau et de même nature que l'emploi précédemment occupé.

453. Comme cela a été indiqué durant les travaux préparatoires, l'objet du paragraphe 2 de l'article 6 est de protéger les travailleurs de nuit qui se révèlent inaptes au travail de nuit et qui, bien qu'ils soient adaptés au travail de jour, ne se voient pas offrir un poste de jour. Ces travailleurs peuvent être protégés de diverses manières: prestations d'assurance-maladie ou de chômage, retraite anticipée ou allocation d'invalidité ¹⁶⁶.

454. De même, l'objet du paragraphe 3 est de garantir que les travailleurs de nuit temporairement inaptes à travailler la nuit ¹⁶⁷ jouissent de la même protection contre le licenciement et du même préavis que les autres travailleurs qui sont inaptes au travail pour des raisons de santé.

455. La commission se félicite de ce que la législation nationale de nombreux pays ayant ratifié ou non la convention ¹⁶⁸ prévoit le transfert sur un poste de jour des travailleurs qui sont déclarés inaptes au travail de nuit pour des raisons de santé. Ainsi, s'agissant des pays ayant ratifié la convention, le gouvernement de la *Belgique* indique que, par convention collective, les travailleurs dont un médecin du travail déclare qu'ils sont inaptes au travail de nuit doivent se voir proposer un autre poste n'impliquant pas de travailler la nuit et correspondant à leurs qualifications ¹⁶⁹. A *Chypre*, lorsqu'il est constaté par un examen médical qu'un travailleur de nuit a des problèmes de santé dus au travail de nuit, il doit être transféré, lorsque cela est possible, à un poste de jour auquel il est adapté ¹⁷⁰. En *Côte*

¹⁶⁶ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/10.

¹⁶⁷ Pendant les travaux préparatoires menant à l'adoption des instruments, le Vice-président employeur a ajouté que le libellé s'inspirait de l'article 6 de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, qui prévoit que l'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement. *Ibid.*

¹⁶⁸ Par exemple *Afrique du Sud, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Danemark, Finlande, Islande, Italie, Japon, Suède, Suisse, République-Unie de Tanzanie, Turquie et Uruguay*.

¹⁶⁹ Art. 11bis de la Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

¹⁷⁰ Art. 10(2) de la loi sur l'organisation du temps de travail de 2002.

d'Ivoire, un travailleur déclaré inapte au travail de nuit par rapport médical spécial doit être transféré à un autre poste ¹⁷¹.

456. Pour ce qui est des pays n'ayant pas ratifié la convention, le gouvernement du *Burkina Faso* indique que, sur la base des visites médicales périodiques, le médecin du travail est habilité à proposer le transfert à un poste de jour des travailleurs déclarés inaptes au travail de nuit. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'affectation du travailleur à un autre poste de travail compatible avec son état de santé ¹⁷². En *France*, le travailleur de nuit, lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ¹⁷³. En *Indonésie*, si l'évaluation de l'état de santé indique que le travailleur est inapte au travail de nuit, il doit être transféré à un poste de jour correspondant à ses qualifications ¹⁷⁴.

457. Certains pays indiquent que, même si la législation nationale ne contient pas de dispositions sur le transfert des travailleurs de nuit, la législation générale du travail prévoit qu'un travailleur inapte à effectuer un travail donné en raison de problèmes de santé, mais apte à travailler sur d'autres postes, doit être transféré dans un emploi compatible avec son état de santé. Ainsi, le gouvernement du *Honduras* indique que, en vertu d'une disposition générale du Code du travail, lorsque les travailleurs sont inaptes à travailler sur leur poste initial, mais peuvent occuper un autre emploi, les employeurs doivent les réaffecter, sous réserve que le nouvel emploi se situe dans la même entreprise ou activité ¹⁷⁵. Le gouvernement de la *République de Corée* indique que, si cela se révèle nécessaire à la suite d'une visite médicale, l'employeur doit déplacer le poste de travail, transférer le travailleur à un autre poste, raccourcir la durée du travail, limiter le travail de nuit, évaluer l'environnement de travail, installer ou améliorer les locaux ou l'équipement, ou prendre toutes autres mesures appropriées ¹⁷⁶.

458. En ce qui concerne les travailleurs déclarés inaptes au travail de nuit de façon permanente, et dont le transfert à un poste similaire n'est pas réalisable, certains pays indiquent qu'ils ont droit aux mêmes prestations que les autres travailleurs inaptes au travail. Ainsi, le gouvernement de la *Belgique* indique que, lorsque le transfert n'est pas réalisable, le travailleur a droit aux mêmes prestations de chômage que les travailleurs inaptes au travail d'une manière générale. Le gouvernement des *Philippines* déclare que les travailleurs déclarés inaptes au travail de nuit par un médecin accrédité doivent être transférés, lorsque cela est réalisable, à un poste équivalent ou similaire auquel ils correspondent. Si ce transfert n'est pas réalisable, ou si les travailleurs sont inaptes au travail pour une période d'au moins 6 mois, ils doivent bénéficier des mêmes prestations que les autres travailleurs inaptes au travail en raison d'une maladie ¹⁷⁷.

459. Toutefois, la commission observe que de nombreux pays éprouvent des difficultés à prévoir des solutions pour les situations dans lesquelles les travailleurs sont inaptes au

¹⁷¹ Art. 11 du décret n° 96-204.

¹⁷² Art. 6 et 38 de l'arrêté conjoint n° 2013-010/MFPTSS/MS de 2013.

¹⁷³ Art. L.3122-14 du Code du travail.

¹⁷⁴ Art. 2(1), 3(1) et 5(1) du règlement du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Émigration n° PER-02/MEN/1980 sur l'examen médical des travailleurs.

¹⁷⁵ Art. 442 du Code du travail.

¹⁷⁶ Art. 43(5) de la loi sur la sécurité et la santé au travail.

¹⁷⁷ Section relative au travail de nuit (*Omnibus Rules implementing the Labour Code, Book III, Rule XV, section 5*).

travail de nuit de façon permanente et le transfert à un autre poste n'est pas réalisable. La commission note à cet égard le commentaire de la *Confédération tchéco-morave des syndicats* selon lequel il n'est pas suffisamment donné effet au paragraphe 2 de l'article 6 de la convention dans la législation du travail de la *République tchèque*. A cet égard, la commission a systématiquement rappelé que la convention exige que les travailleurs qui sont inaptes au travail de nuit de façon permanente, mais qui ne sont pas nécessairement inaptes au travail de jour, et dont le transfert à un autre poste se révèle irréalisable, aient droit aux mêmes prestations (de chômage, de maladie ou d'invalidité, par exemple) que celles dont bénéficient les travailleurs de jour inaptes au travail d'une manière générale ¹⁷⁸.

460. La commission souligne que la possibilité de transférer à un poste de jour les travailleurs inaptes au travail de nuit, ou bien, s'il s'avère que ce transfert n'est pas réalisable, le fait qu'ils bénéficient des mêmes prestations que les autres travailleurs inaptes au travail ou dans l'impossibilité d'obtenir un emploi, constituent des éléments fondamentaux de l'ensemble minimum de mesures établi par la convention n° 171 et de la recommandation n° 178, en vue de protéger les travailleurs de nuit des conséquences du travail de nuit.

461. Pour ce qui est du paragraphe 3 de l'article 3 de la convention, certains pays indiquent que les travailleurs déclarés temporairement inaptes au travail de nuit jouissent de la même protection contre le licenciement que les autres travailleurs empêchés de travailler pour des raisons de santé. Ainsi, le gouvernement des *Philippines* indique que les travailleurs de nuit déclarés temporairement inaptes au travail de nuit pour une période inférieure à 6 mois bénéficient de la même protection contre le licenciement et du même préavis que les autres travailleurs empêchés de travailler pour des raisons de santé ¹⁷⁹. En *Indonésie*, si l'évaluation de l'état de santé conclut à l'inaptitude au travail de nuit, le travailleur peut être transféré à un poste de jour correspondant à ses capacités et est protégé contre toute menace de licenciement pour raisons de santé ¹⁸⁰. En *Slovénie*, si le médecin du travail déclare que le travail de nuit est nuisible à la santé d'un travailleur, l'employeur est tenu de transférer celui-ci à un poste de jour approprié. Tous les travailleurs inaptes au travail pour des raisons médicales ont les mêmes droits en ce qui concerne leur absence justifiée du travail du fait de leur état de santé et à la même protection relative à la résiliation du contrat de travail ¹⁸¹.

¹⁷⁸ Par exemple *Chypre* – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2009; et *République tchèque* – CEACR, convention n° 171, demande directe, publiée en 2015.

¹⁷⁹ Règlement portant application du Code du travail (*Omnibus Rules implementing the Labour Code, Book III, Rule XV, section 5*).

¹⁸⁰ Art. 2(1), 3(1) et 5(1) du règlement du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Emigration n° PER-02/MEN/1980 sur l'examen médical des travailleurs.

¹⁸¹ Art. 137 et 90 de la loi sur la relation de travail.

c) Moyens de premiers secours

Encadré 4.10

L'article 5 de la convention n° 171 prévoit que:

Des moyens adéquats de premiers secours doivent être mis à la disposition des travailleurs qui effectuent un travail de nuit, y compris des arrangements permettant qu'en cas de besoin ces travailleurs puissent être rapidement dirigés vers un endroit où ils pourront recevoir les soins appropriés.

462. L'objet de cette disposition est l'adoption d'arrangements appropriés pour garantir l'existence de moyens de premiers secours à l'intention des travailleurs de nuit. Si de tels arrangements sont nécessaires à toute heure de la journée, ils sont particulièrement importants la nuit, lorsque les services de jour ne fonctionnent pas, notamment lorsqu'il s'agit de transporter un travailleur vers un endroit où il pourra recevoir un traitement approprié¹⁸². Même si la présence d'un médecin ou d'une infirmière n'est pas requise, il est parfois nécessaire de disposer d'une personne formée aux premiers secours¹⁸³.

463. Alors que dans la plupart des pays il n'existe que des dispositions générales applicables à tous les travailleurs et quelle que soit l'organisation du temps de travail, certains pays ont adopté des textes spécifiques sur ce sujet. Parmi les pays qui ont ratifié la convention, en *République tchèque*, la législation demande à l'employeur de prévoir des services de premiers secours dans les établissements où l'on travaille de nuit et de s'assurer que ces établissements sont équipés de sorte à pouvoir faire appel à une assistance médicale d'urgence en cas de besoin¹⁸⁴. En *Côte d'Ivoire*, des services similaires doivent être mis à disposition des travailleurs de nuit¹⁸⁵. S'agissant des pays qui n'ont pas ratifié la convention, la législation des *Philippines* prévoit l'existence de services de premiers secours d'urgence à l'intention des travailleurs qui travaillent la nuit¹⁸⁶. En *Uruguay*, l'employeur doit prévoir, à l'intention des travailleurs de nuit, des services appropriés de premiers secours comprenant des moyens pratiques de transporter rapidement un travailleur vers un endroit où il pourra recevoir un traitement approprié¹⁸⁷. En *Espagne*, les travailleurs de nuit et les travailleurs postés doivent bénéficier, à tout moment, d'un niveau de protection adapté à la nature de leur travail, y compris les mesures de protection et de prévention équivalant à celles dont disposent les autres travailleurs de l'établissement¹⁸⁸.

464. La commission souligne l'importance, en vue d'améliorer les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de nuit, de mettre à la disposition des travailleurs qui effectuent un travail de nuit des moyens de premiers secours, y compris des arrangements permettant qu'en cas de besoin ces travailleurs puissent être rapidement dirigés vers un endroit où ils pourront recevoir les soins appropriés.

¹⁸² BIT: *Le travail de nuit*, rapport IV (2A), 1990, *op. cit.*, p. 53.

¹⁸³ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (2), 1989, *op. cit.*, p. 131.

¹⁸⁴ Art. 94(4) du Code du travail.

¹⁸⁵ Art. 12 du décret n° 96-204.

¹⁸⁶ Art. 4 de l'arrêté ministériel n° 119-12 de 2012, règlement d'application de la loi n° 10151 de 2012.

¹⁸⁷ Art. 5 du décret n° 234/015 portant réglementation du travail de nuit.

¹⁸⁸ Art. 36(4) du Statut des travailleurs.

d) Un environnement sûr et salubre pour les travailleurs de nuit

Encadré 4.11

Lors des travaux préparatoires, il a été reconnu que durant la nuit l'organisme humain est plus sensible à certaines nuisances du milieu et à certaines formes d'organisation du travail dont les effets cumulatifs doivent être évités ou réduits¹. Il s'agit par exemple de la variation de la sensibilité de l'organisme aux agressions et nuisances du milieu de travail aux différents moments du cycle de 24 heures: certaines substances pourraient être absorbées différemment selon le moment de l'exposition. Cela pourrait être important, par exemple, à propos de la sensibilité durant la nuit aux substances chimiques, aux poussières ou aux bruits².

Telle est la raison d'être des paragraphes 11 et 12 de la recommandation n° 178, qui prévoient que: «En fixant le contenu des tâches assignées aux travailleurs de nuit, il devrait être tenu compte de la nature du travail de nuit ainsi que des effets des facteurs d'environnement et des formes d'organisation du travail.» Cela ne signifie pas nécessairement que les valeurs limites d'exposition devraient être différentes, dans l'industrie chimique par exemple, mais que, dans l'organisation du travail, il faut prendre en compte les différences d'effets des facteurs environnementaux sur les travailleurs de nuit³. La recommandation appelle aussi les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour maintenir pendant le travail de nuit le même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée. A cet égard, bien que les travailleurs de nuit comme de jour doivent bénéficier de normes et niveaux élevés de protection, des mesures supplémentaires peuvent être nécessaires lors du travail de nuit pour atteindre le même degré de protection⁴.

La législation de certains pays contient des dispositions visant à prendre en compte la nature du travail de nuit en ce qui concerne les facteurs environnementaux et l'organisation du travail. Ainsi, à *Chypre*, les travailleurs de nuit dont l'emploi comporte certains risques particuliers ou un fort stress, physique ou mental, ne doivent pas travailler de nuit durant plus de 8 heures sur une période de 24 heures⁵. En *Suède*, la loi sur la durée du travail contient une disposition similaire⁶. En *Turquie*, l'employeur doit s'assurer que les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance sanitaire appropriée aux risques encourus en matière de santé et de sécurité lors de leur travail⁷. Le gouvernement du *Portugal* indique que l'employeur doit prendre des mesures en matière de sécurité et de santé au travail pour que les travailleurs postés bénéficient d'un niveau de protection approprié à la nature de leur travail. L'employeur doit s'assurer que les moyens de protection et de prévention en matière de santé et de sécurité au travail dont bénéficient les travailleurs postés sont équivalents à ceux des autres travailleurs et qu'ils sont immédiatement disponibles. En *Finlande*, la loi sur la sécurité et la santé prévoit qu'un salarié effectuant un travail de nuit doit, si nécessaire, avoir la possibilité de changer de tâches ou d'être affecté à poste de jour, lorsque cela est possible, afin d'éliminer les risques pour sa santé induits par les conditions ou la nature de son travail⁸.

¹ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/19.

² BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), 1989, *op. cit.*, p. 10.

³ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, 1989, *op. cit.*, p. 30/32.

⁴ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/19. Le paragraphe 11 de la recommandation cite comme exemple l'isolement des travailleurs, qui survient plus fréquemment pendant le travail de nuit. BIT: *Le travail de nuit*, rapport IV (2A), 1990, *op. cit.*, p. 94. Voir aussi BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, 1989, *op. cit.*, p. 30/42.

⁵ Art. 9(2) de la loi sur l'organisation du temps de travail de 2002.

⁶ Art. 13(a) de la loi sur la durée du travail, 1982.

⁷ Art. 15(1)(a) de la loi n° 6331 de 2012 sur la sécurité et la santé au travail.

⁸ Art. 30 de la loi sur la sécurité et la santé au travail.

465. A cet égard, certaines organisations de travailleurs soulignent les effets du travail de nuit sur la santé des travailleurs et, par conséquent, l'importance de protéger les travailleurs contre ces effets. Ainsi, la *Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur* attire l'attention sur les facteurs de stress induits par le travail de nuit et souligne que le principal objet de la réglementation du travail de nuit est de protéger les salariés. Les employeurs devraient réduire les effets négatifs du travail de nuit sur la santé, et les risques qu'ils présentent pour la santé doivent faire l'objet d'un contrôle. Selon cette confédération, la réforme en cours de la loi sur la durée du travail devrait être effectuée de sorte que la *Finlande* puisse ratifier la convention sur le travail de nuit. En outre, le *Syndicat indépendant et autonome «Solidarność»*, de *Pologne*, indique que le législateur polonais traite fondamentalement les travailleurs de nuit de la même façon que les salariés qui travaillent le jour, bien que le travail de nuit soit particulièrement pénible et aille à l'encontre des rythmes biologiques de l'organisme humain. Citant une étude réalisée par des experts, *Solidarność* indique qu'il a été scientifiquement prouvé que le travail posté et le travail de nuit, qui exercent un degré élevé de pression sur l'organisme, peuvent favoriser l'incidence de divers états pathologiques ou les aggraver. Ce syndicat ajoute que, du fait que le travail de nuit a souvent lieu dans des entreprises opérant en continu, 24 heures sur 24, où le travail implique l'utilisation de machines et d'autres équipements techniques, il augmente de façon significative les risques d'accident du travail; le travail de nuit a aussi des effets dévastateurs sur l'activité et la vie des travailleurs en famille et dans la société; le travail de nuit mérite donc que le législateur mette en place une protection particulière.

466. ***La commission souligne la nécessité de protéger la santé des travailleurs des effets du travail de nuit par l'amélioration du milieu de travail.***

B. Protection de la maternité

467. La protection de la maternité est un sujet complexe qui fait l'objet d'autres instruments de l'OIT. Toutefois, la convention n° 171 prévoit un type particulier de protection de la maternité qui diffère de celle qui est conférée, par exemple, par la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, ou la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. A ce propos, il faut rappeler que la protection établie à l'article 7 de la convention n° 171 concerne les effets du travail de nuit sur la grossesse et a pour but de protéger les femmes de la pression supplémentaire exercée par le travail de nuit aux stades ultimes de la grossesse et après l'accouchement. Autrement dit, l'article 7 n'interdit pas le travail de nuit durant la grossesse et pendant la période qui suit l'accouchement, mais reconnaît la nécessité d'une protection particulière de la maternité pour les travailleuses de nuit du fait de la nature du travail de nuit¹⁸⁹. Il s'agit là d'une approche différente de celle du congé de maternité, qui comprend une période de congé obligatoire après la naissance aux fins du rétablissement de la mère et des soins à donner au nourrisson.

¹⁸⁹ Lors de la discussion sur cette disposition de la convention, deux approches ont été suivies: l'une consistant à penser que l'interdiction du travail de nuit des femmes enceintes n'était pas conforme au principe d'égalité et que les femmes devaient avoir la possibilité de choisir; et l'autre que, dans bien des cas, les femmes pouvaient se trouver dans l'incapacité d'exercer leur libre choix et de se défendre contre les pressions des employeurs. Néanmoins, comme cela est ressorti à la fin de la deuxième discussion, ces deux points de vue avaient en commun la volonté d'offrir une protection adaptée. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, 1989, *op. cit.*, p. 30/17, et *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/11. Cette protection peut être fournie soit à la demande de la femme enceinte, soit sur la base d'un certificat médical.

Encadré 4.12
Périodes de protection

L'article 7, paragraphe 1, de la convention n° 171 prévoit que:

1. Des mesures doivent être prises pour assurer qu'une alternative au travail de nuit existe pour les travailleuses qui, sans cela, seraient appelées à accomplir un tel travail:
 - a) avant et après la naissance d'un enfant, pendant une période d'au moins seize semaines, dont au moins huit avant la date présumée de l'accouchement;
 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, pendant d'autres périodes se situant:
 - i) au cours de la grossesse;
 - ii) durant un laps de temps au-delà de la période après la naissance d'un enfant fixée conformément à l'alinéa a) ci-dessus, dont la durée sera déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

468. L'article 7, paragraphe 1, établit l'obligation générale de prendre des mesures pour que les femmes enceintes qui travaillent la nuit disposent, durant une certaine période, d'une alternative au travail de nuit. Le paragraphe fait référence à deux périodes différentes: une période d'au moins 16 semaines avant et après la naissance¹⁹⁰, dont au moins 8 avant la date présumée de l'accouchement; une période supplémentaire, au cours de la grossesse et/ou durant un laps de temps au-delà de la période minimale, dont la durée sera déterminée par l'autorité compétente, sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant¹⁹¹.

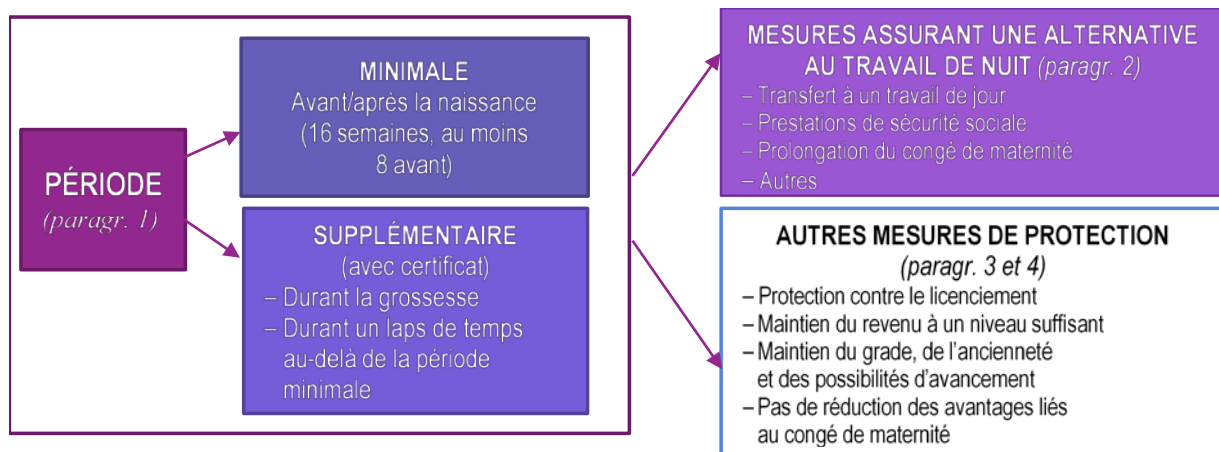
469. Le paragraphe 19 de la recommandation, qui indique que, à n'importe quel moment de la grossesse et dès que celle-ci est connue, les travailleuses de nuit qui en font la demande devraient être, dans la mesure où cela est réalisable, affectées à un travail de jour, va au-delà des termes de la convention en suggérant d'autres mesures qui pourraient être prises¹⁹².

¹⁹⁰ Le projet de texte initial de cet article faisait référence à une période de 6 mois, 3 mois avant et 3 mois après la naissance. Toutefois, cette période a été jugée trop longue par rapport aux dispositions de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et à la pratique en vigueur dans de nombreux pays. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/11.

¹⁹¹ La recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, prévoit que le travail de nuit devrait être interdit aux femmes enceintes ou allaitant leur enfant (paragraphe 5 (1)).

¹⁹² Lors de la deuxième discussion sur les instruments, il a été souligné que les avortements spontanés étaient plus fréquents parmi les travailleuses de nuit et que tout ce qui était du domaine du possible devait être entrepris pour répondre à la demande d'une femme enceinte désirant être transférée à un travail de jour. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/21.

Figure 4.8. Protection de la maternité et travail de nuit: l'article 7 en bref



470. L'article 7, paragraphe 2, énonce des mesures spécifiques pour assurer une alternative au travail de nuit, comprenant le transfert à un travail de jour, l'attribution de prestations de sécurité sociale ou la prolongation du congé de maternité. Il est important de rappeler que cette liste n'est pas exhaustive et que d'autres mesures peuvent être adoptées.

471. L'article 7, paragraphe 3, énumère dans le cadre strict de cette convention des droits supplémentaires visant à protéger les femmes qui travaillent de nuit lorsqu'elles sont enceintes, notamment: l'interdiction de les licencier ou de leur signifier leur préavis de licenciement pour des raisons en rapport avec leur grossesse ou la naissance de leur enfant; le maintien de leurs revenus à un niveau suffisant pour pourvoir à leur entretien et à celui de leur enfant dans des conditions de vie convenables; leur protection contre la perte des avantages en matière de grade, d'ancienneté et de possibilités d'avancement qui peuvent être liés au poste de travail de nuit qu'elles occupent normalement. Ce paragraphe repose sur le principe selon lequel les femmes ne doivent pas perdre leur emploi ou leur revenu du fait qu'elles bénéficient de la protection conférée par la convention¹⁹³.

472. En ce qui concerne spécifiquement le revenu, bien qu'il ait été reconnu durant les travaux préparatoires «qu'il pouvait être impossible de garantir le salaire précédent, totalisant le salaire normal ainsi que les primes et suppléments pour travail de nuit»¹⁹⁴, l'article 7, paragraphe 3 b), vise à garantir un niveau suffisant de revenu, à l'instar de l'article 4, paragraphe 2, de la convention n° 103. En outre, l'article 7, paragraphe 3 c), a pour objet de garantir que le recours à des alternatives, telles que le fait de prendre un congé durant la période de protection, ne se traduise pas par une détérioration des droits ou de la situation des intéressées¹⁹⁵.

473. L'analyse des dispositions nationales relatives à la protection de la maternité en rapport avec le travail de nuit montre, comme cela apparaît à la figure 4.9, qu'il existe une grande variété de dispositifs de protection de la maternité à l'intention des travailleuses de

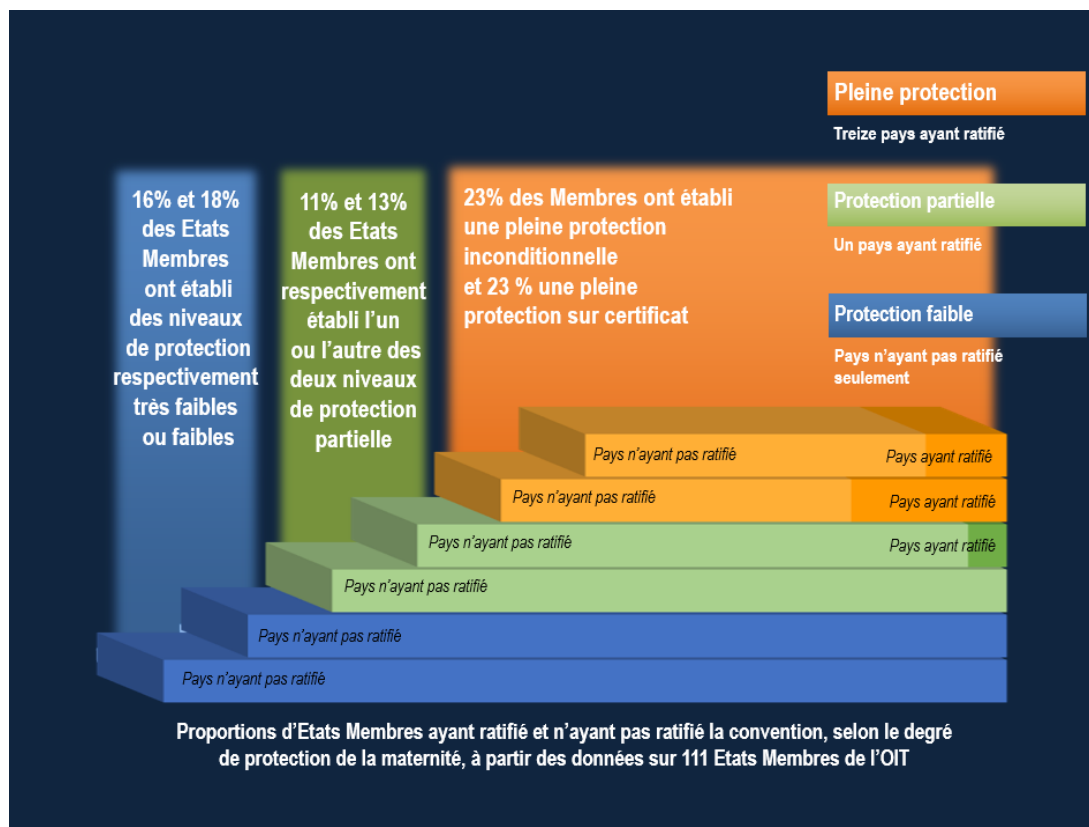
¹⁹³ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (2), 1989, *op. cit.*, p. 33. La convention n° 103 prévoit que le licenciement est illégal pendant un congé de maternité. Conformément à la recommandation n° 95, chaque fois que cela sera possible, la période pendant laquelle il est illégal de congédier une femme devrait commencer le jour auquel l'employeur prend connaissance d'un certificat médical attestant l'état de grossesse. Aucun de ces deux instruments n'a pour objet de régir les conditions dans lesquelles il est contre-indiqué pour une femme de reprendre son travail à l'issue d'un congé de maternité.

¹⁹⁴ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, 1989, *op. cit.*, p. 30/18.

¹⁹⁵ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/13.

nuit, avec des degrés différents de conformité aux dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 7 de la convention.

Figure 4.9. Etapes vers la pleine protection de la maternité en matière de travail de nuit



474. Un certain nombre de pays ¹⁹⁶, y compris certains pays ayant ratifié la convention ¹⁹⁷, interdisent le travail de nuit pour les femmes durant une période qui précède l'accouchement et une autre qui y fait suite et prévoient des alternatives au travail de nuit, comme le transfert à un poste de jour et, si ce transfert n'est pas possible, l'attribution de prestations de sécurité sociale et/ou une prolongation du congé de maternité. Ainsi, la législation de la *Belgique* prévoit que l'on ne peut affecter une femme à un travail de nuit durant une période de 8 semaines avant la date présumée de la naissance. Toutefois, sur présentation d'un certificat médical, elle peut demander à ne pas travailler la nuit durant sa grossesse ainsi que durant les 4 semaines qui suivent la période de 8 semaines d'interdiction du travail de nuit postérieure à la naissance ¹⁹⁸. En outre, si le contrat d'une femme enceinte ou d'une mère allaitante est suspendu, elle a le droit de percevoir de la part du régime d'assurance-maladie une indemnité égale à 60 pour cent du salaire perdu. Une allocation est aussi prévue lorsque le transfert à un poste de jour induit une perte de revenu ¹⁹⁹. Le gouvernement du *Chili* indique que les salariées enceintes, habituellement occupées à un travail dont les autorités considèrent qu'il peut être préjudiciable à leur santé, y compris le travail de nuit, doivent être transférées, sans réduction de rémunération, à un

¹⁹⁶ Par exemple *Afrique du Sud, Bosnie-Herzégovine, Danemark, Ethiopie, France, Pologne, Roumanie et Uruguay*.

¹⁹⁷ Par exemple *Madagascar et République tchèque*.

¹⁹⁸ Art. 43(1) de la loi sur le travail.

¹⁹⁹ Art. 219ter(2) de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

poste sans exposition au danger. En outre, les travailleuses ont droit à 18 semaines de congé de maternité (6 semaines avant et 12 semaines après la naissance)²⁰⁰. En *République démocratique populaire lao*, le Code du travail prévoit qu'il est interdit d'employer les femmes enceintes durant la nuit et jusqu'à ce que leur enfant soit âgé d'un an. Si la femme occupe un travail de nuit, elle doit être temporairement transférée par son employeur à un autre poste, plus approprié, et avec le même salaire²⁰¹. Aux *Philippines*, les employeurs doivent prendre des mesures pour proposer une alternative au travail de nuit aux travailleuses enceintes et allaitantes, notamment le transfert à un poste de jour si cela est réalisable, ainsi que l'attribution de prestations de sécurité sociale ou la prolongation du congé de maternité. Lorsque cela est réalisable, elles doivent être affectées à un travail de jour durant 16 semaines ou une période plus longue, réparties avant et après la naissance. Un certificat médical émanant du médecin compétent est nécessaire pour obtenir une période supplémentaire d'assignation à un poste de jour et pour la prolongation du congé de maternité. Lorsque le transfert à un poste de jour n'est pas réalisable, la salariée peut être autorisée à prolonger, sur recommandation du médecin compétent, son congé de maternité soit sans rémunération, soit en prenant les congés auxquels elle aurait droit²⁰².

475. Certains pays signalent que, même si la législation générale du travail n'établit pas spécifiquement d'alternative au travail de nuit avant et après la naissance, pendant une période d'au moins 16 semaines, elle prévoit un congé de maternité suffisamment long pour pallier ce manque de protection. Tel est le cas, par exemple, au *Brésil*, où les femmes enceintes qui travaillent la nuit doivent être transférées sur un autre poste si leur état de santé l'exige, puis réaffectées à leur poste d'origine après le congé de maternité, sans pénalisation relative à la rémunération ou aux autres droits. Ces dispositions sont complétées par la durée du congé de maternité accordée aux travailleuses, qui est de 120 jours, soit plus de 16 semaines, et doit commencer entre le 28^e jour précédant la date présumée de la naissance et la date effective de l'accouchement²⁰³. En *Finlande*, la législation associe des dispositions protectrices générales et une longue période de congé de maternité. Plus précisément, si le travail ou les conditions de travail peuvent comporter un risque particulier pour la salariée enceinte ou pour l'enfant à naître, et si le danger ne peut être neutralisé, l'employeur doit s'efforcer de transférer la femme sur un poste approprié durant sa grossesse²⁰⁴. Le congé de maternité, avec versement de l'allocation de maternité, est de 105 jours ouvrables, et peut être suivi d'un congé parental, avec versement de l'allocation parentale, de 158 jours ouvrables. Les femmes enceintes peuvent partir en congé de maternité entre le 30^e et le 50^e jour ouvrable précédant la date présumée de la naissance. A cet égard, la commission observe que, pour se substituer aux mesures alternatives envisagées aux alinéas *a*) et *b*) du paragraphe 1 de l'article 7, le congé de maternité doit être d'une durée égale ou supérieure à la période de 16 semaines prévue par la convention, avec au moins 8 semaines avant l'accouchement. Il existe d'autres pays dont la législation prévoit des congés de maternité d'une durée égale ou supérieure à la période de protection requise par la convention: *Afrique du Sud*, *Autriche*, *ex-République yougoslave de Macédoine*, *Géorgie*, *Kazakhstan*, *Fédération de Russie* et *Serbie*.

²⁰⁰ Art. 195 et 202 du Code du travail.

²⁰¹ Art. 97 de la loi sur le travail de 2013 (loi n° 43/NA).

²⁰² Règlement portant application du Code du travail (*Omnibus Rules Implementing the Labour Code, Book III, Rule XV, sections 6 and 8*).

²⁰³ Art. 392 du Code du travail (*Consolidação das Leis do Trabalho*).

²⁰⁴ Art. 11(2) de la loi sur la sécurité et la santé au travail.

476. Un certain nombre de pays ont adopté des mesures qui ne protègent que partiellement les femmes enceintes qui travaillent la nuit. Ainsi, le gouvernement de la *Colombie* indique que les femmes ont droit à 18 semaines de congé de maternité après la naissance²⁰⁵. Au *Honduras*, l'affectation des femmes enceintes à plus de 5 heures de travail de nuit est interdite²⁰⁶. La loi sur le travail du *Bangladesh* interdit l'affectation des femmes à un travail de nuit durant les 8 semaines qui suivent la naissance, même avec leur accord²⁰⁷. Au *Ghana*, le Code du travail prévoit qu'une femme enceinte ne doit pas être assignée sans son consentement à un travail de nuit entre 22 h et 7 h²⁰⁸. A *Singapour*, le règlement sur les conditions d'emploi des femmes interdit l'emploi des femmes enceintes durant la nuit (de 23 h à 6 h), sauf si elles y consentent par écrit et qu'un certificat médical atteste qu'elles n'y sont pas inaptes²⁰⁹.

477. La législation de pays ayant ratifié ou non la convention établit des mesures alternatives au travail de nuit sous réserve de présentation d'un certificat médical indiquant que le travail de nuit est incompatible avec l'état de santé de la femme enceinte ou de l'enfant. Parmi les pays ayant ratifié la convention où cela est le cas, on peut citer l'*Albanie*, *Chypre* et la *Côte d'Ivoire*. En *Albanie*, les employeurs ne peuvent exiger d'une femme enceinte ou ayant un enfant de moins d'un an qu'elle accomplisse un travail de nuit si ce travail est préjudiciable à la sécurité et à la santé de la femme et/ou de l'enfant, et si cela est spécifié par un certificat médical. Lorsque le certificat médical indique que le retour au travail de nuit, à l'issue de son congé de maternité, d'une femme enceinte ou allaitante n'est pas possible, mais que celle-ci est à même d'accomplir un travail de jour, elle doit être transférée à un poste de jour similaire approprié à son état de santé. Si le transfert n'est techniquement ou objectivement pas réalisable, la salariée percevra les prestations de sécurité sociale réglementaires aussi longtemps qu'il est nécessaire pour protéger sa santé et sa sécurité ainsi que celles de l'enfant²¹⁰. En *Côte d'Ivoire*, le travail de nuit est interdit pour les femmes enceintes, à moins d'un avis médical contraire. En outre, si l'état de santé de la travailleuse l'exige, elle doit être transférée sur un autre poste, sur sa demande ou à l'initiative de l'employeur, sans réduction de rémunération, même si le nouveau poste se situe à un niveau inférieur. Si le transfert n'est pas réalisable, le contrat est suspendu jusqu'à la fin du congé de maternité et les salaires continuent d'être versés par l'employeur. La durée du congé de maternité est de 14 semaines, dont 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après celui-ci²¹¹.

478. La législation d'autres pays contient des dispositions générales relatives aux mesures à prendre en cas de danger ou de problèmes de santé se présentant durant la grossesse, sans faire explicitement référence au travail de nuit. Ainsi, au *Gabon*, où il est interdit aux femmes de travailler la nuit, sauf exception, durant la grossesse et 3 mois après la date de reprise du travail, une femme, employée habituellement à un travail reconnu comme dangereux pour la santé, ou qui produit un certificat médical attestant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé ou de celle de son enfant, a le droit d'être transférée sans réduction de salaire à un autre travail non préjudiciable à son état. Si cela n'est pas réalisable, le contrat est suspendu pour un

²⁰⁵ Art. 236 du Code du travail, tel que modifié par la loi n° 1822 de 2017.

²⁰⁶ Art. 147 du Code du travail.

²⁰⁷ Art. 45 de la loi sur le travail de 2006.

²⁰⁸ Art. 55 de la loi sur le travail de 2003.

²⁰⁹ Art. 3 du règlement sur les conditions d'emploi des femmes.

²¹⁰ Art. 108(1), (2) et (3) du Code du travail, tel que modifié par la loi n° 136/2015.

²¹¹ Art. 22(2) et 23 du Code du travail.

maximum de 3 mois, période durant laquelle elle a droit à la moitié du salaire qu'elle percevait antérieurement à la suspension du contrat²¹². Le gouvernement du *Pérou* indique que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour éviter l'affectation des travailleuses enceintes ou allaitantes à des travaux dangereux, et que la législation reconnaît aux femmes le droit d'être transférées sur un autre poste qui ne présente pas de risques pour leur santé en général et sans que cela n'affecte leur rémunération ou leur classification.

479. Dans certains cas, la législation prévoit seulement la possibilité de transfert dans un emploi plus adapté, sans indiquer explicitement quelles mesures doivent être prises lorsque ce transfert n'est pas possible. Ainsi, le gouvernement de *Cuba* signale qu'une travailleuse enceinte qui, comme l'atteste un certificat médical, n'est pas apte à rester au poste qu'elle occupe, car il est considéré comme préjudiciable à sa grossesse, a le droit d'être transférée dans un nouvel emploi, avec la garantie de percevoir 100 pour cent du salaire moyen perçu au cours des 12 mois précédant le transfert. Au *Burkina Faso*, une femme ne peut être employée à un poste qui risque de nuire à sa fertilité ou, en cas de grossesse, à sa santé et à celle de l'enfant. Lorsqu'une femme est habituellement employée dans un emploi reconnu par l'autorité compétente comme dangereux pour sa santé, elle a le droit, durant sa grossesse, d'être transférée, sans perte de salaire, à un emploi plus approprié. Ce droit est aussi reconnu à titre individuel aux femmes qui présentent un certificat médical attestant qu'un changement de la nature de leur travail est nécessaire pour préserver leur santé ou celle de l'enfant²¹³. D'autres pays ont adopté des dispositions similaires: *Azerbaïdjan, République centrafricaine, République dominicaine, Mexique, Namibie* et *Nicaragua*.

480. Bien que plusieurs pays indiquent que le travail de nuit est interdit aux femmes enceintes ou allaitantes, leur législation ne dit rien des alternatives au travail de nuit ou du maintien du revenu²¹⁴. Certains pays dont la législation interdit le travail de nuit des femmes font état de dérogations à cette interdiction, le plus souvent pour les infirmières et autres salariées de la santé, les travailleuses domestiques et celles de l'hôtellerie-restauration ou du secteur des services, où les femmes effectuant un travail de nuit ne jouissent d'aucune mesure de protection en cas de maternité. A cet égard, la commission a rappelé que les mesures générales de protection des travailleuses, comme les interdictions généralisées, à la différence des mesures spécifiques visant à protéger la maternité, sont de plus en plus considérées comme des atteintes, dépassées et inutiles, au principe fondamental d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes²¹⁵ et contraire aux dispositions de la convention n° 111 et de la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

481. En outre, certains pays qui n'interdisent pas le travail de nuit des femmes indiquent que leur législation ne prévoit ni restrictions ni réglementation s'appliquant au travail de nuit des femmes enceintes. ***Rappelant que les femmes enceintes et allaitantes peuvent être particulièrement vulnérables face au travail de nuit, la commission souligne l'importance fondamentale de garantir que les travailleuses de nuit se trouvant dans ces situations se voient offrir une alternative au travail de nuit pendant une période d'au moins 16 semaines, dont au moins 8 avant la date présumée de l'accouchement, et***

²¹² Art. 172 du Code du travail.

²¹³ Art. 142(1) et 143 du Code du travail et art. 3 du décret n° 2010/356.

²¹⁴ Par exemple *Inde, Indonésie, Maurice, Seychelles, Thaïlande* et *Togo*.

²¹⁵ *Bahreïn* – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2014; *Etat plurinational de Bolivie* – CEACR, convention n° 89, demande directe, publiée en 2014.

pendant une période supplémentaire en cas de nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant. Afin que le droit à une alternative au travail de nuit soit effectif, tout changement dans les heures de travail ne doit pas affecter les niveaux de revenu de la femme.

482. S'agissant des autres mesures énoncées aux paragraphes 3 et 4 de l'article 7, y compris la protection contre le licenciement et le maintien du revenu et du grade, un exemple est celui des *Philippines*, où une salariée ne peut pas être licenciée en raison de sa grossesse, de la naissance d'un enfant ou de ses responsabilités de mère et ne doit perdre ni les avantages liés à sa situation d'emploi, ni son ancienneté, ni les perspectives de promotion liées à son travail de nuit habituel ²¹⁶.

483. La commission note que la législation de nombreux pays contient des dispositions d'ordre général sur une ou plusieurs de ces questions ²¹⁷. La commission note que, selon l'article 11 (3) de la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les lois visant à protéger les femmes dans le domaine de la maternité doivent être revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques, et révisées, abrogées et étendues, selon les besoins. Cela aide à assurer, d'une part, le respect de l'obligation, en vertu de cette convention, de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur maternité et, d'autre part, leur droit effectif au travail (article 11 (2)).

484. Dans de nombreux pays qui n'ont pas ratifié la convention, la protection contre le licenciement et la garantie de maintien du revenu sont assurées durant le congé de maternité et/ou en cas de transfert à un poste plus approprié ²¹⁸. Ainsi, la législation de l'Iraq prévoit qu'une mère qui travaille a le droit, à l'issue du congé de maternité, de retrouver le même poste ou un poste similaire avec le même salaire ²¹⁹.

²¹⁶ Règlement portant application du Code du travail (*Omnibus Rules Implementing the Labour Code Book III, Rule XV, section 8*).

²¹⁷ S'agissant des pays qui ont ratifié la convention, au *Brésil*, la résiliation du contrat de travail ou le licenciement d'une travailleuse enceinte est interdit à partir de la date de confirmation de la grossesse et jusqu'à 5 mois après la naissance (art. 391 du Code du travail (*Consolidação das Leis do Trabalho*) et art. 10(II)(b) de la loi sur les dispositions constitutionnelles transitoires). En outre, la législation garantit le maintien du revenu des travailleuses enceintes durant le congé de maternité et prévoit qu'à l'issue de ce congé la travailleuse doit retrouver son poste, sans perte de salaire ou d'autres droits (art. 392 du Code du travail (*Consolidação das Leis do Trabalho*)). De même, le Code du travail de la *Côte d'Ivoire* prévoit que les employeurs ne peuvent mettre fin au contrat de travail du fait de la grossesse et durant le congé de maternité, à moins que cette cessation ait un motif sans rapport avec la grossesse de la travailleuse. Si, durant la grossesse, la travailleuse est affectée à un poste différent du fait de son état, elle a le droit d'être réintégrée dans son poste antérieur à l'issue du congé de maternité. Le transfert à un autre poste ou la suspension du contrat ne peuvent entraîner une réduction du salaire, même si le nouveau poste se situe à un niveau inférieur. La période du congé de maternité doit être considérée comme une période de travail effectif pour le calcul des primes d'ancienneté (art. 23 du Code du travail). Aussi En *Slovénie*, la législation interdit la résiliation ou la cessation du contrat d'une travailleuse durant sa grossesse et l'allaitement, pendant un an après la naissance, et lui garantit le droit de retrouver son emploi dans les mêmes conditions à l'issue du congé parental (art. 90, 115 et 186 de la loi sur la relation de travail).

²¹⁸ Par exemple *Angola, Bahreïn, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Cambodge, Cameroun, République centrafricaine, Costa Rica, Cuba, Djibouti, Espagne, Ethiopie, Gabon, Ghana, Guinée, Hongrie, Islande, Lettonie, Mozambique, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Philippines, Fédération de Russie et Tchad*.

²¹⁹ Art. 87(6) du Code du travail.

C. Compensation appropriée pour les travailleurs de nuit, reconnaissant la nature du travail de nuit

Encadré 4.13

L'article 8 de la convention n° 171 prévoit que:

Les compensations accordées aux travailleurs de nuit en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires doivent reconnaître la nature du travail de nuit.

485. L'article 8 de la convention énonce le principe suivant lequel la nature spéciale du travail de nuit implique un traitement particulier des travailleurs de nuit. La rédaction de cet article est suffisamment large pour englober trois formes de compensation non seulement pécuniaires, mais incluant aussi du temps libre (réduction du temps de travail) ou des prestations supplémentaires, selon les circonstances²²⁰. Il faut rappeler que cette disposition s'applique aux travailleurs de nuit plutôt qu'au travail de nuit, conformément à la définition énoncée à l'article 1 de la convention.

486. Le principe général figurant dans l'article 8 est complété par les paragraphes 8 et 9 de la recommandation n° 178. Le paragraphe 8 (1) précise que la compensation pécuniaire appropriée devrait: s'ajouter aux salaires versés pour un travail identique effectué de jour selon les mêmes exigences²²¹; respecter le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique ou de valeur égale²²²; pourrait être convertie, par voie d'accord, en réduction du temps de travail (temps libre). A cet égard, le paragraphe 8 (2) ajoute que, pour déterminer une telle compensation, la mesure dans laquelle la durée du travail aura été réduite peut être prise en considération. L'intention de ce sous-paragraphe est que l'on tienne compte, lors de la détermination de la compensation, de la réduction de la durée normale du travail des travailleurs de nuit inscrite au paragraphe 4 (2)²²³.

487. Le paragraphe 9 de la recommandation²²⁴ a pour objet principal de protéger les travailleurs contre une perte de revenu, en cas de maladie ou d'accident, due au fait que la

²²⁰ Lors des travaux préparatoires, de nombreux gouvernements et partenaires sociaux ont exprimé une préférence pour la négociation collective. A cet égard, le Bureau a souligné que cette disposition ne fixe aucun niveau minimal de compensation. En outre, l'article 11 prévoit que la convention peut être appliquée par voie de négociation collective, mais, dans de nombreux pays, d'autres mesures peuvent être nécessaires pour les travailleurs dont les conditions d'emploi ne sont pas déterminées par des conventions collectives. BIT: *Le travail de nuit*, rapport IV (2A), 1990, *op. cit.*, p. 67.

²²¹ Les termes «selon les mêmes exigences» ont été insérés lors de la deuxième discussion de manière à établir la comparaison avec un travail identique effectué selon les mêmes exigences de jour. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/18.

²²² Pour une explication détaillée de cette notion, voir: BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, CIT, 101^e session, 2012, paragr. 672-675.

²²³ Le paragraphe 4(2) prévoit que la durée normale du travail des travailleurs de nuit devrait être généralement inférieure en moyenne, et n'être en aucun cas supérieure en moyenne, à celle des travailleurs effectuant de jour le même travail selon les mêmes exigences dans la branche d'activité ou l'entreprise concernée. Le paragraphe 8(2) a été inséré lors de la deuxième discussion. Comme l'a indiqué le Vice-président employeur, l'objectif n'est pas de priver quiconque des compensations financières, mais de reconnaître qu'il n'est pas approprié dans tous les cas d'accorder à la fois une réduction du temps de travail et une compensation pécuniaire. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/18.

²²⁴ Le paragraphe 9 de la recommandation prévoit que, lorsque la compensation pécuniaire pour travail de nuit constitue «un élément habituel des gains du travailleur de nuit, elle devrait être incluse dans le calcul de la rémunération des congés annuels payés, des jours fériés payés et des autres absences normalement payées ainsi que dans la fixation des cotisations et des prestations de sécurité sociale».

compensation pécuniaire pour travail de nuit n'a pas été intégrée au salaire de base ou prise en considération pour le calcul des prestations²²⁵. En conséquence, comme cela a été souligné durant la seconde discussion des projets d'instruments, ce paragraphe précise que, lorsque la compensation pécuniaire pour travail de nuit constitue un élément habituel des gains du travailleur, elle devrait être incluse dans le calcul de la rémunération des congés annuels payés, des jours fériés et des autres absences normalement payées²²⁶. Il en va de même pour le calcul des cotisations et des prestations de sécurité sociale. Une distinction a aussi été faite entre: les allocations pour travail de nuit et les indemnités spéciales pour frais additionnels dus au travail de nuit, qui sont en général considérées comme faisant partie intégrante du salaire pris en compte pour le calcul de la rémunération des absences rémunérées et pour la sécurité sociale; et les indemnités spéciales pour frais additionnels dus au travail de nuit, comme les frais de transport, qui ne le sont pas²²⁷.

488. A cet égard, la commission note qu'une majorité de pays, dont tous les pays qui ont ratifié la convention, ont adopté des dispositions légales pour reconnaître la nature du travail de nuit par une forme ou l'autre de compensation attribuée aux travailleurs de nuit. Dans un petit nombre d'entre eux²²⁸, il est prévu à la fois des compensations pécuniaires et une réduction du temps de travail. Ainsi, au *Bélarus*²²⁹, chaque heure de travail de nuit ou d'équipe de nuit est payée à un taux majoré, spécifié par convention collective ou par accord avec l'employeur, mais la majoration doit être d'au moins 20 pour cent du taux horaire, et la durée du travail de nuit est inférieure d'une heure à la durée du travail normale. Tel est aussi le cas au *Brésil* où le taux de rémunération de nuit doit être d'au moins 20 pour cent supérieur au taux de jour dans les zones urbaines, la majoration étant de 25 pour cent dans les zones rurales. La durée du travail de nuit est aussi réduite de 8 à 7 heures, avec la même rémunération²³⁰.

489. Dans de nombreux pays, le taux de rémunération du travail de nuit est supérieur à celui d'un travail identique effectué de jour²³¹. Ainsi, au *Honduras*, le taux de rémunération du travail de nuit est de 25 pour cent supérieur à celui du travail de jour. Le même taux s'applique aux heures effectuées la nuit en cas de «journée de travail mixte», c'est-à-dire lorsque le travail est effectué sur la nuit et le jour. En outre, le taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées la nuit est de 50 pour cent supérieur à celui des heures supplémentaires de jour, et la prime est de 75 pour cent pour le travail effectué en prolongement du travail de nuit²³². Le gouvernement de la *République islamique d'Iran* indique que les travailleurs qui ne sont pas d'équipe et qui effectuent des horaires mixtes sont rémunérés à un taux supérieur de 35 pour cent pour chaque heure de nuit²³³. La loi sur les normes du travail du *Japon* prévoit que, si un travailleur effectue un

²²⁵ Les préférences sont allées soit à l'intégration de la compensation financière pour travail de nuit au salaire de base, soit à son adjonction au salaire de base pour le calcul de diverses prestations et cotisations. Il est ressorti clairement des réponses que la compensation pécuniaire devait être intégrée au salaire de base, ou bien y être ajoutée aux fins de tels calculs. BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (2), 1989, *op. cit.*, p. 129.

²²⁶ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/18.

²²⁷ *Ibid.*

²²⁸ Par exemple *France* (art. L.3122-8 du Code du travail) et *Turkménistan* (art. 62 et 123 du Code du travail).

²²⁹ Art. 70 et 117 du Code du travail.

²³⁰ Art. 73 et 73(1) du Code du travail (*Consolidação das Leis do Trabalho*).

²³¹ Par exemple *Albanie*, *Algérie*, *Angola*, *Azerbaïdjan*, *Bahreïn*, *Colombie*, *République de Corée*, *Côte d'Ivoire*, *République dominicaine*, *El Salvador*, *ex-République de Macédoine*, *Guinée* et *Serbie*.

²³² Art. 329, 330(b) et (c) du Code du travail.

²³³ Art. 53 et 58 du Code du travail.

travail de nuit, l'employeur doit lui verser une rémunération supérieure, d'au moins 25 pour cent, au salaire normal²³⁴. Le gouvernement du *Kazakhstan* signale que chaque heure de travail de nuit est payée à un taux supérieur déterminé par le contrat de travail du salarié, la convention collective et/ou les règles écrites et les instructions produites par l'employeur. Ce taux doit être d'au moins 1,5 fois le taux journalier ou horaire normal²³⁵.

490. Le taux minimum du supplément de rémunération du travail de nuit peut-être de 5 pour cent (*République-Unie de Tanzanie*), 6 pour cent (*Namibie*), 10 pour cent (*République tchèque*), 15 pour cent (*Luxembourg*), 20 pour cent (*Pologne, Fédération de Russie*), 25 pour cent (*Mozambique*), 30 pour cent (*Madagascar, si le travail de nuit est accompli régulièrement, et République bolivarienne du Venezuela*), 35 pour cent (*Pérou*), 50 pour cent (*Lettonie*) et aller jusqu'à 75 pour cent (*Colombie*). En outre, la législation de certains pays prévoit une échelle des rémunérations fondées sur des critères spécifiques. Ainsi, le Code général du travail de l'*Angola* prévoit que le taux de rémunération supplémentaire du travail de nuit, par rapport au même travail effectué le jour, sera égal à: 20 pour cent dans les grandes entreprises; 15 pour cent dans les entreprises moyennes; 10 pour cent dans les petites entreprises; 5 pour cent dans les microentreprises²³⁶.

491. Dans certains pays, seules les heures supplémentaires de nuit sont payées à un taux supérieur à celui du travail de jour. Ainsi, au *Bénin*, le Code du travail prévoit que les heures supplémentaires de nuit sont payées avec une prime égale à 50 pour cent du taux horaire normal durant la semaine, et à 100 pour cent les week-ends ou les jours fériés. En *Ethiopie*, la Proclamation sur le travail prévoit que les heures supplémentaires effectuées la nuit sont payées à un taux majoré d'une fois et demie le taux horaire habituel. Dans certains pays, la prime est supérieure lorsque le travail de nuit a lieu le week-end. Ainsi, le gouvernement du *Maroc* indique que la majoration de la rémunération des heures supplémentaires est de 50 pour cent entre 21 h et 6 h dans les activités non agricoles, et entre 20 h et 5 h pour les activités agricoles; la majoration est portée à 100 pour cent si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire, même si un repos compensateur est accordé²³⁷.

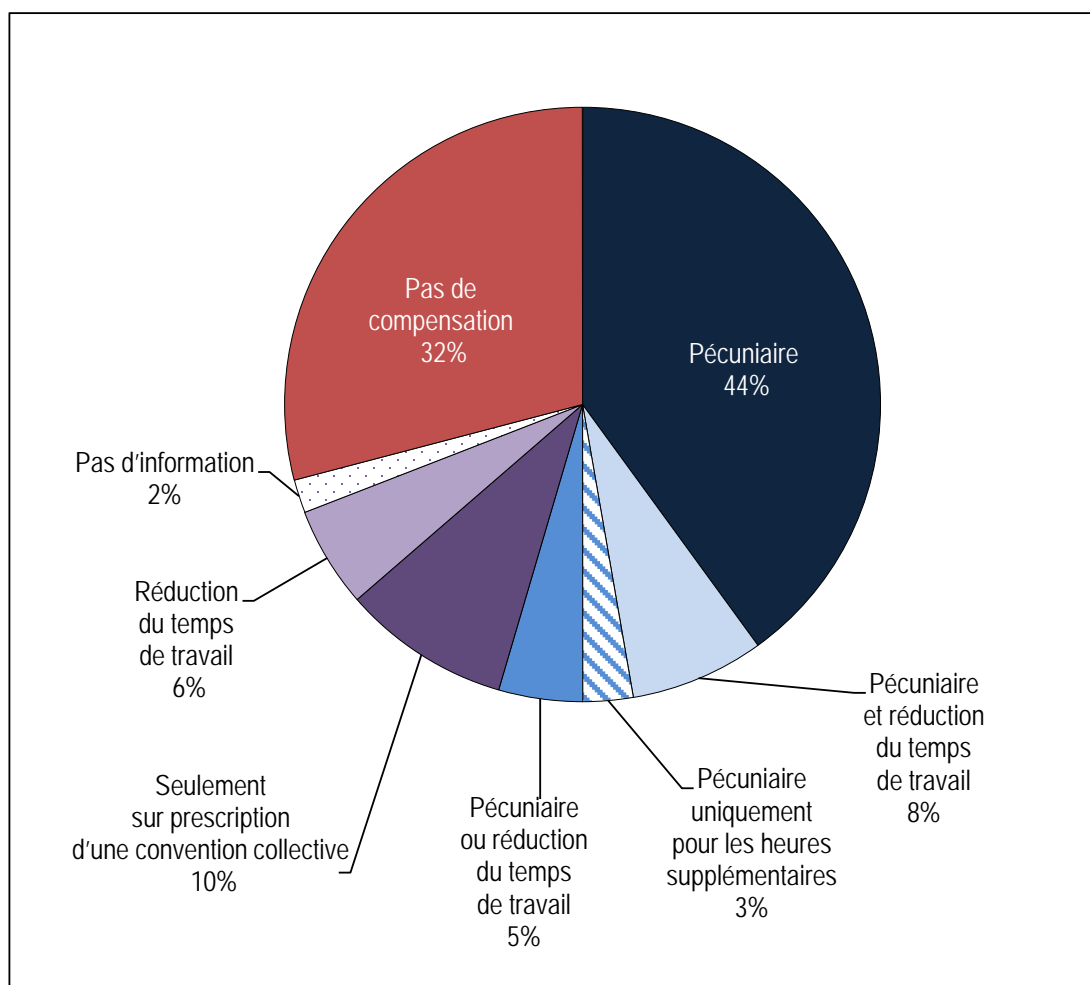
²³⁴ Art. 37 de la loi sur les normes du travail et décret ministériel fixant le taux minimum de majoration pour les heures supplémentaires ou le travail effectué les jours de congé mentionné au paragr. 1 dudit article.

²³⁵ Art. 110 du Code du travail.

²³⁶ Art. 112 de la loi générale sur le travail.

²³⁷ Art. 201 du Code du travail.

Figure 4.10. Les différentes formes de compensation du travail de nuit



Source: Calculs du BIT à partir des informations fournies par 111 Etats Membres de l'OIT.

492. Dans un certain nombre de pays, le travail de nuit donne lieu soit à une compensation pécuniaire, soit à un repos compensateur. Ainsi, le gouvernement de la *Roumanie* indique que les travailleurs de nuit bénéficient: a) d'un horaire de travail inférieur d'une heure à la journée de travail normal, sans perte de salaire, les jours où ils effectuent au moins 3 heures de travail de nuit; ou bien b) d'une rémunération supplémentaire supérieure d'au moins 15 pour cent au salaire de base pour chaque heure effectuée la nuit²³⁸. En *Suisse*, l'employeur doit verser un supplément de salaire d'au moins 25 pour cent aux salariés qui travaillent temporairement la nuit (moins de 25 nuits par an). Les travailleurs qui sont engagés de façon régulière ou périodique dans le travail de nuit ont droit à une compensation sous forme de temps libre égal à 10 pour cent des heures effectuées la nuit. Le repos compensateur doit être accordé dans un délai d'1 an. Le gouvernement de l'*Afrique du Sud* signale qu'un salarié travaillant la nuit reçoit une compensation ou une réduction de la durée du travail²³⁹. Le gouvernement de l'*Uruguay* indique que, lorsque le salarié travaille plus de 5 jours consécutifs entre 22 h et 6 h, le travail de nuit donne lieu

²³⁸ Art. 126 du Code du travail.

²³⁹ Art. 17(2) de la loi sur les conditions d'emploi de base, 1997.

soit à une majoration salariale de 20 pour cent par rapport aux taux normal, soit à une réduction équivalente de la durée du travail ²⁴⁰.

493. Dans plusieurs pays, la durée du travail est raccourcie durant la nuit, sans perte de salaire. Ainsi, en *Argentine*, en cas d'alternance d'horaires de nuit et de jour, la durée quotidienne du travail est réduite de façon proportionnelle, c'est-à-dire de 8 minutes pour chaque heure effectuée la nuit; ces 8 minutes peuvent aussi être payées sous forme d'heures supplémentaires. La durée du travail ne peut excéder 6 heures par jour et 36 heures par semaine si le travail ou les conditions dans lesquelles il est effectué sont déclarés insalubres ²⁴¹. En *Guinée équatoriale*, 6 heures de travail effectué durant la nuit ou 7 heures durant une période mixte donnent droit à une rémunération équivalente à celle de 8 heures de travail de jour. Cela est pris en compte dans le calcul du salaire minimum établi par la loi et les conventions collectives, ainsi que dans celui des salaires versés si le travail est effectué sur différentes périodes ²⁴². Le gouvernement de la *Bulgarie* indique aussi que la durée quotidienne du travail est de 8 heures pour le travail de jour et de 7 heures pour le travail de nuit, ce dernier étant rémunéré à un taux supérieur. Cela s'applique aux équipes effectuant plus de 4 heures de travail de nuit; quiconque travaille entre 22 h et 6 h a droit à une rémunération supplémentaire quel que soit le nombre d'heures effectuées ²⁴³. A cet égard, la *Confédération des chambres industrielles des Etats-Unis du Mexique* signale que la compensation prend la forme de réduction de la durée du travail, car la durée normale du travail de jour est de 8 heures, ou 48 heures par semaine, et celle du travail de nuit de 7 heures, ou 42 heures par semaine, soit 6 heures de moins par semaine en cas de travail de nuit.

494. Un certain nombre de pays indiquent que, en vertu de dispositions législatives particulières, la compensation en cas de travail de nuit est réglemée par les conventions collectives ²⁴⁴. En *Slovénie*, la majoration de rémunération pour travail de nuit doit être déterminée par convention collective de branche ²⁴⁵. Au *Togo*, le travail de nuit et de jour est payé au taux normal, sauf si une convention collective en décide autrement ²⁴⁶. D'autres pays indiquent qu'il n'existe pas de dispositions régissant la rémunération du travail de nuit, mais que dans la pratique les employeurs et les travailleurs sont libres de convenir de taux majorés. Ainsi, le gouvernement du *Royaume-Uni* signale qu'il n'existe pas de dispositions particulières reconnaissant la nature du travail de nuit, mais que les employeurs et les travailleurs sont libres de convenir de leurs propres arrangements. A cet égard, l'organisation *Business Nouvelle-Zélande* indique que, s'il n'existe pas de dispositions légales sur la rémunération des travailleurs de nuit, il s'agit là d'une question que les parties sont libres de négocier si elles le souhaitent.

²⁴⁰ Art. 9 et 10 du décret n° 234/015.

²⁴¹ Art. 200 de la loi n° 20744 sur les contrats de travail.

²⁴² Art. 55(9) du Code du travail.

²⁴³ Art. 136(3) et 261 du Code du travail.

²⁴⁴ Par exemple *Belgique* (art. 13 de la convention collective de travail n° 46 de 1990), *Bosnie-Herzégovine* (art. 11 de la convention collective générale applicable au territoire de la Fédération de Bosnie-Herzégovine), *Cameroun* (comme indiqué dans le rapport du gouvernement), *Congo* (art. 56 du Code du travail), *Djibouti* (art. 258 du Code du travail), *Etats-Unis* (comme indiqué dans le rapport du gouvernement), *Gabon* (art. 126 du Code du travail), *Kenya* (comme indiqué dans le rapport du gouvernement) et *Royaume-Uni* (comme indiqué dans le rapport du gouvernement).

²⁴⁵ Art. 128 de la loi sur la relation de travail.

²⁴⁶ Art. 146 du Code du travail.

495. La commission observe qu'un certain nombre de pays²⁴⁷ indiquent que leur législation ne fait pas de différence entre travail de nuit et travail de jour quant à la rémunération. *Rappelant que la convention prescrit que des compensations soient accordées à tous les travailleurs de nuit, en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires, afin de reconnaître la nature particulière du travail de nuit, la commission encourage tous les gouvernements à s'assurer que les travailleurs de nuit bénéficient d'une compensation pour les risques et les contraintes que comporte le travail de nuit.*

D. Services sociaux

Encadré 4.14

L'article 9 de la convention n° 171 prévoit que:

Des services sociaux appropriés doivent être prévus pour les travailleurs de nuit et, lorsque cela est nécessaire, pour les travailleurs qui effectuent du travail de nuit.

496. L'intention qui préside à la rédaction de la disposition générale énoncée à l'article 9, qui peut paraître floue au premier abord, est de conserver une certaine souplesse face à l'occurrence de circonstances diverses, selon les pays ou les entreprises²⁴⁸. Pour comprendre la rédaction de l'article 9, il faut garder à l'esprit la définition du travailleur de nuit, qui est plus restrictive que celle d'un travailleur effectuant un travail de nuit. Les services sociaux devraient être assurés non seulement pour les travailleurs de nuit, mais aussi, en cas de nécessité, pour tous les travailleurs qui accomplissent du travail de nuit, qu'ils soient ou non classés comme travailleurs de nuit²⁴⁹.

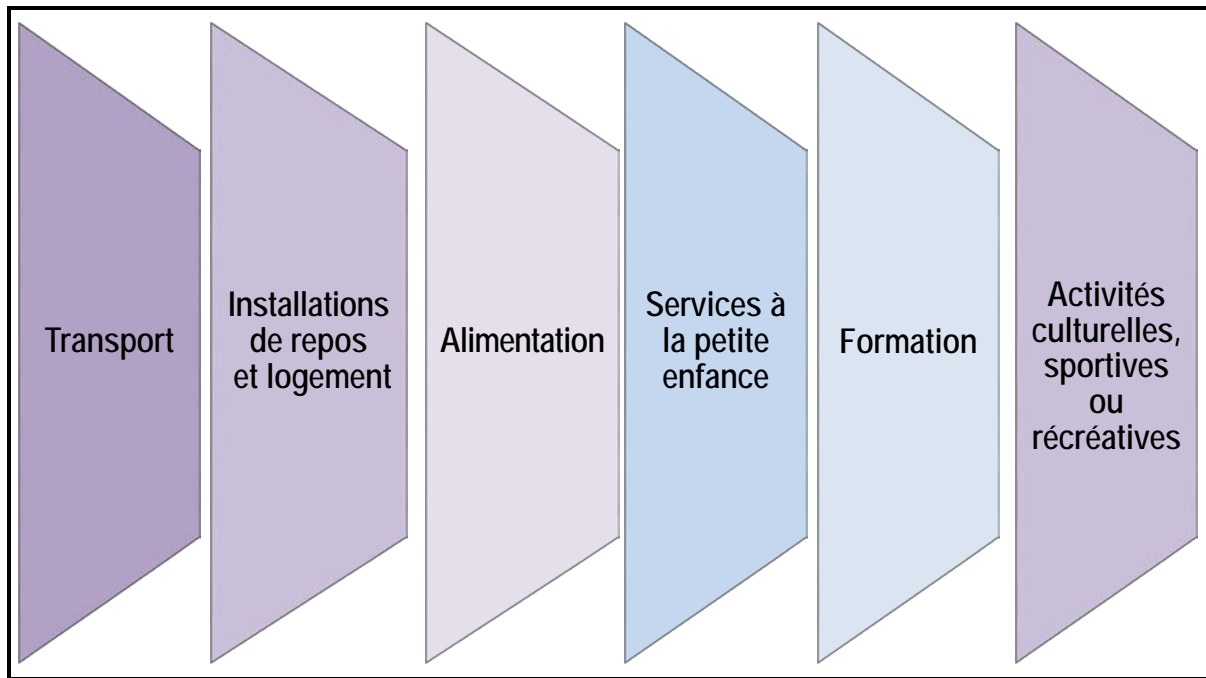
497. Les paragraphes 13 à 18 de la recommandation n° 178 développent plus avant les mesures concrètes relatives aux services sociaux à l'intention des travailleurs de nuit. Comme on le voit à la figure 4.11, l'expression «services sociaux» fait référence à toute une variété d'éléments que l'on peut ranger en six catégories: transport; installations de repos; alimentation; services à la petite enfance; formation; activités culturelles, sportives ou récréatives.

²⁴⁷ Par exemple *Bangladesh, Costa Rica, Etats-Unis, Géorgie, Guatemala, Inde, Jamaïque, Koweït, Malte, Nicaragua, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Rwanda, Samoa, Seychelles, Sri Lanka et Suriname.*

²⁴⁸ Il convient de rappeler que, lors des travaux préparatoires, la diversité des pratiques entre les pays en développement et les pays industrialisés et entre les petites et les grandes entreprises a souvent été mise en avant pendant les discussions sur ce point.

²⁴⁹ Par exemple les services de transport, de nourriture et de boisson qui sont appropriés pour tous ceux qui travaillent de nuit. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/13.

Figure 4.11. Services sociaux à l'intention des travailleurs de nuit



498. A première vue, le titre V de la recommandation n° 178 peut paraître très exigeant. Il faut toutefois rappeler que les mesures énoncées aux paragraphes 13 à 18 constituent une série d'exemples d'actions possibles et non d'obligations ou de règles à suivre. Ces mesures peuvent être financées de diverses façons et peuvent se révéler irréalisables dans certaines circonstances; elles sont destinées à ouvrir des perspectives²⁵⁰. En outre, l'article 3 de la convention autorise la mise en place progressive de ces services, à mesure que les circonstances le permettent²⁵¹.

499. La commission observe qu'une majorité de pays, y compris un certain nombre de ceux qui ont ratifié la convention, n'imposent pas l'établissement de services sociaux et médicaux spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs accomplissant un travail de nuit. A cet égard, la commission a rappelé que les services sociaux appropriés font partie des mesures spécifiques exigées par la nature du travail de nuit, mesures qui doivent être prises en faveur des travailleurs de nuit en vue de protéger leur santé et de faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Rappelant que l'article 3 de la convention autorise l'application progressive de ces mesures, la commission appelle à considérer les actions nécessaires pour donner effet à cet article de la convention.

a) Transport

500. Parmi tous les services sociaux énumérés dans la recommandation, le transport est d'une importance toute particulière, car les travailleurs occupés pendant la nuit peuvent avoir des difficultés sérieuses pour se rendre à leur travail et pour en revenir en raison d'une insuffisance des transports en commun, à ces heures, ou de l'insécurité des déplacements. Le temps qu'ils consacrent à ces déplacements peut être également plus long que pour les travailleurs occupés selon un horaire normal²⁵². Le paragraphe 13, selon

²⁵⁰ BIT: *Le travail de nuit*, rapport IV (2A), 1990, *op. cit.*, p. 96.

²⁵¹ BIT, *ibid.*, p. 70.

²⁵² BIT: *Le travail de nuit*, rapport V(1), 1989, *op. cit.*, p. 58.

lequel des mesures devraient être prises pour limiter ou réduire la durée des déplacements des travailleurs de nuit entre leur résidence et leur lieu de travail, pour leur épargner des frais additionnels de déplacement ou pour les réduire, ainsi que pour améliorer leur sécurité lorsqu'ils se déplacent la nuit²⁵³, a pour objet de réunir trois aspects du transport des travailleurs de nuit: la durée des trajets, le coût supplémentaire et la sécurité.

501. Certains pays prévoient des moyens de transport ou bien des allocations de transport à l'intention des travailleurs de nuit²⁵⁴. Par exemple, en *Suisse*, les employeurs qui engagent de façon régulière des travailleurs de nuit doivent organiser leur transport afin d'améliorer leur sécurité lors des trajets²⁵⁵. En *Slovénie*, l'employeur ne peut affecter un salarié à un travail de nuit s'il n'existe pas de moyen de transport lui permettant de venir au travail et de rentrer chez lui²⁵⁶. Aux *Philippines*, le transport et/ou des salles destinées à dormir ou à se reposer, convenablement ventilées et séparées pour les hommes et pour les femmes, doivent être prévus, sauf si: *a)* un accord entre la direction et les travailleurs prévoit des dispositions équivalentes ou supérieures; *b)* le début ou la fin du travail ne se situe pas entre minuit et 5 h du matin; *c)* le lieu de travail est situé dans une zone desservie 24 heures sur 24 par les transports publics; *d)* le nombre de salariés ne dépasse pas un seuil spécifié qui peut être fixé par le secrétariat au Travail et à l'Emploi²⁵⁷. Au *Cambodge*, le propriétaire ou le directeur de l'entreprise ou de l'établissement où l'on effectue du travail de nuit doit mettre à la disposition des travailleurs de nuit soit un lieu approprié pour dormir, soit un moyen de transport sûr pour rentrer chez lui à l'issue du travail de nuit²⁵⁸.

502. Dans certains pays, la mise à disposition de moyens de transport à l'intention des travailleurs de nuit relève des conventions collectives²⁵⁹. Ainsi, le gouvernement de la *France* indique qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir des mesures destinées à faciliter, pour les salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport – par exemple, la mise à disposition par l'employeur d'un moyen de transport permettant au salarié de regagner son lieu de résidence, dans le cas du travail effectué entre 21 h et minuit dans les établissements de vente au détail de biens et services, qui sont situés dans des zones définies par le Code du travail comme des zones touristiques internationales²⁶⁰. En *Belgique*, une convention collective prévoit que l'employeur est tenu d'organiser le transport des travailleurs effectuant habituellement un travail de nuit et qui sont absents

²⁵³ Ces mesures pourraient inclure: «*a)* la coordination entre les heures de début et de fin des périodes journalières de travail comportant du travail de nuit et les horaires des services locaux de transports publics; *b)* la mise à la disposition des travailleurs de nuit, par l'employeur, de moyens de transport collectif lorsque les services de transports publics ne sont pas disponibles; *c)* une aide aux travailleurs de nuit pour l'acquisition d'un moyen de transport approprié; *d)* le paiement d'une compensation appropriée pour frais additionnels de transport; *e)* la construction de complexes de logement à distance raisonnable du lieu de travail». Voir également BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragr. 840: «L'objectif étant d'abroger les mesures de protection discriminatoires applicables à l'emploi des femmes, il y aurait sans doute lieu d'examiner quelles autres mesures – meilleure protection de la santé des hommes et des femmes, sécurité et transports adéquats, ou services sociaux – seraient nécessaires pour permettre aux femmes d'avoir les mêmes chances que les hommes d'accéder à ce type d'emplois».

²⁵⁴ Par exemple *Afrique du Sud*, *Côte d'Ivoire* et *Madagascar*.

²⁵⁵ Art. 17(e) de la loi sur le travail.

²⁵⁶ Art. 151(5) de la loi sur la relation de travail.

²⁵⁷ Art. 4(e) de l'arrêté ministériel n° 119-12 de 2012, règlement d'application de la loi n° 10151 de 2012.

²⁵⁸ Art. 6 de l'arrêté ministériel n° 80 de 1999.

²⁵⁹ Par exemple *Colombie* et *Ouzbékistan*.

²⁶⁰ Art. L.3122-15, L.3132-24 et L.3122-19 du Code du travail.

de leur lieu de résidence plus de 12 heures par jour ou dont les trajets prennent plus de 4 heures par jour²⁶¹.

503. Dans certains pays, les dispositions générales relatives au transport valent pour les travailleurs qui travaillent de jour comme de nuit. Ainsi, à *Maurice*, quelle que soit la distance entre la résidence du travailleur et son lieu de travail, l'employeur doit assurer à ses frais les trajets de ce travailleur si celui-ci doit arriver au travail ou en partir à des heures où il n'y a plus de transports publics²⁶². Au *Guatemala*²⁶³, les frais de transport doivent être pris en charge par l'employeur si le travail est situé à au moins 15 km du lieu de résidence habituelle du travailleur²⁶⁴.

504. Dans quelques pays, les moyens de transport ne sont assurés que pour les femmes qui travaillent la nuit. Ainsi, en *Turquie*, l'employeur est tenu de pourvoir au transport des femmes qui travaillent en équipe de nuit, en l'absence de transports publics appropriés²⁶⁵. En *Inde*, en vertu d'une décision de la Haute Cour de Madras, de 2000, en cas d'emploi d'une femme la nuit, l'employeur doit prendre des mesures pour garantir sa sécurité, y compris par exemple sous forme de moyens de transport réservés aux femmes²⁶⁶.

505. Enfin, certains gouvernements indiquent que dans la pratique le transport des travailleurs de nuit n'est assuré que dans certaines branches d'activité. Tel est le cas, par exemple, en *République dominicaine* dans l'hôtellerie et les centres d'appels, en *Guinée équatoriale* dans le secteur privé, et en *Chine* dans les villes moyennes ou grandes.

b) Logement et installations de repos

506. En ce qui concerne le logement et les installations de repos, la recommandation énonce que des mesures devraient être prises pour améliorer la qualité du repos des travailleurs de nuit, mesures qui pourraient inclure: «a) des conseils et, lorsque cela est approprié, une aide aux travailleurs de nuit pour l'isolation phonique de leur logement; b) la conception et l'aménagement de complexes de logement tenant compte de la nécessité de réduire les niveaux sonores». Elle ajoute que des «installations de repos convenablement équipées devraient être mises à la disposition des travailleurs de nuit à des endroits appropriés de l'établissement»²⁶⁷.

507. La logique qui préside à ces dispositions est que les travailleurs de nuit qui dorment durant la journée peuvent être perturbés par les bruits habituels de la vie pendant cette journée. C'est pourquoi l'amélioration de leur logement et notamment de leur isolation phonique ainsi que l'existence d'installations de repos sur le lieu de travail peuvent renforcer les capacités de récupération des travailleurs de nuit²⁶⁸.

²⁶¹ Art. 12 de la Convention collective de travail n° 46 de 1990.

²⁶² Art. 26(2) de la loi sur les relations d'emploi, 2008.

²⁶³ Art. 33 du Code du travail.

²⁶⁴ On peut citer d'autres exemples: *Egypte* (art. 221 du Code du travail) et *Samoa* (art. 23(a) de la loi sur la sécurité et la santé au travail, 2002).

²⁶⁵ Art. 6 du règlement sur les conditions de travail des femmes affectées à des postes de nuit, 2013.

²⁶⁶ Haute Cour de Madras, *Vasanthar R. c. Union of India (UoI) and others*, 8 déc. 2000; Equivalent citations: (2001) ILLJ 843 Mad, Bench: E. Padmanabhan, paragr. 105(n).

²⁶⁷ Paragraphes 14 et 15 de la recommandation.

²⁶⁸ Par exemple, planter une haie d'arbres pour faire écran au bruit et éviter la construction d'autoroutes à proximité des logements ouvriers sont des mesures qui peuvent être mises en œuvre même dans les pays moins développés. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/20.

508. La législation de quelques pays demande que des mesures soient prises concernant le repos des travailleurs de nuit²⁶⁹. Au *Maroc*, l'employeur doit mettre des salles de repos à la disposition des femmes qui effectuent un travail de nuit²⁷⁰. Au *Costa Rica*, lorsque les travailleurs doivent dormir sur place du fait de la nature de leur travail, l'employeur est tenu par la loi de mettre à leur disposition des locaux propres à cet effet²⁷¹. Le gouvernement de *Cabo Verde* indique que les employeurs doivent s'assurer que des salles de repos sont à la disposition des travailleurs de nuit²⁷².

c) Alimentation

509. Concernant la mise à disposition d'aliments et d'installations où les consommer²⁷³, on sait que le travail de nuit décale les rythmes corporels naturels, notamment ceux de la digestion et du métabolisme qui sont désactivés la nuit. Les aliments consommés la nuit doivent donc être adaptés à la désactivation nocturne du système digestif. En outre, les cantines d'entreprises sont souvent fermées la nuit, et les travailleurs de nuit ou d'équipe, en continu ou semi-continu, ne peuvent quitter le lieu de travail durant leur pause pour les repas. Il faudrait noter que le paragraphe 16 a) ne signifie pas nécessairement que les aliments et boissons doivent être mis à disposition gratuitement.

510. A cet égard, un certain nombre de pays envisagent la mise à disposition d'aliments et de boissons à l'intention des travailleurs de nuit. En *Finlande*, l'employeur, lorsque cela est nécessaire, doit assurer aux salariés qui travaillent la nuit la possibilité de prendre leur repas lorsque la durée du travail l'exige et que la fourniture de repas est opportune, au vu des circonstances²⁷⁴. La législation de la *Côte d'Ivoire* prévoit que les travailleurs qui effectuent plus de 6 heures de nuit ont droit à une allocation de repas égale à trois fois le salaire minimum horaire²⁷⁵. De l'eau potable doit être mise à disposition des travailleurs de nuit en *Albanie*²⁷⁶ et aux *Philippines*²⁷⁷, tandis que, en *Colombie*, la mise à leur disposition d'aliments et de boissons figure quelquefois dans les conventions collectives. Le gouvernement de la *Guinée équatoriale* indique que, pour les travailleurs de nuit du secteur privé, ce type de services est souvent assuré dans la pratique. En *Slovénie*, la loi relative aux relations de travail demande à l'employeur de mettre à disposition des travailleurs de nuit une alimentation appropriée²⁷⁸.

²⁶⁹ Par exemple *Cambodge, Philippines et Suisse*.

²⁷⁰ Art. 1 du décret n° 2-04-568 de 2004.

²⁷¹ Art. 295 du Code du travail.

²⁷² Art. 165 du Code du travail.

²⁷³ Le paragraphe 16 de la recommandation prévoit que l'employeur «devrait prendre les mesures nécessaires pour permettre aux travailleurs effectuant un travail de nuit de se restaurer et de se désaltérer. De telles mesures, conçues de façon à répondre aux besoins des travailleurs de nuit, pourraient inclure: a) la mise à leur disposition, à des endroits appropriés de l'établissement, d'aliments et de boissons qui se prêtent à être consommés pendant la nuit; b) l'accès à des installations où les travailleurs puissent, durant la nuit, préparer ou réchauffer et consommer les aliments qu'ils ont apportés».

²⁷⁴ Art. 30 de la loi sur la sécurité et la santé au travail.

²⁷⁵ Art. 9 du décret n° 96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit.

²⁷⁶ Art. 69 du Code du travail.

²⁷⁷ Art. 4(d) de l'arrêté ministériel n° 119-12 de 2012, règlement d'application de la loi n° 10151 de 2012.

²⁷⁸ Art. 151(3) de la loi sur la relation de travail.

d) Autres services sociaux

511. En ce qui concerne les services destinés à la petite enfance²⁷⁹, la législation de quelques pays seulement demande aux employeurs de prendre des mesures à l'intention des travailleurs engagés dans le travail de nuit. En *France*, l'employeur doit verser une compensation pour la garde des enfants des travailleurs employés entre 21 h et minuit dans les établissements de vente au détail de biens et services, qui sont situés dans des zones touristiques internationales²⁸⁰. En *Suisse*, les employeurs qui emploient habituellement des travailleurs de nuit doivent prendre des mesures en matière de garde des enfants²⁸¹. Au *Maroc*, le Code du travail prévoit la mise à disposition de salles d'allaitement dans toute entreprise occupant au moins 50 salariées de plus de 16 ans, salles qui peuvent servir de garderie pour les enfants des salariées travaillant dans l'entreprise²⁸².

512. Enfin, pour ce qui est de la formation et des activités culturelles, sportives ou récréatives, les paragraphes 18 et 22 de la recommandation appellent à prendre en considération les contraintes particulières subies par les travailleurs de nuit dans le cadre des mesures visant à leur permettre de bénéficier de formations, ainsi que d'activités culturelles, sportives ou récréatives. Ces dispositions traduisent le fait que les horaires irréguliers et les soirées courtes qu'implique le travail de nuit, notamment pour les travailleurs en équipe, peuvent faire obstacle à la mise à niveau de leurs qualifications ou à leur reconversion professionnelle, car en général les activités de formation ont lieu durant la journée lorsque les travailleurs de nuit dorment²⁸³.

513. *Soulignant la nécessité de s'assurer que les travailleurs de nuit peuvent bénéficier de services sociaux appropriés à la nature du travail de nuit, la commission encourage tous les gouvernements, dans la mesure où les circonstances nationales le permettent, à prendre progressivement les mesures nécessaires pour garantir que les établissements mettent à la disposition des travailleurs de nuit et, lorsque cela est nécessaire, des travailleurs qui effectuent du travail de nuit, les services sociaux appropriés.*

E. Consultations

**Encadré 4.15
Consultations**

L'article 10 de la convention n° 171 prévoit que:

1. Avant d'introduire des horaires de travail exigeant les services de travailleurs de nuit, l'employeur doit consulter les représentants des travailleurs intéressés sur les détails de ces horaires, sur les formes d'organisation du travail de nuit les mieux adaptées à l'établissement et à son personnel ainsi que sur les mesures requises en matière de santé au travail et de services sociaux. Dans les établissements qui emploient des travailleurs de nuit, de telles consultations doivent avoir lieu régulièrement.

2. Aux fins du présent article, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales selon la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

²⁷⁹ Le paragraphe 17 de la recommandation prévoit que «l'ampleur du travail de nuit sur le plan local devrait figurer au nombre des facteurs à prendre en considération lorsqu'on décide d'établir des crèches ou d'autres services destinés à la petite enfance, qu'on choisit leur emplacement et qu'on fixe leurs heures d'ouverture».

²⁸⁰ Art. L.3122-19 du Code du travail.

²⁸¹ Art. 17(e) de la loi fédérale sur le travail et art. 46 de l'ordonnance n° 1 prise dans le cadre de la loi sur le travail.

²⁸² Art. 162 du Code du travail.

²⁸³ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), 1989, *op. cit.*, p. 61.

514. L'article 10 de la convention établit la consultation comme principe protecteur important. Durant la seconde discussion des projets d'instruments, un certain nombre de clarifications ont été apportées sur la façon dont les consultations devaient être interprétées dans ce contexte²⁸⁴. Ces clarifications peuvent se résumer ainsi: *a)* les consultations doivent avoir lieu avant l'application d'une décision; *b)* les consultations ne portent pas sur l'introduction du travail de nuit, mais sur ses conséquences; *c)* la consultation est un processus permanent; *d)* la consultation n'a lieu qu'avec les représentants des travailleurs (et non directement avec les travailleurs), et le paragraphe 2 de l'article 10 donne une définition des représentants des travailleurs; *e)* le résultat des consultations n'est pas contraignant pour l'employeur.

515. En outre, le paragraphe 25 de la recommandation indique que les travailleurs de nuit qui exercent une fonction syndicale ou de représentation des travailleurs devraient, comme les autres travailleurs assumant cette fonction, avoir la possibilité de l'exercer dans des conditions appropriées. Lorsque les décisions concernant l'affectation des représentants des travailleurs à un travail de nuit sont prises, il devrait être tenu compte de la nécessité d'être en mesure d'exercer leurs fonctions. Ce texte vise à garantir que le transfert d'un représentant des travailleurs à un poste de nuit ne l'empêche pas d'exercer ses fonctions de représentation²⁸⁵ et que les fonctions de représentant syndical ou de représentant des travailleurs peuvent être exercées dans des conditions appropriées²⁸⁶.

516. La législation de certains pays contient des dispositions sur ce sujet. Parmi les pays qui ont ratifié la convention, le Code du travail de la *Slovaquie* demande aux employeurs de mener régulièrement, avec les représentants des travailleurs, des négociations sur l'organisation du travail de nuit²⁸⁷. Le début et la fin des heures de travail et les horaires du travail en équipe doivent être fixés par l'employeur après accord avec les représentants des travailleurs; ils doivent être affichés par l'employeur dans un lieu accessible aux salariés²⁸⁸. En *Slovénie*, avant l'introduction du travail de nuit, ou dans le cas où du travail de nuit est régulièrement effectué par des travailleurs de nuit, l'employeur doit consulter les syndicats, au moins une fois par an, sur les périodes horaires considérées comme nocturnes, sur la forme d'organisation du travail de nuit, ainsi que sur les mesures relatives à la santé et à la sécurité et sur les mesures sociales²⁸⁹. A *Chypre*, lorsque le travail de nuit implique un risque particulier de fort stress physique ou mental, le travail doit faire l'objet d'un accord lors de consultations entre l'employeur et les représentants des travailleurs ou bien les délégués à la santé et à la sécurité au travail²⁹⁰. Le Code du travail de la *République tchèque* requiert que l'employeur consulte à l'avance les syndicats sur les mesures relatives à la réglementation des heures de travail, y compris le recours éventuel au travail de nuit, en particulier sur les questions de sécurité et de santé²⁹¹. Le gouvernement de la *Belgique* indique que, avant l'introduction d'une organisation du temps de travail impliquant du travail de nuit, l'employeur doit consulter les représentants

²⁸⁴ BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/14.

²⁸⁵ *Ibid.*, p. 26/23.

²⁸⁶ BIT: *Le travail de nuit*, rapport IV (2A), 1990, *op. cit.*, p. 106.

²⁸⁷ Art. 98(6) du Code du travail.

²⁸⁸ Art. 90(4) du Code du travail.

²⁸⁹ Art. 153 de la loi sur la relation de travail, ZDR-1.

²⁹⁰ Art. 9(3) de la loi n° 63(I)/2002.

²⁹¹ Art. 99 du Code du travail.

des travailleurs ²⁹². En *Albanie*, avant l'adoption d'un plan de travail comportant du travail de nuit, l'employeur doit consulter les représentants des travailleurs concernés sur les détails du plan, les formes d'organisation du travail de nuit qui conviennent le mieux à l'entreprise et à son personnel, les mesures relatives à la santé des travailleurs et les services sociaux nécessaires. Les consultations doivent avoir lieu régulièrement dans les entreprises dont les salariés travaillent la nuit ²⁹³.

517. S'agissant des pays qui n'ont pas ratifié la convention, en *Italie*, l'introduction du travail de nuit doit être précédée de la consultation des syndicats de l'entreprise, lorsqu'ils existent, affiliés aux organisations qui ont signé la convention collective applicable. En l'absence de tels syndicats, la consultation doit avoir lieu avec les organisations locales de travailleurs ²⁹⁴. Aux *Philippines*, l'employeur est tenu de consulter, à son initiative, les représentants des travailleurs ou le syndicat sur les horaires du travail de nuit. Dans les établissements qui emploient des travailleurs de nuit, les consultations doivent avoir lieu régulièrement, et les changements des horaires de travail doivent faire l'objet d'un accord préalable à leur application ²⁹⁵. Le gouvernement de la *Serbie* indique que, avant d'introduire le travail de nuit, l'employeur est tenu de consulter les syndicats sur les mesures relatives à la sécurité, à la protection de la vie et à la santé des salariés travaillant de nuit ²⁹⁶. En *Norvège*, avant d'imposer le travail de nuit, l'employeur doit en discuter la nécessité avec les représentants élus des salariés ²⁹⁷.

518. *La commission souligne l'importance primordiale de consultations régulières, au niveau de l'entreprise, entre l'employeur et les représentants des travailleurs, sur l'organisation du travail de nuit, ainsi que sur les mesures relatives à la santé au travail et sur les services sociaux nécessaires.*

F. Limites au travail de nuit: durée du travail, périodes de repos et heures supplémentaires

519. Bien que la convention n° 171 ne contienne aucune disposition sur la limite de la durée du travail de nuit, la recommandation n° 178 énonce un certain nombre de principes à cet égard.

520. S'agissant de la durée du travail, le paragraphe 4 (1) de la recommandation indique que la durée normale du travail des travailleurs de nuit ne devrait pas comporter plus de 8 heures au cours de toute période de 24 heures pendant laquelle ils effectuent du travail de nuit, car l'équilibre entre travail et repos doit être entretenu sur une base quotidienne ²⁹⁸.

²⁹² Art. 2 de l'arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 fév. 1997 relative au travail de nuit.

²⁹³ Art. 163(7) du Code du travail, tel que modifié par la loi n° 316/2015.

²⁹⁴ Art. 12(1) du décret n° 66/2003.

²⁹⁵ Art. 10 de l'arrêté ministériel n° 119-12 de 2012.

²⁹⁶ Art. 62(3) du Code du travail.

²⁹⁷ Art. 10-11(3) de la loi sur le milieu de travail.

²⁹⁸ S'opposant à un amendement proposé au libellé de la disposition, tel que soumis par le Bureau, au motif que les pratiques modernes, comme les horaires flexibles et comprimés, n'étaient pas prises en compte et que bien des travailleurs préféreraient de plus longues heures de travail suivies de plus longues heures de loisir, les membres travailleurs ont indiqué que des postes plus longs demandaient souvent un temps de récupération plus long, si bien que l'allongement de la période de loisir était une illusion. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, 1989, *op. cit.*, p. 30/23.

521. Il faut noter que cette limite concerne la durée normale du travail ²⁹⁹ et non sur les heures supplémentaires. La formulation «pendant laquelle ils effectuent du travail de nuit» a pour objet, comme cela a été souligné lors des travaux préparatoires, de limiter cette protection aux travailleurs de nuit et à leurs périodes journalières de travail de nuit. Cette restriction s'inspire de l'idée que les instruments doivent s'appliquer aux travailleurs sérieusement affectés par le travail de nuit, mais non aux cas occasionnels ou marginaux ³⁰⁰.

522. Il existe trois dérogations possibles à ce principe: *a)* lorsque le travail inclut d'importantes périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité; *b)* lorsque des horaires de travail alternatifs donnent une protection au moins équivalente au cours de périodes différentes; et *c)* lors de circonstances exceptionnelles. La première concerne les longs postes nocturnes qu'appellent le travail de réceptionniste d'hôtel, de veilleur de nuit et d'autres tâches pouvant être considérées comme étant de nature moins intensive ou intermittente ³⁰¹. La deuxième vise à répondre à la grande variété des situations rencontrées dans la pratique et à reconnaître la diversité des horaires possibles. La troisième a pour objet de prendre en considération des cas tels que celui des chantiers de construction situés dans des régions isolées et dans le cadre desquels des horaires de travail prolongés sont nécessaires pendant une certaine période. Dans de tels cas, les dérogations aux dispositions relatives à la durée normale du travail devraient être autorisées par l'autorité compétente ou avoir été prévues par une convention collective ³⁰².

523. Selon les paragraphes 4 (2) et (3) de la recommandation, la durée normale du travail des travailleurs de nuit devrait être généralement inférieure en moyenne, et n'être en aucun cas supérieure en moyenne, à celle des travailleurs effectuant de jour le même travail selon les mêmes exigences; les travailleurs de nuit devraient bénéficier au moins dans la même mesure que les autres travailleurs des mesures générales visant à la réduction de la durée hebdomadaire normale de travail et à l'augmentation du nombre de jours de congé payé ³⁰³.

524. La législation de nombreux pays, ayant ou non ratifié la convention, contient des dispositions fixant des limites particulières à la durée du travail effectué la nuit. Si dans la plupart de ces pays la limite est de 8 heures par jour, elle est inférieure dans plusieurs Etats Membres. Ces limites peuvent coïncider, ou non, avec la limite de la durée normale du travail des travailleurs de jour. Ainsi, si l'on considère les pays qui ont ratifié la convention, la législation de la *République tchèque* prévoit que la longueur d'un horaire de nuit ne peut excéder 8 heures sur une période de 24 heures consécutives. Si cela n'est pas possible pour des raisons opérationnelles, l'employeur est tenu d'organiser la durée du travail hebdomadaire de sorte que la durée moyenne des périodes de nuit n'excède pas 8 heures sur une période de 26 semaines consécutives. La base de calcul de la durée moyenne de l'horaire de nuit est la semaine de travail de 5 jours ³⁰⁴. En *Côte d'Ivoire*, le travail de nuit ne peut être supérieur à 8 heures consécutives de travail effectif, interrompu par une ou

²⁹⁹ Voir chapitre I pour la notion de durée normale du travail et d'heures supplémentaires.

³⁰⁰ BIT: *Le travail de nuit*, rapport IV (2A), 1990, *op. cit.*, pp. 81-82.

³⁰¹ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (2), 1989, *op. cit.*, p. 106.

³⁰² BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/16.

³⁰³ *Ibid.*, p. 26/17. S'agissant de cette formulation, les membres travailleurs ont indiqué qu'il devait être clair que la situation normale à laquelle on se référerait devait être celle où les travailleurs de nuit bénéficiaient déjà d'une durée de travail réduite, étant donné la nature spécifique du travail de nuit. Aussi, si la durée du travail était réduite d'une manière générale, les travailleurs de nuit, dont les heures de travail étaient déjà inférieures à celles des autres travailleurs, devraient avoir droit à une réduction correspondante afin de maintenir leur traitement préférentiel concernant l'augmentation du nombre de jours de congé payé.

³⁰⁴ Art. 94(1) du Code du travail.

2 pauses de 15 minutes. Les heures effectuées au-delà de cette limite sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles ³⁰⁵.

525. S'agissant des pays qui n'ont pas ratifié la convention, en *Azerbaïdjan*, si la moitié du total des heures travaillées est effectuée la nuit, la durée du travail est réduite d'une heure, c'est-à-dire de 8 à 7 heures par jour pour les travailleurs de nuit ³⁰⁶. En *Croatie*, la durée normale du travail des travailleurs de nuit ne doit pas excéder une moyenne de 8 heures toutes les 24 heures, sur une période de 4 mois ³⁰⁷.

526. Dans un petit nombre de pays n'ayant pas ratifié la convention, la limite de la durée normale du travail de nuit est supérieure au maximum de 8 heures indiquées dans la recommandation. Ainsi, le gouvernement du *Suriname* indique que les catégories de travailleurs qui sont autorisés à effectuer du travail de nuit peuvent travailler jusqu'à 10 heures par jour et 60 heures par semaine, ou 12 heures par jour et 72 heures par semaine ³⁰⁸. Aux *Pays-Bas*, le travail de nuit peut durer jusqu'à un maximum de 10 heures par nuit. Si les travailleurs effectuent du travail de nuit 16 fois ou plus, ils ne doivent pas travailler plus de 40 heures par semaine, en moyenne, sur une période de 16 semaines. Nonobstant cette disposition, les travailleurs peuvent effectuer plus de 12 heures de travail de nuit, suivies par une période de repos d'au moins 12 heures, au maximum cinq fois sur une période de 14 jours et 22 fois sur une période de 52 semaines ³⁰⁹.

527. La commission note que de nombreux pays signalent que leur législation ne contient pas de dispositions particulières sur la durée normale du travail de nuit et que ce sont les dispositions générales qui s'appliquent ³¹⁰. La limitation générale de la durée du travail est abordée au chapitre I de la présente étude d'ensemble.

528. Un petit nombre de pays signalent que leur législation ne fixe aucune limite particulière à la durée normale du travail de nuit. Ainsi, le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique que tous les contrats d'emploi doivent fixer le nombre maximal d'heures que doit effectuer le salarié, qui ne doit pas dépasser 40 heures par semaine (hors heures supplémentaires), à moins qu'employeurs et salariés n'en aient, par accord, décidé autrement ³¹¹. A cet égard, *Business Nouvelle-Zélande* indique que les travailleurs sont à même de décider par eux-mêmes quand ils souhaitent travailler et que la législation de l'emploi de la *Nouvelle-Zélande* s'applique à toutes les situations de travail quel que soit le moment du jour ou de la nuit où le travail est effectué. Toutefois, le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande* fait référence au caractère extraordinairement faible et fragmentaire des restrictions en vigueur et considère que le cadre législatif existant ne fixe pas de limites suffisantes à la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail.

529. En ce qui concerne les heures supplémentaires, le paragraphe 5 (1) de la recommandation demande à ce que le travail soit organisé de façon à éviter «dans toute la

³⁰⁵ Art. 5 du décret n° 96-204 de 1996.

³⁰⁶ Art. 89 et 97(2) du Code du travail.

³⁰⁷ Art. 69 de la loi sur le travail.

³⁰⁸ Art. 4 du Code du travail.

³⁰⁹ Art. 5(8) de la loi sur le temps de travail.

³¹⁰ *Afrique du Sud, Antigua-et-Barbuda, Autriche, Bahreïn, Bangladesh, Bosnie-Herzégovine, Burundi, Cabo Verde, Canada, Chili, Chine, Colombie, République de Corée, Cuba, République dominicaine, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Ghana, Guinée, Inde, Indonésie, Japon, Koweït, République démocratique populaire lao, Malawi, Maroc, Maurice, Mauritanie, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Namibie, Oman, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, République démocratique du Congo, Rwanda, Samoa, Serbie, Seychelles, Singapour, Sri Lanka, Soudan, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Uruguay et Zimbabwe.*

³¹¹ Art. 11B de la loi sur les relations d'emploi, 2000.

mesure possible» que les travailleurs de nuit accomplissent des heures supplémentaires avant ou après une période journalière de travail comportant du travail de nuit. Comme cela a été souligné lors des travaux préparatoires, l'incidence sur la fatigue du travailleur des heures supplémentaires effectuées avant ou après un poste de nuit est plus forte qu'à d'autres moments de la journée dans la mesure où elles aggravent l'insuffisance du sommeil déjà écourté³¹². La formule «dans toute la mesure possible» a pour objet de reconnaître qu'il n'est pas toujours possible d'éviter le recours aux heures supplémentaires. Toutefois, cette souplesse ne doit pas valoir pour les professions dangereuses ou éprouvantes.

530. La commission observe que, dans leur majorité, les pays n'ont pas fixé de limite particulière au recours aux heures supplémentaires dans le cas du travail de nuit, et que ce sont les règles générales qui s'appliquent aussi bien aux travailleurs de nuit que de jour³¹³; un petit nombre seulement de pays limitent spécifiquement le recours aux heures supplémentaires lors du travail de nuit. Ainsi, parmi les pays qui ont ratifié la convention, la législation de la *Côte d'Ivoire* prévoit que la prolongation éventuelle de la durée du travail de nuit pour des raisons impérieuses de fonctionnement de l'entreprise ne peut entraîner le dépassement au-delà d'une heure de la durée normale du travail de nuit (8 heures)³¹⁴. S'agissant des pays qui n'ont pas ratifié la convention, en *Bulgarie*, les heures supplémentaires effectuées de nuit ne peuvent dépasser 20 heures par mois civil, 4 heures par semaine civile ou 2 heures sur 2 jours de travail consécutifs³¹⁵. En *Allemagne*, la durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut dépasser 8 heures. Elle peut être étendue à 10 heures à condition de ne pas dépasser une moyenne de 8 heures par jour au cours d'un mois civil ou d'une période de 4 semaines³¹⁶.

531. Quelques pays qui n'ont pas ratifié la convention interdisent les heures supplémentaires de nuit. Tel est le cas en *Angola*, sauf: lorsque cela est nécessaire pour prévenir les conséquences ou s'attaquer aux effets d'accidents ou de catastrophes naturelles, ou encore dans d'autres cas de force majeure; pour remplacer des travailleurs qui ne se sont pas présentés à leur poste de travail; ou sur autorisation de l'inspecteur du travail³¹⁷. De même, en *République islamique d'Iran*, le Code du travail interdit les heures supplémentaires de nuit³¹⁸.

532. La commission observe que certains pays ne fixent aucune limite aux heures supplémentaires de nuit. A cet égard, la *Confédération syndicale internationale (CSI)* souligne dans ses observations que la mondialisation et le recours accru aux nouvelles technologies font que les entreprises prolongent leurs opérations 24 heures sur 24, ce qui demande souvent que les travailleurs fassent des heures supplémentaires la nuit. Les modalités d'aménagement du temps de travail qui demandent aux travailleurs de travailler la nuit et de dormir le jour sont souvent associées à un manque de sommeil chronique. La *CSI* affirme aussi que le travail de nuit sur des périodes prolongées peut comporter des risques sérieux pour la santé et réduire l'espérance de vie. Toutefois, l'aspect temporel du travail de nuit n'est toujours pas traité par les conventions de l'OIT sur le temps de travail.

³¹² BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), 1989, *op. cit.*, pp. 52-53.

³¹³ Les limites générales fixées pour les heures supplémentaires sont examinées au chapitre I.

³¹⁴ Art. 6 du décret n° 36-204.

³¹⁵ Art. 146(2) du Code du travail.

³¹⁶ Art. 6(2) de la loi sur la durée du travail.

³¹⁷ Art. 116(5) de la loi générale sur le travail.

³¹⁸ Art. 61 du Code du travail.

De plus, les horaires décalés à la fin de la journée devraient à l'évidence entrer dans la définition du travail de nuit.

533. A cet égard, la commission considère qu'il est utile de fixer des limites claires et exécutoires tant à la durée normale du travail qu'au nombre des heures supplémentaires pour permettre aux travailleurs de nuit de récupérer de leur activité nocturne, de protéger leur santé et leur sécurité et de maintenir l'équilibre entre travail et repos.

Encadré 4.16

Le travail de nuit des femmes dans les entreprises agricoles

La recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921, est le seul instrument de l'OIT qui traite spécifiquement du travail des femmes dans l'agriculture. Alors qu'il est en général admis que le travail de nuit dans l'industrie n'est pas souhaitable et est préjudiciable à la santé, le travail est souvent effectué la nuit par choix, dans l'agriculture, pour profiter de températures fraîches. Pour cette raison, la raison d'être de la recommandation n° 13 n'est pas d'éliminer le travail de nuit dans l'agriculture, mais de protéger les femmes qui effectuent du travail de nuit dans ce secteur.

La recommandation n° 13 appelle les Etats Membres à prendre des mesures en vue de réglementer le travail de nuit des femmes salariées employées dans les entreprises agricoles, de manière à leur assurer une période de repos conforme aux exigences de leur constitution physique et ne comprenant pas moins de 9 heures, si possible consécutives.

Lorsque la recommandation n° 13 a été adoptée, les Etats Membres ont convenu que le travail de nuit des femmes dans l'agriculture n'était pas très répandu, car, à la différence de la situation dans l'industrie, presque tous les travaux agricoles dépendent de la lumière du jour. Toutefois, l'apparition de nouvelles techniques et l'utilisation de l'éclairage artificiel ont rendu le travail de nuit possible dans certaines activités agricoles, comme la cueillette des fruits et l'élevage de bétail. Certains gouvernements indiquent ¹ que le travail de nuit dans l'agriculture reste peu courant. En outre, au cours des vingt dernières années et dans de nombreux pays, l'agriculture a perdu de l'importance en tant que source d'emplois, surtout pour les femmes ². En revanche, elle reste le premier secteur d'emploi des femmes en Océanie, en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne, où sont occupés environ 60 pour cent de la main-d'œuvre féminine ³. Le travail des femmes dans l'agriculture est signalé, par exemple, dans le Sud du Bengale où les femmes sont employées de longues heures durant la nuit pour nettoyer des crevettes ⁴.

Les cadres réglementaires nationaux ne contiennent pas souvent de dispositions particulières sur le travail de nuit des femmes dans l'agriculture. Toutefois, dans quelques pays, ce dernier est interdit ou fait l'objet de mesures légales de protection. Ainsi, le gouvernement du *Sénégal* indique que le travail de nuit des femmes est interdit dans l'agriculture. De même, en *Inde*, la loi de 1951 sur le travail dans les plantations interdit l'emploi des femmes dans l'agriculture entre 19 h et 6 h, sauf sur autorisation du gouvernement de l'Etat ⁵. En outre, la loi sur l'emploi de la *Malaisie* prévoit que le travail de nuit des femmes est interdit entre 22 h et 5 h ⁶. Aux *Philippines*, la législation prévoit qu'aucune femme, quel que soit son âge, ne peut travailler de nuit, avec ou sans rémunération, dans une entreprise agricole, à moins qu'il ne lui soit octroyé une période de repos d'au moins 9 heures consécutives. Des dérogations sont possibles en cas d'urgence ou de force majeure, dans le cas des femmes occupant des postes de direction ou lorsque les salariés sont membres de la famille qui gère l'établissement ou l'entreprise ⁷.

¹ Par exemple, *Maurice et Pérou*.

² Division de statistique de l'ONU: *The World's Women 2015*, p. 96.

³ *Ibid.*

⁴ A. Talwar et S. Ganguly: «Feminization of India's agricultural workforce», dans BIT: *Le travail décent dans l'agriculture*, 2003, p. 30.

⁵ Art. 25 de la loi de 1951 sur le travail dans les plantations (*Plantation Labour Act*).

⁶ Art. 34 de la loi sur l'emploi.

⁷ Règlement portant application du Code du travail (*Omnibus Rules Implementing the Labour Code, Book III, Rule XII*).

534. S'agissant des périodes de repos entre les postes, le paragraphe 6 de la recommandation indique que lorsque le travail par équipes comporte du travail de nuit: a) deux postes consécutifs à plein temps ne devraient en aucun cas être effectués, sauf en cas de force majeure ou en cas d'accident survenu ou imminent; b) une période de repos d'au moins 11 heures devrait être garantie dans toute la mesure possible entre deux postes³¹⁹. Lors des travaux préparatoires, il a été rappelé qu'une pratique très fréquente dans l'industrie est de voir un travailleur, à la fin d'une équipe de nuit, remplacer un travailleur absent de l'équipe suivante. Dans la plupart des cas, cela implique 16 heures de travail consécutives, dont 8 heures supplémentaires. A cet égard, il a été souligné que le double poste, pendant ou après les postes de nuit, est plus nocif que pendant les postes de jour³²⁰. De telles pratiques devraient être évitées en disposant de travailleurs de remplacement soit au sein de l'établissement, soit sur appel. Toutefois, il a été reconnu que, dans les situations de travail posté, il est essentiel que les travailleurs restent à leur poste jusqu'à ce que leurs remplaçants arrivent. Il a aussi été reconnu que les cas de force majeure ou d'accident survenu ou imminent peuvent justifier le double poste³²¹.

535. La commission note que, bien que la plupart des pays ne donnent pas d'informations sur ce sujet, certains indiquent qu'il est interdit d'effectuer deux postes successifs³²². Ainsi, au *Burkina Faso*, il est interdit d'affecter un même travailleur dans deux équipes successives, sauf à titre exceptionnel, pour des raisons impérieuses de fonctionnement des services, et ce pour une durée limitée³²³. Dans d'autres pays, comme la *Lettonie*, la législation prévoit qu'une équipe doit relever la précédente au moment spécifié par l'horaire des équipes. Si une équipe n'est pas relevée au moment spécifié, un salarié qui n'a pas été relevé doit continuer à travailler si le travail ne peut pas être interrompu. Le temps de travail effectué par le salarié après la fin de son équipe est considéré comme heures supplémentaires³²⁴.

536. Enfin, s'agissant des pauses pendant les périodes journalières de travail, le paragraphe 7 de la recommandation indique que les périodes journalières de travail comportant du travail de nuit devraient comporter une ou plusieurs pauses permettant aux travailleurs de se reposer et de s'alimenter. L'aménagement et la durée totale de ces pauses

³¹⁹ Ce point a été ajouté sur proposition des membres travailleurs, à partir de l'explication apportée par les membres employeurs selon laquelle certaines rotations de postes ne permettent pas des périodes de repos de 11 heures. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, 1989, *op. cit.*, p. 30/27.

³²⁰ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), 1989, *op. cit.*, p. 49.

³²¹ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (2), 1989, *op. cit.*, p. 116.

³²² Par exemple *Belgique, République de Corée, Kazakhstan, République de Moldova et Ukraine*.

³²³ Art. 12 de l'arrêté n° 2009-013/MTSS/SG/DGT/DER de 2009 déterminant le système d'organisation du travail posté.

³²⁴ Art. 3 de la loi sur le travail.

devraient tenir compte des exigences que la nature du travail de nuit comporte pour les travailleurs³²⁵.

537. Comme cela a été indiqué lors des travaux préparatoires, si l'institution de pauses au cours de la prestation journalière de travail répond au besoin de s'alimenter et au besoin de repos pour compenser la fatigue, le besoin de repos est encore plus grand dans le cas du travail de nuit, la capacité du travailleur étant réduite du fait de l'état physiologique de désactivation de fonctions de l'organisme qui entraîne un besoin de sommeil. Un véritable besoin nutritionnel peut apparaître au cours de la deuxième moitié du poste de nuit, en proportion même des dépenses énergétiques occasionnées par le travail³²⁶. Il faut noter que cette disposition de la recommandation, telle qu'elle a été rédigée en fin de compte, n'implique pas que les pauses soient payées³²⁷.

538. A cet égard, une majorité de pays indiquent ne pas avoir adopté de dispositions particulières sur les pauses durant le travail de nuit, la législation générale s'appliquant³²⁸.

G. Autres mesures

539. La recommandation n° 178 comprend d'autres mesures de protection des travailleurs de nuit. Son paragraphe 20 souligne la nécessité de prendre en considération les situations particulières des travailleurs ayant des responsabilités familiales, des travailleurs suivant une formation et des travailleurs âgés, lorsque l'on décide de la composition des équipes de nuit³²⁹. En outre, elle ajoute que, sauf en cas de force majeure ou en cas d'accident survenu ou imminent, les travailleurs devraient être avertis avec un délai raisonnable qu'ils auront à effectuer du travail de nuit³³⁰. Une attention spéciale devrait être portée aux travailleurs qui ont accompli de nombreuses années de travail de nuit en ce qui concerne l'affectation à des postes de jour qui seraient vacants et pour lesquels ils auraient les qualifications nécessaires, ainsi que les possibilités de retraite anticipée ou progressive sur une base volontaire³³¹.

³²⁵ Cette formulation indique clairement que l'on doit, en décidant de l'aménagement et de la durée des pauses, tenir compte de la nature du travail de nuit. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, *op. cit.*, p. 26/18.

³²⁶ BIT: *Le travail de nuit*, rapport V (1), *op. cit.*, p. 52.

³²⁷ Dans la version originale de cette disposition rédigée par le Bureau, un second alinéa se lit comme suit: «Le temps accordé à cet effet durant la nuit devrait être assimilé à du temps de travail effectif.» Cependant, après le débat pendant la première discussion de la Conférence concernant la question de savoir si les pauses devaient être payées, cet alinéa a été supprimé. BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 30, *op. cit.*, p. 30/27.

³²⁸ La question des pauses durant la journée de travail a déjà été examinée au chapitre II de la présente étude d'ensemble.

³²⁹ Comme il a été souligné au cours des travaux préparatoires, le travail par équipes peut nuire à l'exercice des responsabilités familiales et à la participation à des cours de formation. Il serait conforme aux normes pertinentes de l'OIT, telles que la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, de tenir compte de ces problèmes. BIT: *Le travail de nuit*, rapport IV (2A), 1990, *op. cit.*, p. 102. Pour ce qui est des travailleurs ayant des responsabilités familiales, il a été souligné lors des travaux préparatoires que la convention n° 156 et la recommandation n° 165 ont pour objet de permettre aux travailleurs de concilier leurs obligations familiales et professionnelles et d'éviter toute discrimination sur cette base. A cet égard, le paragraphe 19 de la recommandation n° 165 prévoit que les responsabilités familiales doivent être prises en considération dans l'organisation du travail par équipes et lors de l'affectation au travail de nuit. Voir BIT: *Compte rendu des travaux*, n° 26, 1990, *op. cit.*, p. 26/22.

³³⁰ Paragraphe 21 de la recommandation.

³³¹ Paragraphes 23 et 24 de la recommandation.

540. En *France*, les travailleurs qui ont accompli un certain nombre d'années de travail de nuit bénéficient d'une attention particulière. Les travailleurs dont les conditions de travail sont pénibles, y compris du fait du travail de nuit, peuvent accumuler des droits sur un compte personnel, leur permettant de bénéficier d'une formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité, d'un emploi à temps partiel sans perte de rémunération, ou bien d'une retraite anticipée³³². En *Belgique*, un travailleur âgé de 55 ans ou plus ayant au moins 20 ans d'ancienneté sur des postes de nuit a le droit d'être transféré, à sa demande, sur un poste de jour, sans considération de son état de santé³³³.

541. Enfin, le paragraphe 27 de la recommandation pose comme principe de limiter le recours au travail de nuit: chaque fois que cela est possible, les progrès scientifiques et techniques ainsi que les innovations en matière d'organisation du travail devraient être mis à profit pour limiter le recours au travail de nuit. A cet égard, la loi sur le milieu de travail de la *Norvège* prévoit que le travail de nuit n'est pas autorisé à moins qu'il ne soit nécessaire du fait de la nature du travail³³⁴, et le Code du travail de la France établit le principe selon lequel le recours au travail de nuit est exceptionnel³³⁵.

³³² Titre VI, Quatrième partie, Livre I du Code du travail, tel que modifié en 2014.

³³³ Art. 7(2) de la Convention collective de travail n° 46 de 1990, tel que modifié.

³³⁴ Art. 10-11(2) de la loi sur le milieu de travail.

³³⁵ Art. L.3122-1 du nouveau code, anciennement L.3122-32, qui précise que ce recours doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Des dérogations étaient envisagées soit en vertu d'une convention ou d'un accord collectif de branche (ancien art. L.3122-33), soit sur autorisation de l'inspecteur du travail, et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations (ancien art. L.3122-36). Le caractère constitutionnel de ces dispositions a été contesté par une entreprise recourant au travail de nuit au motif qu'elles ne seraient pas conformes aux exigences de sécurité et de clarté juridique établies par l'article 34 de la Constitution et les articles 4, 5, 6 et 16, de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 relatives à la liberté d'entreprise et à l'égalité devant la loi. Dans sa décision n° 2014-373, du 4 avril 2014, le Conseil constitutionnel a décidé que, en prévoyant que le recours au travail de nuit est exceptionnel et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, le législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, a opéré une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée entre la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, et les exigences tant du dixième alinéa que du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, notamment en ce qui concerne la protection de la santé et le repos. En conséquence, le conseil a rejeté la demande et décidé que les dispositions contestées étaient conformes à la Constitution.

Encadré 4.17
Protection relative au travail de nuit
dans la législation de l'Union européenne (UE)

Un bon exemple de protection relative au travail de nuit à l'échelle régionale est fourni par la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui régleme certains aspects du travail de nuit. Tandis que la convention n° 171 et la recommandation n° 178, prises ensemble, établissent un système complet de réglementation du travail de nuit et de protection des travailleurs de nuit, traitant de pratiquement tous les aspects de la question, la directive se concentre, de façon moins détaillée, sur certains aspects essentiels du travail de nuit.

Bien que la définition de la nuit qui figure dans la directive soit semblable à celle des plus récents instruments de l'OIT sur le travail de nuit (période d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 h du matin), sa définition du travailleur de nuit diffère de celle de la convention et de la recommandation. Dans ces dernières, un travailleur de nuit est un salarié qui réalise des heures de travail de nuit en nombre substantiel, supérieur à un seuil donné (seuil fixé par l'autorité compétente après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs), alors que dans la directive la définition du travailleur de nuit obéit à un double critère: d'une part, accomplir durant la période nocturne au moins 3 heures de son temps de travail journalier accomplies normalement et, d'autre part, accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel, définie selon le choix de l'Etat Membre concerné¹.

Une autre différence entre la directive et ces instruments de l'OIT tient à la durée du travail effectué la nuit. Alors que la directive établit des paramètres contraignants relatifs à la durée du travail de nuit, la recommandation n° 178 formule des orientations non contraignantes, mais très détaillées sur la question². En outre, la recommandation n° 178 appelle à éviter, dans toute la mesure du possible, que les travailleurs de nuit accomplissent des heures supplémentaires, tandis que le préambule de la directive indique qu'il y a lieu de les limiter.

Tant la directive que la convention n° 171 prévoient que: les travailleurs bénéficient sans frais d'une évaluation de leur état de santé préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers par la suite; les travailleurs de nuit qui, pour des raisons de santé, sont certifiés inaptes au travail de nuit doivent être transférés à un travail de jour auquel ils sont aptes. Toutefois, la convention n° 171 établit un degré supérieur de protection dans l'éventualité où le transfert à un poste de jour n'est pas réalisable, en prévoyant que les travailleurs concernés doivent bénéficier des mêmes prestations que les autres travailleurs qui sont dans l'incapacité de travailler ou d'obtenir un emploi.

La protection de la maternité fait l'objet de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, ayant récemment accouché ou allaitantes au travail. Tant cette directive que la convention n° 171 prévoient la possibilité que les travailleuses concernées soient transférées à des postes de jour ou bénéficient d'une prolongation du congé de maternité lorsqu'un tel transfert n'est pas techniquement ou objectivement possible³.

D'autres aspects du travail de nuit, comme les compensations et les services sociaux, qui sont réglementés par la convention n° 171 et la recommandation n° 178, ne sont pas traités dans les directives.

¹ Article 2 de la directive 2003/88/CE.

² Conformément à l'article 8 a) de la directive, le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas 8 heures en moyenne par période de 24 heures. Conformément à son article 16 c), la période de référence est définie par la législation nationale après consultation des partenaires sociaux ou par des conventions collectives. En revanche, le paragraphe 4 (1) de la recommandation n° 178 ne fait pas référence à une durée moyenne et prévoit que la durée normale du travail des travailleurs de nuit ne devrait pas comporter plus de 8 heures au cours de toute période de 24 heures pendant laquelle ils effectuent du travail de nuit.

³ Art. 7(2) de la directive n° 92/85/CEE et article 7, paragraphe 2, de la convention n° 171.

Conclusions

542. La commission rappelle que la Conférence internationale du Travail de juin 2017 a décidé l'abrogation des conventions n^{os} 4 et 41 et que la convention n^o 89 sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie peut être dénoncée pendant une période de 12 mois à partir du 27 février 2021, comme l'a indiqué la commission dans son observation générale de 2014. La commission note en outre qu'il existe une tendance générale à l'augmentation de la proportion de travailleurs de nuit au sein de la main-d'œuvre, qui est un des effets des changements économiques et techniques sur les pratiques de travail. ***La commission note aussi qu'un certain nombre de travaux de recherche sur les effets du travail de nuit sur les travailleurs ont mis en évidence le fait que le travail de nuit peut avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et sur la productivité, conséquences qui dépendent de la façon dont le travail de nuit est organisé.*** La commission note également que le respect de la convention n^o 171 contribue à la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes, ce qui assure son adéquation avec le principe contenu dans la convention n^o 111 et la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme. A cet égard, la commission souhaite souligner l'importance du principe de protection relatif au travail de nuit, principe consacré par la convention n^o 171 et la recommandation n^o 178.

543. ***S'agissant de l'application des mesures de protection énoncées dans ces instruments, en tant qu'ensemble minimal de mesures destinées à protéger les travailleurs de nuit, la commission souhaite souligner une nouvelle fois la grande souplesse qu'autorise le paragraphe 2 de l'article 3 de la convention n^o 171, en permettant l'application progressive de ces mesures.*** A cet égard, l'examen des législations et pratiques nationales révèle que la législation de nombreux pays se conforme, en partie ou en totalité, à bien des dispositions passées en revue dans le présent chapitre. Néanmoins, la commission observe qu'un certain nombre de points ne sont pas pleinement traduits dans les législations et pratiques nationales.

544. ***Définition du travailleur de nuit: la commission note avec préoccupation qu'un grand nombre de pays n'ont pas adopté de définition légale du travailleur de nuit conforme à l'article 1 de la convention n^o 171. A cet égard, la commission rappelle que plusieurs dispositions de la convention s'appliquent spécifiquement aux travailleurs de nuit (comme l'article 4 sur les évaluations de l'état de santé, l'article 6 sur le traitement des travailleurs médicalement déclarés inaptes au travail de nuit et l'article 8 sur les compensations) plutôt qu'au travail de nuit.***

545. ***Maternité: la commission observe que dans un certain nombre de pays les femmes enceintes et allaitantes qui travaillent la nuit ne sont que partiellement protégées, ou même ne le sont pas du tout. A cet égard, la commission souhaite rappeler que les femmes enceintes et allaitantes peuvent être particulièrement vulnérables face au travail de nuit, et elle souligne l'importance d'offrir aux travailleuses de nuit dans cette situation une alternative au travail de nuit. Afin que le droit à travail alternatif soit effectif, tout changement dans les heures de travail ne doit pas affecter les niveaux de revenu de la femme. La commission souligne, dans le même temps, que les mesures de protection applicables à l'emploi de nuit des femmes, qui vont au-delà de la protection de la maternité et sont fondées sur des stéréotypes sexistes sur les aptitudes professionnelles des femmes et leur rôle dans la société, violent le principe d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession et, par***

conséquent, les dispositions de la convention n° 111 et de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme.

546. Compensation appropriée: la commission observe qu'un certain nombre de pays indiquent que leur législation nationale ne fait pas de distinction entre le travail de nuit et le travail de jour en matière de rémunération. A cet égard, la commission souhaite souligner l'importance d'assurer une compensation à tous les travailleurs de nuit, en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires, qui reconnaisse la nature du travail de nuit.

547. Services sociaux: la commission note que dans une majorité de pays il n'est pas prévu de services sociaux ou médicaux à l'intention des travailleurs de nuit ou des travailleurs effectuant du travail de nuit. En gardant toutefois à l'esprit que la convention n° 171 prévoit l'obligation de fournir des installations de premiers secours aux travailleurs effectuant du travail de nuit, la commission considère qu'il est essentiel que les travailleurs de nuit et, lorsque cela est nécessaire, les travailleurs qui effectuent du travail de nuit, bénéficient de services sociaux, y compris les installations de premiers secours, spécifiquement adaptés à la nature du travail de nuit, dans la mesure où la situation nationale le permet.

548. Limitation des heures supplémentaires en cas de travail de nuit: la commission observe qu'une majorité de pays n'ont pas fixé de limites spécifiques au recours aux heures supplémentaires en cas de travail de nuit. La commission considère qu'il est essentiel de fixer des limites claires à la durée normale et totale des heures de travail effectuées la nuit, afin de permettre aux travailleurs de récupérer de leur activité nocturne, protéger leur santé et leur sécurité et de maintenir l'équilibre entre travail et repos, mais aussi dans un souci de productivité.

549. Consultations: la commission souligne l'importance fondamentale que des consultations régulières aient lieu au niveau de l'entreprise entre l'employeur et les représentants des travailleurs en ce qui concerne les questions du travail de nuit.

Chapitre V. Travail à temps partiel

1. Introduction

550. Ce chapitre porte sur le travail à temps partiel, lequel a fait l'objet de deux instruments adoptés par l'OIT en 1994: la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994. Plusieurs facteurs ont contribué à l'essor du travail à temps partiel au fil des ans. Il permet aux employeurs d'être plus souples au moment de planifier le travail, d'adapter les horaires aux pics de demande et de fidéliser des salariés qui ne peuvent s'engager dans une relation de travail à plein temps. Par ailleurs, le travail à temps partiel permet aux travailleurs de concilier leurs obligations familiales, liées aux études ou autres, tout en leur fournissant un revenu, et peut aussi, dans certains cas, mener à un emploi à plein temps. Pour leur part, les gouvernements ont conçu des politiques pour promouvoir le travail à temps partiel, en particulier pour certaines catégories de travailleurs sur le marché du travail, comme les femmes, les jeunes et les chômeurs de longue durée, et pour encourager les travailleurs plus âgés à continuer de travailler¹. Des politiques visant à promouvoir le travail à temps partiel ont également été appliquées pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

551. Des recherches indiquent que les employeurs utilisent le travail à temps partiel pour trois différentes raisons: en tant que stratégie de recrutement et de rétention tenant compte des préférences des travailleurs; afin d'optimiser le niveau des effectifs et la souplesse opérationnelle en fonction de la demande de main-d'œuvre au cours de la journée, de la semaine ou de la saison; et pour générer un réservoir de travailleurs secondaires, moins rémunérés et plus précaires en créant des emplois peu rémunérés et faiblement qualifiés, parfois en contournant des réglementations et des conventions collectives qui protègent les salaires et d'autres conditions de travail du personnel à plein temps². Le travail à temps partiel peut être utilisé également par les législateurs comme un instrument de politique de l'emploi dans la lutte contre le chômage³.

552. La définition juridique du travail à temps partiel fait habituellement référence à une durée normale de travail inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Toutefois, la définition de la durée moyenne de la semaine de travail à plein temps variant d'un pays à l'autre, à des fins de comparaison statistique, le

¹ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* («L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives», résumé en français), Genève, 2016, p. 75.

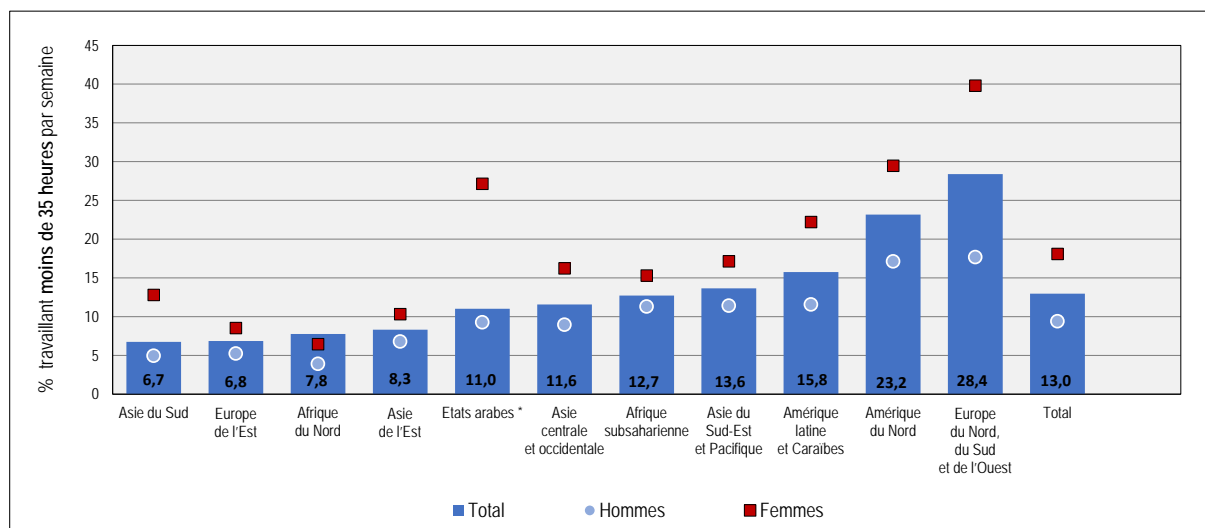
² C. Fagan et coll.: *In search of good quality part-time employment*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 43, Genève, BIT, 2014.

³ Par exemple en *Allemagne*: Parlement fédéral, Drucksache (matière imprimée) 14/4374 du 24 octobre 2000, p. 11 ff.

travail à temps partiel est souvent défini comme le travail rémunéré sur la base de semaines de travail de moins de 35 heures ⁴.

553. Les données disponibles suggèrent qu'il existe un nombre considérable d'emplois à temps partiel dans de nombreuses régions du monde et qu'ils sont souvent principalement effectués par des femmes (voir figure 5.1 ci-dessous). Au niveau mondial, les femmes représentent 57 pour cent des travailleurs à temps partiel. Dans 100 pays représentant 87 pour cent de l'emploi mondial, plus d'un tiers des femmes occupées (34,2 pour cent) ont un travail à temps partiel de moins de 35 heures par semaine, contre 23,4 pour cent d'hommes employés ⁵. Selon des estimations mondiales du travail à temps partiel contre rémunération, l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, l'Amérique du Nord et l'Amérique latine et les Caraïbes enregistrent les taux les plus élevés, alors que l'on retrouve les taux les plus faibles en Asie du Sud, en Europe de l'Est et en Afrique du Nord.

Figure 5.1. Pourcentage des salariés travaillant moins de 35 heures par semaine contre rémunération (salariés)



Note: Estimations mondiales basées sur 131 pays représentant 95 pour cent des emplois dans le monde. Dernière année pour laquelle des données sont disponibles (2013 ou plus tard pour 80 pays).

* Etats arabes: le nombre de pays étudiés est insuffisant pour établir des conclusions solides.

Sources: ILOSTAT et calculs du BIT à partir des données relatives à la main-d'œuvre ou provenant d'enquêtes nationales représentatives auprès des ménages.

⁴ A. van Bastelaer et coll.: *La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale*, Paris, OCDE, 1997.

⁵ Voir aussi BIT: *Les femmes au travail, Tendances 2016*, p. 17.

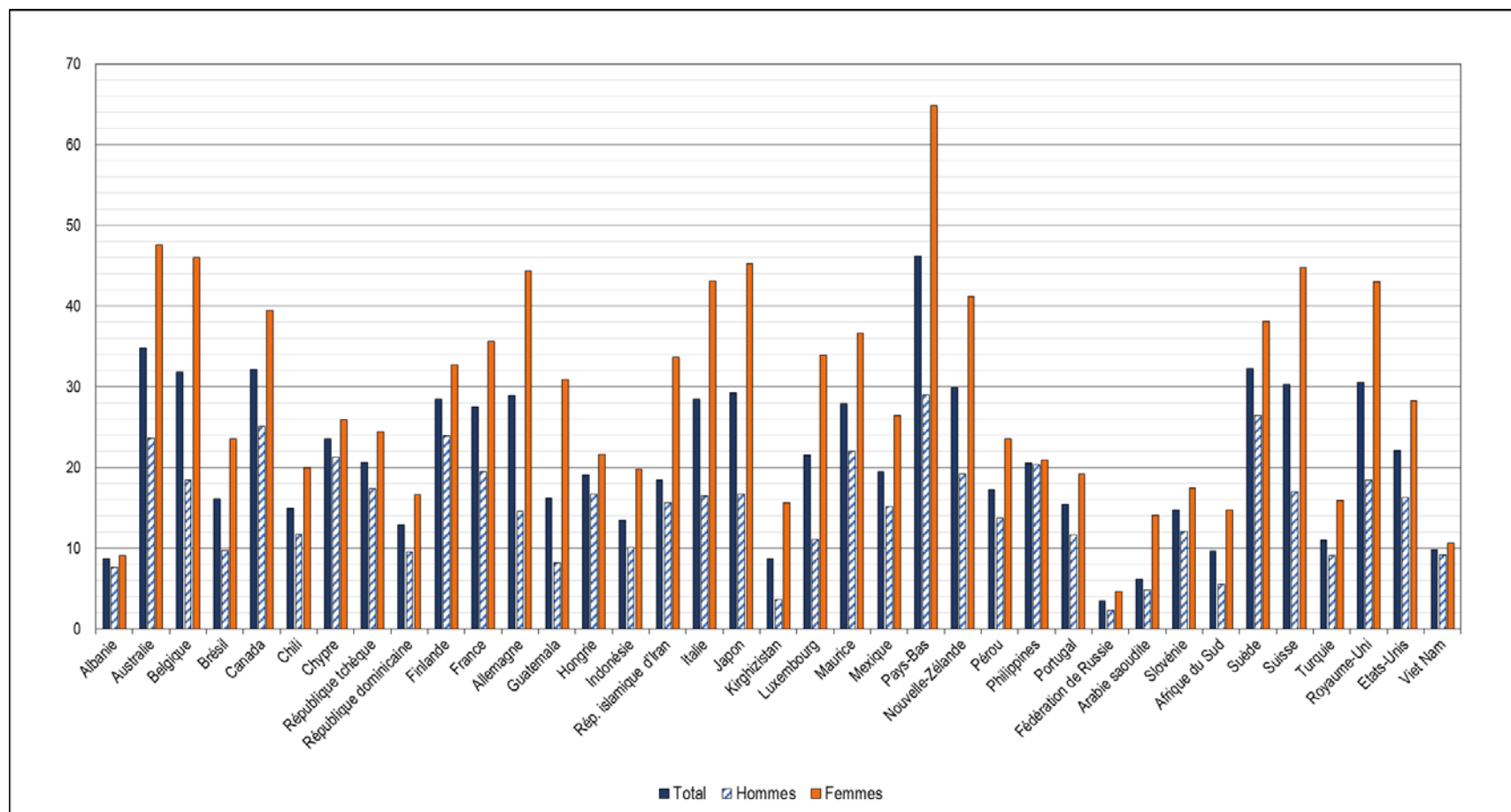
554. De récents rapports confirment cette tendance et notent que, en 2014, près d'un employé sur cinq travaillait à temps partiel en Europe, le plus souvent en Europe du Nord ⁶. Par exemple, aux *Pays-Bas*, nation parfois qualifiée de «première économie à temps partiel» du monde, le travail à temps partiel représentait plus de 45 pour cent du total des emplois salariés, et près de deux tiers (64,9 pour cent) des femmes étaient employées à temps partiel. En Europe, on retrouve plus communément les emplois à temps partiel dans l'éducation, la santé et les services sociaux, dans d'autres services et dans le commerce de détail et de gros ⁷. Au niveau mondial, ces secteurs sont aussi ceux dans lesquels on observe la plus forte concentration relative de femmes ⁸.

⁶ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit.

⁷ *Ibid.*, pp. 76, 125-126.

⁸ BIT: *World Employment Social Outlook. Trends for women 2017*, Genève, BIT, pp. 11-12; BIT: *Les femmes au travail, Tendances 2016*, p. 53.

Figure 5.2. Pourcentage de la main-d'œuvre travaillant moins de 35 heures par semaine



Note: Toutes les données datent de 2015 (sauf pour l'Australie et le Brésil – 2014, et les Etats-Unis – 2013).

Sources: Données d'ILOSTAT et d'enquêtes nationales.

555. En dehors de l'Europe, les tendances du travail à temps partiel varient, le pourcentage total des travailleurs à temps partiel étant faible (moins de 10 pour cent) dans des pays comme le Kirghizistan et l'Arabie saoudite, et plus élevé en Australie, au Canada et au Japon. Dans tous les pays, le pourcentage de femmes occupant des emplois à temps partiel est plus élevé que le pourcentage d'hommes. Plus de 40 pour cent des travailleuses effectuent moins de 35 heures par semaine dans des pays comme l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, l'Italie, le Japon, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse. Même dans des pays où le nombre total de personnes travaillant moins de 35 heures par semaine est inférieur à 15 pour cent, comme en Afrique du Sud, en Arabie saoudite et en République dominicaine, les femmes restent majoritaires dans ce type d'emploi.

556. Dans certains pays, les travailleurs à temps partiel sont définis comme des employés ayant des contrats de courte durée plutôt que comme des salariés travaillant moins d'un certain nombre d'heures par semaine⁹. En Australie, l'emploi à temps partiel et l'emploi occasionnel se chevauchent, et la plupart des travailleurs à temps partiel sont considérés comme des travailleurs occasionnels plutôt que comme des salariés à temps partiel permanents¹⁰. La distinction est importante en Australie où les travailleurs à temps partiel permanents bénéficient de meilleures conditions de travail et d'emploi que les travailleurs à temps partiel occasionnels qui n'ont pas accès au congé payé (congé annuel, congé pour prise en charge de personnes dépendantes, congé parental). Le Japon est une autre exception notable puisque le travail à temps partiel est lié au statut au sein de l'entreprise plutôt qu'au nombre d'heures travaillées.

557. Par ailleurs, s'agissant de la croissance du travail à temps partiel ces dernières décennies, il importe de déterminer s'il s'agit d'un choix volontaire du travailleur ou d'une situation imposée résultant de l'impossibilité dans laquelle il se trouve d'obtenir un travail à plein temps qui lui convienne¹¹. Il est possible d'examiner ce point sous l'angle du sous-emploi lié à la durée du travail, les personnes sous-employées pouvant se définir comme celles qui: a) seraient disposées à effectuer plus d'heures de travail; b) sont disponibles pour le faire; et c) ont effectué un nombre d'heures de travail inférieur à un seuil donné (défini en fonction de critères nationaux)¹². Sur la base des informations disponibles, les recherches du BIT montrent que le taux de sous-emploi lié à la durée du travail, en pourcentage de l'emploi total, varie d'environ 5 pour cent en Europe à quelque 15 pour cent en Afrique, et qu'il est nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes dans toutes les régions¹³. En dépit de variations nationales, ces données semblent montrer que le travail à temps partiel volontaire peut correspondre davantage aux préférences des travailleurs en Europe que dans d'autres régions, et concerner les hommes plus que les femmes.

558. Les perceptions stéréotypées et le rôle de dispensatrices de soins traditionnellement attribué aux femmes font accroître les disparités entre les sexes en matière de travail à temps partiel. Dans le secteur des services, par exemple dans le commerce de détail ou le travail de soins, beaucoup d'opportunités de travail qui sont créées sont seulement à temps

⁹ A.L. Kalleberg: «Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work», dans *Annual Review of Sociology*, vol. 26, 2000, pp. 341-365; BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ OCDE: «Le travail à temps partiel: une bonne option?», dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010: Sortir de la crise de l'emploi*, Paris, 2010, pp. 239-242.

¹² BIT: *Les formes atypiques d'emploi*, rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Genève, 16-19 février 2015, p. 20.

¹³ *Ibid.*

partiel et exigent des compétences qui sont souvent considérées comme «naturelles» pour les femmes. Le travail à temps partiel régulier ou à long terme involontaire est une source majeure d'inégalités, eu égard à l'emploi à plein temps mais aussi parce que c'est souvent une caractéristique de l'emploi des femmes à des postes peu qualifiés. Cela peut avoir un impact immédiat sur l'équité salariale et des effets à long terme, notamment sur la pauvreté des personnes âgées. Les disparités entre les sexes dans l'emploi à temps partiel involontaire sont aussi de plus en plus fortes¹⁴. En 2015, 42,4 pour cent des travailleuses à temps partiel ont déclaré que les «responsabilités familiales et personnelles» ou «la charge de s'occuper d'enfants ou d'adultes en situation d'incapacité» étaient les raisons ayant motivé leur travail à temps partiel, contre 11,8 pour cent des travailleurs à temps partiel. Dans certains cas, le travail à temps partiel est utilisé par les employeurs spécifiquement pour réduire les coûts. La commission a reconnu que le travail à temps partiel involontaire pose des problèmes et a demandé à différents pays de lui fournir des informations sur les mesures et les politiques adoptées pour améliorer la situation des personnes «piégées – notamment les femmes et les jeunes travailleurs – dans un travail à temps partiel involontaire»¹⁵. De la même façon, des organisations syndicales ont exprimé leurs inquiétudes lors de réunions de l'OIT sur le travail à temps partiel involontaire de personnes cherchant un emploi à plein temps pour s'assurer un revenu décent¹⁶.

559. Il existe une autre forme de travail à temps partiel, qualifié de «marginal» et défini comme un travail de moins de 15 heures par semaine¹⁷. Le travail à temps partiel «marginal», n'impliquant que très peu d'heures de travail, peut offrir une option attrayante pour les personnes qui souhaitent un emploi rémunéré, mais aussi un nombre d'heures limité. Toutefois, dans bien des cas, cette formule s'accompagne d'une grande variabilité et d'une absence de prévisibilité en ce qui concerne la durée et les horaires de travail et peut s'apparenter à du «travail sur appel» (voir plus bas)¹⁸. En *Allemagne*, au *Danemark*, aux *Pays-Bas* et au *Royaume-Uni*, plus de 40 pour cent des entreprises emploient au moins quelques-uns de leurs salariés pour une durée de moins de 15 heures par semaine¹⁹. Le terme «emploi à temps partiel marginal» n'est pas accepté de façon universelle, des

¹⁴ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances de l'emploi des femmes 2017*, Genève, 2017, p. 14. Voir aussi à cet égard GALLUP, BIT: *Towards a better future for women at work: Voices of women and men*, 2017, pp. 39-44.

¹⁵ *Finlande* – CEACR, convention n° 175, demande directe, publiée en 2014; *Italie* – CEACR, convention n° 175, demande directe, publiée en 2013. Voir aussi *Grèce* – CEACR, convention n° 111, observation, publiée en 2013 et 2015. Voir aussi plus récemment, *Belgique* – CEACR, convention n° 100, observation, publiée en 2018; *République de Corée* – CEACR, convention n° 100, demande directe, publiée en 2018; *Japon* – CEACR, convention n° 100, observation, publiée en 2018; *Nouvelle Zélande* – CEACR, convention n° 100, demande directe, publiée en 2018; *Pays-Bas* – CEACR, convention n° 100, observation, publiée en 2018; *République islamique d'Iran* – CEACR, convention n° 111, observation, publiée en 2018; *Italie* – CEACR, convention n° 111, observation, publiée en 2018; *Pays-Bas* – CEACR, convention n° 111, observation, publiée en 2018; *Japon* – convention n° 156, observation, publiée en 2018; *Pays-Bas* – convention n° 156, observation, publiée en 2018.

¹⁶ BIT: *Rapport final*, Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, Genève, 17-21 oct. 2011, pp. 5 et 6.

¹⁷ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit., p. 81.

¹⁸ J. Messenger et P. Wallot: *The diversity of "marginal" part-time employment*, INWORK, note de synthèse n° 7, Genève, BIT, 2015. Les femmes sont aussi plus susceptibles que les hommes d'avoir un travail à temps partiel marginal. Voir BIT, *Les femmes au travail, Tendances 2016*, p. 55.

¹⁹ A. Riedmann, G. van Gyes, A. Romain, A. Kerkhofs, S. Bechmann: *Enquête sur les entreprises en Europe 2009*, Commission européenne, Luxembourg, 2010; BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit.

employeurs s'inquiétant en effet que la référence à moins de 15 heures hebdomadaires soit arbitraire et puisse ne pas convenir à certains salariés ²⁰.

560. Compte tenu de l'importance de la collecte des informations pour comprendre les différentes formes de travail à temps partiel, la commission a souvent prié les Etats Membres de fournir des données statistiques, ventilées par sexe et par âge, pour mieux définir la mesure dans laquelle la convention n° 175 est appliquée et déterminer ses effets sur le marché ²¹. ***La commission prie instamment les Etats Membres de recueillir toutes les informations pertinentes sur le travail à temps partiel, ventilées par sexe, selon les circonstances nationales et en fonction d'autres facteurs comme l'âge, le handicap et l'origine*** ²².

2. Les grands principes de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182

561. Le travail à temps partiel est devenu un aspect important du marché du travail à la fin du XX^e siècle. Jusqu'il y a quelques dizaines d'années, il allait de soi que la grande majorité, voire l'entièreté, des travailleurs se conformeraient automatiquement au schéma classique du travail à plein temps. La croissance du travail à temps partiel dans les pays industrialisés a eu lieu parallèlement à la hausse du taux d'activité des femmes au cours des dernières décennies et de la part des emplois dans le secteur des services. Alors que le travail à temps partiel se répandait, les employeurs se sont montrés plus enclins à offrir des emplois à temps partiel, et les salariés à les accepter. Déjà au début des années quatre-vingt-dix, des signes indiquaient que les modalités d'emploi à temps partiel se généralisaient dans des pays en transition d'une économie planifiée vers une économie de marché, de même que dans certaines régions du monde, comme l'Amérique latine ²³. C'est pourquoi, à sa 251^e session (novembre 1991), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé d'inscrire la question du travail à temps partiel à l'ordre du jour de la 80^e session (1993) de la Conférence internationale du Travail.

562. Au début des années quatre-vingt-dix, les mandants de l'OIT avaient des points de vue différents sur le travail à temps partiel et son importance sur le marché du travail. Des gouvernements estimaient qu'il était bénéfique de davantage répartir les emplois disponibles et ainsi réduire le chômage. Le travail à temps partiel était aussi vu comme un tremplin vers l'emploi à plein temps. Certains gouvernements ont donc adopté des mesures pour promouvoir l'emploi à temps partiel en tant que moyen d'accéder au marché du travail, surtout pour les jeunes ne disposant pas d'expérience professionnelle et pour les chômeurs de longue durée pour qui le travail à temps partiel pouvait se révéler la seule option de travail réaliste ²⁴. Toutefois, dans beaucoup de pays, des employeurs se sont montrés hésitants à recourir au travail à temps partiel, en partie à cause du sentiment qu'il comportait des inconvénients, comme l'augmentation des coûts fixes associés au recrutement, à la formation, à l'équipement individuel et à la gestion du personnel, ainsi

²⁰ BIT: *Rapport final*, Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, *op. cit.*, p. 18.

²¹ Albanie – CEACR, convention n° 175, demande directe, publiée en 2011; Chypre – CEACR, convention n° 175, demande directe, publiée en 2009; Portugal – CEACR, convention n° 175, demande directe, publiée en 2008.

²² Les informations communiquées au Bureau devraient comprendre des données ventilées par sexe, par groupe d'âge et par secteur économique et être présentées sous forme de séries chronologiques (sur une période de plusieurs années afin de donner une perspective historique).

²³ BIT: *Le travail à temps partiel*, rapport V (I), CIT, 80^e session, Genève, 1993.

²⁴ *Ibid.*

que des problèmes de planification et de communication ²⁵. Pourtant, à mesure que d'autres employeurs dans certains pays estimaient que les coûts de main-d'œuvre étaient inférieurs pour les travailleurs à temps partiel, ce sentiment s'est modifié. Si la modicité de la rémunération moyenne des travailleurs à temps partiel s'expliquait en grande partie par des différences professionnelles, sectorielles ou encore de qualification, dans certains pays, les travailleurs à temps partiel recevaient un salaire horaire inférieur à celui des travailleurs à plein temps dans une situation comparable. De façon plus notable encore, il existait de nombreux pays où des éléments importants des coûts non salariaux, comme les cotisations de sécurité sociale, n'étaient pas systématiquement versés au titre des travailleurs à temps partiel, en particulier lorsqu'ils effectuaient relativement peu d'heures de travail. Les employeurs qui étaient favorables au travail à temps partiel avaient tendance à considérer que ses principaux avantages étaient la souplesse et la faculté d'adaptation aux besoins opérationnels qu'il offrait aux entreprises, surtout dans le commerce de détail où la durée d'ouverture des magasins commençait à s'allonger ²⁶.

563. Les positions que les organisations de travailleurs ont adoptées sur le sujet au début des années quatre-vingt-dix reflétaient le dilemme que cette forme d'emploi représentait pour des syndicats établis. D'un côté, de nombreux travailleurs acceptaient un emploi à temps partiel parce qu'ils n'en trouvaient pas à plein temps ou parce que leurs responsabilités familiales ne leur laissaient pas le temps de travailler davantage. Même si le travail à temps partiel répondait aux aspirations de nombreux travailleurs, pour beaucoup d'autres, il impliquait une faible rémunération, un manque de protection sociale et des possibilités limitées d'améliorer leur situation au regard de l'emploi. Cela s'expliquait en partie par le fait que la législation du travail et les systèmes de protection sociale, principalement conçus pour les travailleurs à plein temps, prévoyaient souvent moins de protection et de prestations pour les travailleurs à temps partiel ²⁷. C'est pour ces raisons que les organisations de travailleurs voyaient le travail à temps partiel comme une menace pour le schéma classique de l'emploi, incarné par la relation de travail régulière à plein temps. Les formes d'emploi dites atypiques étaient considérées par les organisations de travailleurs comme un élément d'une évolution tendant à diviser le marché du travail en deux catégories de travailleurs appelés respectivement «réguliers» et «périphériques». Cette tendance affaiblissait leur capacité à organiser efficacement les lieux de travail et était vue comme préjudiciable aux conditions générales d'emploi des travailleurs (surtout en cas de taux de chômage plus élevés) ²⁸.

²⁵ BIT: *Le travail à temps partiel*, rapport V (I), CIT, 80^e session, Genève, 1993, p. 3.

²⁶ *Ibid.*, p. 3.

²⁷ *Ibid.*, p. 3.

²⁸ *Ibid.*

Encadré 5.1

Autres instruments de l'OIT traitant de certains aspects du travail à temps partiel

L'article 5, paragraphe 4, alinéa f), de la convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, évoque la possibilité d'adapter les régimes de sécurité sociale aux conditions de l'activité professionnelle des travailleurs à temps partiel; l'article 10, paragraphe 3, requiert des Etats Membres qu'ils s'efforcent de prévoir le versement d'indemnités aux travailleurs à temps partiel qui sont effectivement en quête d'un emploi à plein temps. Le total des indemnités et des gains provenant de leur emploi à temps partiel peut être tel qu'il les incite à prendre un emploi à plein temps. L'article 25, paragraphe 1, prévoit que tout Membre doit assurer l'adaptation des régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle aux conditions de l'activité professionnelle des travailleurs à temps partiel dont la durée de travail ou les gains ne peuvent, dans des conditions prescrites, être considérés comme négligeables. La recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, fournit des orientations aux paragraphes 12 et 22.

En vertu du paragraphe 58 de la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, le personnel infirmier employé à titre temporaire et celui employé à temps partiel devraient bénéficier de conditions d'emploi équivalentes à celles du personnel permanent et du personnel employé à plein temps, respectivement, ses droits étant, selon le cas, déterminés sur une base proportionnelle.

La recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, prévoit que les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, dont beaucoup ont des responsabilités familiales, devraient être réglementées et contrôlées d'une manière adéquate (paragraphe 21 (1)).

Conformément au paragraphe 21 (2) de la recommandation n° 165, les conditions d'emploi, y compris l'assujettissement à la sécurité sociale, des travailleurs à temps partiel [...] devraient, dans la mesure du possible, être équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et à celles des travailleurs permanents respectivement; dans les cas appropriés, leurs droits pourront être calculés sur une base proportionnelle. Les travailleurs à temps partiel devraient aussi avoir l'option d'accéder ou de revenir à un emploi à plein temps lorsqu'un tel emploi est vacant et lorsque disparaissent les circonstances ayant déterminé l'affectation à un emploi à temps partiel (paragraphe 21 (3)).

564. Même si avant l'adoption de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182 certains instruments de l'OIT tenaient compte des circonstances et des besoins particuliers des travailleurs à temps partiel, il n'y avait pas de normes de l'OIT qui traitaient spécifiquement, et de manière globale, de leur situation. La grande majorité des commentaires de la commission sur le travail à temps partiel étaient liés à la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et à l'attention particulière qu'elle portait à la nécessité que les pays formulent et appliquent, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi²⁹. Dans ses rapports généraux datant de la fin des années quatre-vingt et du début des années quatre-vingt-dix, la commission émettait également plusieurs commentaires d'ordre général, prenant acte du rôle du développement des formes atypiques d'emploi (travail à temps partiel, travail temporaire, contrats à durée déterminée) dans la réduction du chômage, tout en insistant sur le fait que de telles dispositions ne correspondaient pas toujours à un choix volontaire des travailleurs et pouvaient être employées pour éviter les normes minimales

²⁹ Article 1 (1) de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

de base³⁰. Dans le même temps, la commission indiquait nourrir des préoccupations à l'égard de certaines formes «flexibles» de contrats de travail (emplois à temps partiel ou temporaires occupés en majorité par des femmes dans le secteur des services) qui, bien que facilitant les opérations pour les employeurs, pouvaient priver ces salariés des emplois à plein temps qu'ils recherchaient peut-être³¹.

565. Les travaux préparatoires des instruments relatifs au travail à temps partiel ont identifié quelques-unes des préoccupations liées à la protection des travailleurs dans le cadre du travail à temps partiel. Le rapport rédigé pour la discussion indiquait que, même si les dispositions directement liées au travail à temps partiel contenues dans les normes internationales du travail étaient limitées à certains aspects du travail à temps partiel et à certaines catégories de travailleurs, cela ne signifiait pas qu'en général les travailleurs à temps partiel n'étaient pas couverts par les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail de l'OIT³². En d'autres termes, ces instruments n'excluaient pas expressément les travailleurs à temps partiel. Néanmoins, le rapport notait aussi que, si les travailleurs à temps partiel entraient dans le champ d'application des normes internationales du travail en vigueur, il n'en demeurait pas moins que les instruments n'avaient pas été spécialement libellés pour tenir compte de la protection et de la promotion du travail à temps partiel. L'apparition du travail à temps partiel comme un phénomène important sur les marchés de l'emploi des pays industriels ces dernières décennies donnait à penser qu'il était nécessaire de se doter de normes internationales du travail qui traitent concrètement de la protection et de la promotion de l'emploi à temps partiel. Il concluait que, même si les activités normatives de l'OIT s'étendaient à plusieurs aspects importants du travail à temps partiel, le champ couvert demeurait limité³³. La convention n° 175 et la recommandation n° 182 ont toutes deux été conçues pour traiter plus globalement les questions touchant les travailleurs à temps partiel³⁴.

A. Définition du travail à temps partiel

566. Les instruments emploient une définition large du travail à temps partiel, s'appliquant à tous les travailleurs à temps partiel qui sont définis comme des travailleurs salariés dont la durée normale du travail est inférieure à celle de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable³⁵. La durée normale du travail peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période donnée³⁶. Afin de promouvoir l'égalité dans les conditions de travail et la couverture de la protection sociale, il est nécessaire de définir le terme «travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable» qui, conformément à la convention n° 175, se réfère à un travailleur

³⁰ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 4A), CIT, 75^e session, Genève, 1988, paragr. 56.

³¹ *Ibid.*, paragr. 53.

³² BIT: *Le travail à temps partiel*, rapport V (I), 1993, *op. cit.*, p. 89. Outre la convention n° 122, le rapport mentionne d'autres conventions étant particulièrement applicables aux travailleurs à temps partiel, à savoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

³³ BIT: *Le travail à temps partiel*, rapport V (I), 1993, *op. cit.*, pp. 86-89.

³⁴ *Ibid.*, pp. 84-86.

³⁵ Article 1 a) de la convention n° 175, et paragraphes 2 a) et 3 de la recommandation n° 182.

³⁶ Article 1 b) de la convention n° 175, et paragraphe 2 b) de la recommandation n° 182.

à plein temps: «i) ayant le même type de relation d'emploi; ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire; iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé»³⁷.

567. L'instrument précise également les catégories de travailleurs qui ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel, à savoir «les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles»³⁸. La convention n° 175 précise par ailleurs «qu'un Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable»³⁹. Les pays qui se prévalent de la souplesse qu'offre cette disposition doivent, dans leurs rapports sur l'application de la convention, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ou d'établissements exclue et les raisons de l'exclusion⁴⁰.

B. Egalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps

568. Le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps est au cœur des instruments sur le travail à temps partiel et s'appuie sur la promotion de l'égalité dans les conditions de travail et la couverture de la protection sociale pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps occupant des postes similaires. L'objectif est de protéger les travailleurs d'un traitement inégal découlant de leur statut contractuel à temps partiel.

569. Les instruments couvrent donc plusieurs points pour lesquels l'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel est importante. La convention n° 175 prévoit que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs; la sécurité et la santé au travail; et la discrimination dans l'emploi et la profession⁴¹. Elle précise aussi que des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne la protection de la maternité, la cessation de la relation de travail et d'autres prestations (y compris le congé annuel payé, les jours fériés payés et le congé de maladie)⁴². La

³⁷ Article 1 c) de la convention n° 175, et paragraphe 2 c) de la recommandation n° 182.

³⁸ Article 1 d) de la convention n° 175.

³⁹ Article 3 (1) de la convention n° 175.

⁴⁰ Article 3 (2) de la convention n° 175.

⁴¹ Article 4 de la convention n° 175.

⁴² Article 7 de la convention n° 175.

recommandation n° 182 ajoute que les mêmes règles devraient s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps en ce qui concerne les dates des congés annuels et le travail effectué au cours d'un jour de repos habituel ou d'un jour férié⁴³. Elle réclame également que les travailleurs à temps partiel aient accès sur une base équitable, et autant que possible dans des conditions équivalentes, à tous les types de congés octroyés aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, notamment au congé-éducation payé, au congé parental et au congé en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille directe du travailleur⁴⁴.

570. Le principe d'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel peut aussi inclure l'application de la proportionnalité, le cas échéant. Dès lors, si l'accès à certaines conditions peuvent être identiques pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, des paiements peuvent être effectués et des prestations accordées aux travailleurs à temps partiel proportionnellement aux heures travaillées, en fonction du régime d'emploi ou de protection sociale applicable. La convention n° 175 prévoit que le salaire d'un travailleur à temps partiel «calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce» ne doit pas être inférieur au salaire d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable uniquement parce qu'il ou elle travaille à temps partiel⁴⁵. La règle du prorata s'applique également aux prestations pécuniaires liées au congé de maternité, à la cessation de la relation de travail, au congé annuel payé et aux jours fériés payés, ainsi qu'au congé de maladie⁴⁶. La recommandation n° 182 ajoute que les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier sur une base équitable des compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable⁴⁷. Elle demande aussi que des mesures soient prises afin que les travailleurs à temps partiel aient, dans la mesure où cela est réalisable, accès sur une base équitable aux installations et services de bien-être de l'établissement considéré qui devraient être adaptés pour tenir compte de leurs besoins⁴⁸.

571. L'égalité de traitement et la proportionnalité entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable s'appliquent également aux régimes légaux de sécurité sociale. La convention n° 175 précise en effet que les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable qui pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales⁴⁹. Elle permet aussi l'exclusion des régimes légaux de sécurité sociale des travailleurs à temps partiel dont la durée de travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés, à l'exception des prestations d'accidents du travail et d'autres mesures prévues à l'article 7, à l'exception des mesures de protection de la maternité autres que celles qui sont prévues par des régimes légaux de sécurité sociale⁵⁰. Les

⁴³ Paragraphe 14 de la recommandation n° 182.

⁴⁴ Paragraphe 13 de la recommandation n° 182.

⁴⁵ Article 5 de la convention n° 175.

⁴⁶ Article 7 de la convention n° 175.

⁴⁷ Paragraphe 10 de la recommandation n° 182.

⁴⁸ Paragraphe 11 de la recommandation n° 182.

⁴⁹ Article 6 de la convention n° 175.

⁵⁰ Article 8 de la convention n° 175.

organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives doivent être consultées au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision des seuils qui doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel. Toutefois, cherchant à améliorer certaines conditions des travailleurs à temps partiel, la recommandation n° 182 préconise que les exigences relatives aux seuils d'accès soient progressivement abaissées pour permettre la couverture la plus large possible des travailleurs à temps partiel⁵¹. De la même façon, lorsque les travailleurs à temps partiel ont plus d'un emploi, la somme de leurs heures de travail, de leurs cotisations ou de leurs gains devrait être prise en considération pour déterminer s'ils satisfont aux exigences de seuils établies par les régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle⁵².

C. Travail à temps partiel productif et librement choisi

572. Les droits et les prestations découlant de l'emploi disponibles pour les travailleurs à plein temps n'ont pas toujours été accessibles aux travailleurs à temps partiel, ce qui a limité l'attrait du travail à temps partiel. Si le principe d'égalité de traitement est important, d'autres mesures doivent être prises pour veiller à ce que le travail à temps partiel productif et librement choisi soit une option viable.

573. La convention n° 175 exige l'adoption de mesures pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs et veille à la protection décrite précédemment⁵³. Ces mesures doivent comporter: le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail; l'utilisation des services de l'emploi pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement; et une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation⁵⁴. La recommandation n° 182 demande aux employeurs de consulter les représentants des travailleurs concernés au sujet de l'introduction ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, au sujet des règles et procédures applicables à ce type de travail ainsi qu'au sujet des mesures protectrices et promotionnelles⁵⁵. Elle encourage les employeurs à envisager des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris à des postes qualifiés et à des postes de direction lorsque cela est approprié. La recommandation ajoute que des mesures devraient être prises pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, la progression et la mobilité professionnelles⁵⁶. L'attention que la recommandation porte à la formation est importante, car, souvent, cette limitation a des effets négatifs sur les perspectives de carrière des travailleurs à temps partiel.

⁵¹ Paragraphes 7 et 8 de la recommandation n° 182.

⁵² Paragraphe 9 de la recommandation n° 182.

⁵³ Article 9 (1) de la convention n° 175.

⁵⁴ Article 9 (2) de la convention n° 175.

⁵⁵ Paragraphe 4 de la recommandation n° 182.

⁵⁶ Paragraphe 15 de la recommandation n° 182.

574. Afin de garantir que le travail à temps partiel est librement choisi, il est important d'offrir la possibilité de passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, ou vice versa. Cela est particulièrement essentiel pour faciliter le retour des parents qui le souhaitent à l'emploi rémunéré après un congé de maternité ou un congé parental, et contribuer à éviter le «piège du temps partiel»⁵⁷. A cet égard, la convention prévoit que des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales⁵⁸. La recommandation ajoute que les employeurs devraient prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'entreprise et les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à plein temps⁵⁹. Lorsque les conditions nationales ou la situation de l'établissement le permettent, le transfert d'un travailleur à un travail à temps partiel dans des cas justifiés, comme une grossesse ou la nécessité de prendre soin d'un jeune enfant ou d'un membre handicapé ou malade de sa famille directe, ainsi que son retour ultérieur à un travail à plein temps devraient être rendus possibles s'il le demande. Conformément à la recommandation, le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément à la législation et à la pratique nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré⁶⁰.

Encadré 5.2

Pays disposant d'une législation nationale sur le travail à temps partiel

Alors que seuls 17 pays ont ratifié la convention n° 175, environ 60 pays ont rapporté, dans le cadre de la présente étude d'ensemble, que leur législation nationale aborde au moins quelques dimensions essentielles du travail à temps partiel (comme la définition des travailleurs à temps partiel et des mesures de lutte contre la discrimination), et 14 pays supplémentaires ont également déclaré disposer d'une législation qui traite d'une façon ou d'une autre du travail à temps partiel. Il semblerait donc que la législation de près de la moitié des Etats Membres de l'OIT traite du travail à temps partiel.

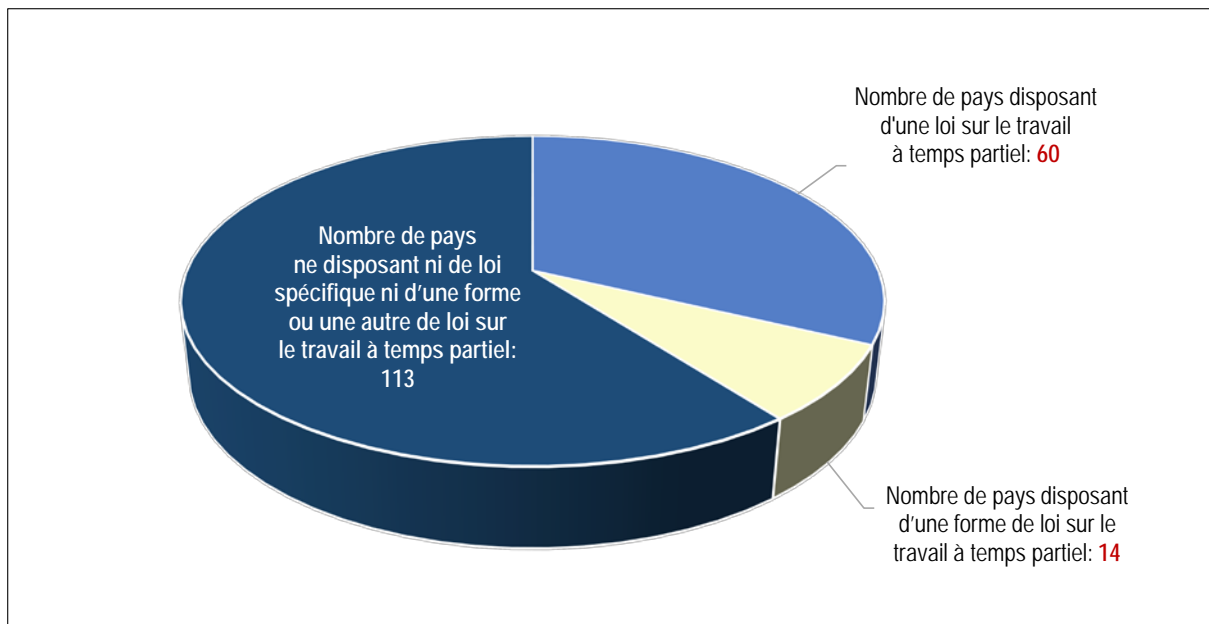
⁵⁷ J.C. Messenger et N. Ray: «The “deconstruction” of part-time work», dans J. Berg (dir. de publ.): *Labour markets, institutions and inequality* (Cheltenham, Edward Elgar Publishing), 2015, pp. 184-210.

⁵⁸ Article 10 de la convention n° 175.

⁵⁹ Paragraphe 18 de la recommandation n° 182.

⁶⁰ Paragraphe 19 de la recommandation n° 182.

Figure 5.3. Pays disposant d'une législation nationale sur le travail à temps partiel



575. *La commission souhaite relever que, même si seuls 17 Etats Membres ont ratifié la convention n° 175, de nombreux autres pays disposent d'une législation qui traite des opportunités et défis du travail à temps partiel et peut offrir un point de départ vers la ratification future de la convention.*

3. Mise en œuvre de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182

3.1. Mise en œuvre au niveau national

A. Définitions du travail à temps partiel au niveau national

Encadré 5.3

L'article 1 de la convention n° 175 prévoit que:

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «travailleur à temps partiel» désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;
- b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;
- c) l'expression «travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable» se réfère à un travailleur à plein temps:
 - i) ayant le même type de relation d'emploi;
 - ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;
 - iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé;

- d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

576. Lorsqu'il a inscrit le travail à temps partiel à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration a attiré l'attention sur certaines distinctions pour bien préciser la catégorie de travailleurs visée par les normes. La tendance à grouper les travailleurs à temps partiel avec d'autres travailleurs dont la situation professionnelle est considérée comme «particulière» ou «atypique» était particulièrement préoccupante⁶¹. La priorité des instruments proposés sur le travail à temps partiel était de couvrir les travailleurs dont la durée du travail est inférieure à la durée normale du travail des personnes occupées à plein temps dans la même branche d'activité ou dans le même établissement.

577. Dans de nombreux pays, la législation emploie une formulation différente de celle employée dans la convention n° 175 et dans la recommandation n° 182 pour définir le travail à temps partiel. Par exemple, en *Albanie*, le Code du travail prévoit «qu'en vertu du contrat de travail à temps partiel, le salarié accepte de travailler pour une durée hebdomadaire ou mensuelle normale plus courte en nombre d'heures, de demi-journées ou de journées complètes que celle de salariés à plein temps se trouvant dans une situation comparable»⁶². Le terme «se trouvant dans une situation comparable» se retrouve également dans la législation de plusieurs autres pays⁶³.

578. Dans d'autres pays, la législation adopte une approche différente en indiquant que le nombre d'heures de travail à temps partiel est inférieur à celui d'un horaire à plein temps, sans faire de lien avec la durée de travail d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans la même entreprise ou activité, s'appuyant de ce fait sur la définition nationale de la durée de travail d'un emploi à plein temps. Au *Burkina Faso*, le travail à temps partiel est défini comme un «contrat de travail dont la durée d'exécution est inférieure à la durée hebdomadaire légale» ou à une durée considérée comme équivalente. Lorsque la durée de travail hebdomadaire d'un travailleur est inférieure à 40 heures ou au nombre d'heures considéré comme équivalent dans les établissements non agricoles, il ou elle est qualifié(e) de travailleur à temps partiel⁶⁴. En *Bosnie-Herzégovine*, la législation du travail prévoit que «les contrats de travail peuvent être conclus pour un travail à plein temps ou à temps partiel. La durée de travail d'un emploi à plein temps est de 40 heures par semaine, à moins que la loi, une convention collective, un règlement du travail ou un contrat de travail prévoient une durée plus courte. Le travail à temps partiel se définit par une durée de travail inférieure à celle d'un travail à plein temps»⁶⁵. D'autres systèmes juridiques s'appuient également sur l'horaire de travail à plein temps, plutôt que sur une comparaison avec des travailleurs ou des entreprises dans une situation comparable⁶⁶.

⁶¹ BIT: *Le travail à temps partiel*, rapport V (1), 1993, *op. cit.*, p. 7.

⁶² Art. 14 (1) du Code du travail.

⁶³ *Algérie, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, République de Corée, Croatie, Espagne, Japon, Malte, Maurice, Portugal et Roumanie.*

⁶⁴ Art. 47 du Code du travail.

⁶⁵ Art. 36 de la loi sur le travail.

⁶⁶ *Estonie, France, Lettonie, Madagascar et République arabe syrienne.*

579. Dans certains systèmes juridiques, le concept d'annualisation de la durée du travail est employé pour définir la durée de travail ou les travailleurs à temps partiel, parfois en l'associant à une définition comparable de la durée de travail à plein temps. Par exemple, à *Cabo Verde*, un travailleur à temps partiel est défini comme «une personne dont la durée de travail normale, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne pour une période pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable»⁶⁷. La répartition variable de la durée du travail permet une certaine souplesse au niveau de la répartition de l'horaire de travail à temps partiel, ce qui peut avoir des effets positifs et négatifs pour les travailleurs et les employeurs selon la façon dont les heures sont distribuées et la période concernée. La plupart des régimes juridiques qui recourent à ce système limitent l'annualisation de la durée de travail à temps partiel à une année⁶⁸.

580. Une autre approche consiste à fonder la définition juridique du travail à temps partiel sur le nombre d'heures travaillées par jour, par semaine ou les deux, qui est inférieur à la durée de travail à plein temps. Elle offre l'avantage de l'établissement sans ambiguïté de la durée de travail définissant le travail à temps partiel. L'*Angola* est l'un des pays qui a opté pour cette approche, et son Code du travail établit que «le travail à temps partiel est un emploi où le travailleur effectue ses activités professionnelles pendant une durée ne dépassant pas 5 heures par jour pendant la journée et 4 heures pendant la nuit»⁶⁹. Aux *Seychelles*, un «travailleur à temps partiel» est une personne, autre qu'un travailleur occasionnel, qui travaille pour le même employeur pour moins de 25 heures par semaine ou, quel que soit le nombre d'heures travaillées, pour moins de 3 jours par semaine⁷⁰. On retrouve des variantes de ces définitions dans d'autres pays⁷¹.

581. Certaines définitions juridiques du travail à temps partiel s'expriment également en pourcentages de la durée de travail à plein temps journalière, hebdomadaire ou les deux. Le niveau auquel le pourcentage est établi peut jouer un rôle important pour déterminer si le travail est véritablement à temps partiel ou s'il s'apparente plus à du travail à plein temps. Au *Mali*, le Code du travail définit le travail à temps partiel comme «des horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'établissement»⁷². D'autres pays emploient également cette méthode⁷³. En *Malaisie*, la législation adopte une approche unique visant à établir des limites supérieure et inférieure pour définir les salariés à temps partiel et prévoit qu'un «salarié à temps partiel» est une personne [...] dont la durée moyenne du travail par semaine, telle que convenue par le salarié et l'employeur, [...] est supérieure à 30 pour cent de la durée normale du travail hebdomadaire d'un salarié à plein temps employé à une fonction similaire dans la même entreprise, mais sans dépasser 70 pour cent de cet horaire»⁷⁴.

582. La multiplication des types de contrats a eu un effet considérable sur les définitions juridiques du travail à temps partiel, certains pays acceptant en effet plusieurs types de

⁶⁷ Art. 176 du Code du travail.

⁶⁸ *Chypre, Islande, Malte et Portugal*.

⁶⁹ Art. 102(1) du Code du travail.

⁷⁰ Section 2, Règlement de 1991 (S.I. 34) sur les conditions d'emploi.

⁷¹ *Chine, Côte d'Ivoire, Kazakhstan, Kirghizistan, Lituanie, Pérou, Roumanie, Samoa et Singapour*.

⁷² Art. L.133 du Code du travail.

⁷³ *Argentine, Monténégro, Mozambique, Sénégal et Tunisie*.

⁷⁴ Section 2, loi portant modification de la loi sur l'emploi, 2012.

contrats à temps partiel. Toutefois, le recours à différentes définitions peut générer des difficultés administratives pour les employeurs et les travailleurs si les définitions contenues dans la législation ne sont pas claires. Par exemple, en *Bulgarie*, il existe deux types de travail à temps partiel: le travail à temps partiel convenu et le travail à temps partiel à la demande de l'employeur. Dans le cas du travail à temps partiel convenu, il est entendu que le travailleur et l'employeur fixent la durée de l'horaire normal de travail ainsi que la répartition des heures (par exemple sur une base journalière ou sur certains jours de la semaine). Le travail à temps partiel à la demande de l'employeur fait référence à des salariés à plein temps qui peuvent devenir des travailleurs à temps partiel pendant une période pouvant aller jusqu'à 3 mois⁷⁵.

583. La définition du travail ou des travailleurs à temps partiel n'est pas toujours directement établie dans la législation du travail nationale. Par exemple, en *Australie*, la distinction entre les salariés à temps partiel permanents et les salariés à temps partiel occasionnels est établie dans le système des *Modern Awards*⁷⁶. La définition des travailleurs à temps partiel dans la législation nationale peut aussi être plus limitée. Par exemple, en *Equateur*, la législation sur le travail à temps partiel ne s'applique qu'à certains jours de la semaine, établissant que, pour ce type de travail, le travailleur s'engage à fournir à l'employeur des services licites et personnels le samedi, le dimanche et les jours de repos obligatoires, durant toute la journée ou seulement quelques heures⁷⁷. Dans ces cas, la définition du travail à temps partiel résout des problèmes très spécifiques liés à l'emploi et au marché du travail, mais cette approche risque de ne pas tenir compte des besoins des groupes de travailleurs à temps partiel qui ne remplissent peut-être pas les conditions fixées dans ces dispositions légales.

584. La commission souhaite souligner que l'existence d'une définition du travail ou du travailleur à temps partiel dans la législation nationale peut être avantageuse à la fois pour les travailleurs et les employeurs en fournissant des orientations essentielles sur les différences entre l'emploi à plein temps et l'emploi à temps partiel, et sur la façon dont il convient de l'envisager dans les politiques publiques ou les conventions collectives qui peuvent chercher à distinguer ces types de travailleurs. La commission souhaite également souligner l'importance d'assurer que la définition du travail à temps partiel ne soit pas formulée de façon à créer des écarts qui privent les travailleurs de leurs droits reconnus dans la convention n° 175.

⁷⁵ Art. 138(1) et 138(a) du Code du travail.

⁷⁶ Rapport sur la convention n° 175 présenté en 2013 au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Selon le Médiateur pour le travail équitable (*Fair Work ombudsman*), un salarié à temps partiel travaille en moyenne moins de 38 heures par semaine. Les salariés à temps partiel qui ont habituellement un horaire de travail hebdomadaire régulier bénéficient des mêmes prestations que les salariés à plein temps, mais sur une base proportionnelle, qu'ils soient liés par un contrat permanent ou un contrat de durée déterminée. Les travailleurs à temps partiel occasionnels ont habituellement des horaires irréguliers et n'ont pas droit à des congés-maladie rémunérés ou à des congés payés annuels.

⁷⁷ Art. 50 de la loi sur les *maquilas* et les contrats de travail à temps partiel. Ce type de contrat peut être uniquement conclu avec des travailleurs qui ne sont pas déjà employés sur la base d'une semaine normale de 40 heures (art. 57).

B. Champ d'application

Encadré 5.4

L'article 3 de la convention n° 175 prévoit que:

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, étant entendu qu'un Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention et qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ou d'établissements ainsi exclue et les raisons pour lesquelles cette exclusion a été ou reste jugée nécessaire.

585. Lors des travaux préparatoires, il a été précisé que les instruments proposés ne devaient pas couvrir d'autres catégories de travail particulier ou atypique, comme le travail temporaire, occasionnel ou saisonnier, ni des travailleurs engagés dans des relations de travail temporaire, saisonnier ou occasionnel, sauf s'ils effectuent moins d'heures que leurs collègues à plein temps⁷⁸.

586. Même si ces instruments couvrent tous les travailleurs à temps partiel, des exclusions sont autorisées pour certaines catégories de travailleurs, après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs. Néanmoins, les Etats Membres qui se prévalent de telles exceptions sont priés de fournir des explications aux organes de contrôle.

587. La législation nationale peut exclure certaines catégories de travailleurs de l'application des dispositions sur le travail à temps partiel pour différentes raisons. Certains groupes de travailleurs peuvent être couverts par une législation différente de celle sur le travail, comme les travailleurs du secteur public, ainsi que les membres de la police et des forces armées. Dans certains cas, la situation est plus complexe. Par exemple, en *Australie*, la loi sur le travail équitable ne s'applique pas aux agents du secteur public de l'Etat ni aux employés des gouvernements locaux des Etats d'Australie-Occidentale, de la Nouvelle-Galles du Sud, du Queensland, d'Australie-Méridionale et de Tasmanie⁷⁹. Au *Canada*, la loi fédérale ne définit pas le travail à temps partiel, mais, dans les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador et du Nunavut, des règlements provinciaux du secteur public fournissent des orientations sur la manière d'aborder le travail à temps partiel⁸⁰. Aux *Etats-Unis*, la loi sur les normes du travail équitable s'applique tant aux travailleurs à plein temps qu'aux travailleurs à temps partiel. Conformément à la loi sur la sécurité du revenu pour les salariés retraités, tout salarié à temps partiel qui travaille au moins 1 000 heures pour une entreprise au cours d'une année civile est traité de manière identique aux travailleurs à plein temps s'agissant des conditions requises pour bénéficier de la couverture retraite. La législation de certains Etats fédérés traite du travail à temps partiel. Par exemple, l'article 556 du Code du travail de la Californie prévoit que les salariés dont la durée du travail ne dépasse pas 30 heures par semaine ou 6 heures par jour n'ont pas

⁷⁸ BIT: *Le travail à temps partiel*, rapport V (1), 1993, *op. cit.*, p. 7.

⁷⁹ Rapport sur la convention n° 175 présenté en 2013 au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

⁸⁰ Terre-Neuve-et-Labrador: règlement sur les normes du travail, loi sur les normes du travail, politique relative à la durée du travail; Nunavut: loi sur le statut de la fonction publique, 1990.

droit au jour de repos hebdomadaire. Au *Japon*, le travail à temps partiel est traité dans une législation séparée pour les agents des administrations nationales et locales ⁸¹.

588. Dans certains pays, les lois sur le travail à temps partiel ne s'appliquent pas aux travailleurs saisonniers ni aux travailleurs occasionnels, alors que, dans d'autres, leur application ne concerne que les travailleurs dont les revenus se situent au-dessus d'un certain seuil ou exclut ceux qui sont considérés comme occupant des fonctions de direction. Les travailleurs occasionnels, saisonniers et journaliers qui sont exclus des dispositions relatives au travail à temps partiel de la législation nationale peuvent être couverts par d'autres dispositions de la loi nationale, ce qui peut concerner un grand nombre de travailleurs dans certains pays, surtout dans des secteurs où ce genre de travail est fréquent, comme l'agriculture. Dans certains pays, ce genre de travail est considéré comme du travail saisonnier ⁸². Dans d'autres cas, la couverture peut dépendre de la régularité des heures de travail sur une période donnée, surtout dans le cas d'un travail journalier, irrégulier ou intermittent. Dans certains pays, les travailleurs concernés peuvent être couverts par une législation spécifique ⁸³.

589. Plusieurs pays ont rédigé des listes de catégories précises de travailleurs qui sont exclus des dispositions relatives au travail à temps partiel. Alors que certains en sont exclus parce qu'ils sont couverts par des législations différentes, d'autres le sont sans aucune autre forme de protection. Par exemple, à *Singapour*, la législation exclut les dirigeants et les cadres dont le salaire de base est supérieur à 4 500 dollars de Singapour par mois, alors qu'ils ne sont peut-être pas couverts par d'autres lois; en revanche, les gens de mer et les travailleurs domestiques, qui sont eux aussi exclus par la législation, sont couverts par d'autres dispositions juridiques ⁸⁴. Certains pays semblent prendre des mesures pour étendre une protection juridique aux travailleurs à temps partiel qui ont jusqu'ici été exclus des dispositions générales sur le travail à temps partiel.

590. *La commission encourage les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, à revoir périodiquement les exclusions existantes qui touchent les travailleurs à temps partiel et, le cas échéant, à examiner la possibilité d'étendre la portée des dispositions juridiques sur le travail à temps partiel* ⁸⁵.

C. Egalité de traitement

591. Le principe de l'égalité de traitement est un aspect important du travail à temps partiel. L'approche retenue dans les instruments relatifs au travail à temps partiel consiste à promouvoir l'égalité de traitement en matière de conditions d'emploi et de couverture sociale entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à plein temps lorsqu'ils occupent des postes similaires. L'objectif est de garantir que les travailleurs à temps partiel ne soient pas pénalisés par leur statut contractuel.

592. Dans certains cas, il peut arriver que les travailleurs à temps partiel ne bénéficient pas de certaines protections parce que leur durée de travail ou leur niveau de rémunération sont inférieurs aux seuils fixés par la législation nationale. L'une des principales

⁸¹ Les travailleurs du secteur public national sont soumis à la loi sur la fonction publique nationale et au règlement de l'Autorité nationale du personnel, et ceux du secteur public local à la loi sur les travailleurs dans le secteur public local.

⁸² *Madagascar* – art. 51 de la loi portant Code du travail.

⁸³ *Madagascar* – art. 46 de la loi portant Code du travail; *Philippines* – DOLE, «Explanatory bulletin on part-time employment», 1996.

⁸⁴ *Singapour* – loi sur l'emploi.

⁸⁵ Article 3, paragraphe 2, de la convention.

préoccupations exprimées lors des travaux préparatoires avait trait aux nombreuses discriminations vécues par les travailleurs à temps partiel en raison de leur moindre durée de travail. Ces discriminations peuvent se manifester de différentes manières. En premier lieu, les travailleurs à temps partiel peuvent être exclus de la couverture prévue par la réglementation ou par les conventions collectives en raison de leur durée de travail ou de leur rémunération. Deuxièmement, ils peuvent faire l'objet de ce que l'on pourrait qualifier de traitement «proportionnellement inférieur», c'est-à-dire se voir appliquer un taux salarial moins élevé pour le même travail ou pour un travail de même valeur⁸⁶. Troisièmement, les dispositions relatives aux prestations sociales ou à la protection des travailleurs peuvent ne pas prendre en considération les spécificités du travail à temps partiel. Enfin, il peut se produire une discrimination de fait pour ce qui est des horaires de travail ou des possibilités de formation et d'évolution de carrière. Il était donc important d'examiner le critère qui pouvait être utilisé pour veiller à ce que les travailleurs à temps partiel ne soient pas défavorisés en matière de protection. Ainsi, les droits, protections et conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel ont généralement été établis en fonction de ceux des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable⁸⁷. La convention n° 175 répond à cette préoccupation de différentes manières.

a) *Droit à une protection identique*

Encadré 5.5

L'article 4 de la convention n° 175 prévoit que:

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne:

- a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs;
- b) la sécurité et la santé au travail;
- c) la discrimination dans l'emploi et la profession.

593. Selon les informations recueillies pour la présente étude d'ensemble, la commission note que la plupart des pays ne font pas de distinction entre les travailleurs à plein temps et les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne les droits énoncés à l'article 4 de la convention n° 175. Dans de nombreux pays, le droit du travail n'établit pas de distinction entre les travailleurs en fonction de leur durée de travail, mais plutôt en fonction de leur statut. On peut considérer que ce groupe de pays offre une «protection juridique universelle» en ce qui concerne le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs; le droit à la sécurité et la santé au travail (SST); et la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession⁸⁸.

594. Si, dans la plupart des pays, ces droits sont protégés par la législation relative au travail, il arrive aussi que certains d'entre eux s'appuient sur des droits consacrés par la

⁸⁶ BIT: *Le travail à temps partiel*, rapport V (I), 1993, *op. cit.*, p. 34.

⁸⁷ *Ibid.*, p. 34.

⁸⁸ Albanie, Allemagne, Australie, Autriche, Bangladesh, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Burkina Faso, Chili, Colombie, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, République dominicaine, Egypte, Equateur, Espagne, Estonie, Etats-Unis, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Guinée équatoriale, Guyana, Hongrie, République islamique d'Iran, Islande, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Mali, Maurice, Mexique, Nicaragua, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Portugal, Rwanda, Singapour, Suède, République arabe syrienne, République tchèque, Tunisie, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe.

Constitution du pays. Le gouvernement du *Brésil* indique que, en vertu du droit constitutionnel à l'égalité, tous les travailleurs, y compris ceux à temps partiel, ont le droit d'organisation et de négociation collective, le droit à la sécurité et à la santé au travail et le droit à une protection contre la discrimination⁸⁹. Au *Costa Rica*, où le travail à temps partiel n'est pas défini dans la législation du travail, tous ces droits peuvent être exercés en vertu de la Constitution et du droit du travail, et ce par tous les travailleurs sans exception⁹⁰. Dans d'autres pays, les protections constitutionnelles, associées aux droits des travailleurs consacrés par le droit du travail, concernent principalement la liberté syndicale et le droit de négociation collective⁹¹.

595. Dans certains pays, tous les droits énoncés à l'article 4 de la convention n° 175 ne sont pas protégés, mais les travailleurs à plein temps et ceux à temps partiel jouissent de protections analogues en ce qui concerne certains droits, par exemple la liberté syndicale et la négociation collective. Il convient de rappeler que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, aux termes de son article 2, s'applique «[aux] travailleurs et [aux] employeurs, sans distinction d'aucune sorte»⁹² et que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, se réfère simplement aux «travailleurs». Au niveau national, dans certains pays, tous les travailleurs, y compris ceux à temps partiel, bénéficient de ces droits au titre de la législation relative au travail.

596. La situation est similaire en ce qui concerne la manière dont les droits en matière de sécurité et de santé au travail s'appliquent aux travailleurs à temps partiel. En principe, le niveau de protection de la sécurité et de la santé au travail dont bénéficient les travailleurs est invariable quelle que soit la durée du travail. La convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui pose les principes de base des politiques de sécurité et santé au travail, s'applique à tous les travailleurs. Au niveau national, la législation en matière de SST s'applique, dans de nombreux pays, à tous les travailleurs⁹³. Par exemple, en *Pologne*, le Code du travail exige des employeurs qu'ils «garanti[ssent] aux travailleurs des conditions de travail sûres et hygiéniques»⁹⁴. Le gouvernement d'*El Salvador* indique que le Directeur général du travail est chargé de veiller à ce que les travailleurs à temps

⁸⁹ *Brésil* – droit d'organisation et de négociation collective – art. 5(XVII) et 8 de la Constitution et art. 511 et suivants du Code du travail (*Consolidação das Leis do Trabalho*); sécurité et santé au travail – art. 7(XXII) de la Constitution et art. 154 du Code du travail; et discrimination – art. 7(XXX), (XXXI) et (XXXII) de la Constitution.

⁹⁰ *Costa Rica* – la Constitution prévoit l'égalité en droit (art. 33 et 68), le droit d'organisation (art. 60), le droit de grève et de lock-out (art. 61), la sécurité et la santé au travail (art. 66) et le droit à la sécurité sociale (art. 73). Les dispositions correspondantes du Code du travail s'appliquent à l'ensemble des travailleurs sans exception, quelle que soit la durée du travail.

⁹¹ *Kenya* – Constitution; les droits des travailleurs sont également énoncés dans la loi de 2007 sur les relations du travail; *Philippines*, art. XIII(3) de la Constitution et art. 243 du Code du travail; *Ukraine* – le droit d'organisation est garanti par la Constitution (art. 36), le Code du travail (art. 243) et la loi sur les syndicats (droits et garanties en matière d'activités syndicales); le droit à la négociation collective est garanti par la Constitution, le Code du travail (art. 14), la loi sur les conventions collectives, la loi sur les syndicats (droits et garanties en matière d'activités syndicales) et la loi sur les organisations d'employeurs (associations, droits et garanties relatives à leurs activités); *Zimbabwe* – art. 5 et 65(2) de la Constitution, ainsi que la loi sur le travail.

⁹² La convention n° 87 autorise des exceptions, principalement applicables au service public et aux forces armées. L'article 9 (1) de ladite convention prévoit ce qui suit: «La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.» Le libellé de l'article 5 (1) de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, est identique tandis que l'article 6 relatif au secteur public et aux forces armées prévoit ce qui suit: «La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.»

⁹³ *Inde, Jamaïque, Malawi, Oman, Ouzbékistan, Serbie, Slovaquie et Suisse.*

⁹⁴ Art. 15 du Code du travail.

partiel bénéficient des mêmes protections que les travailleurs à plein temps en matière de SST, et de vérifier la conformité des règlements intérieurs soumis par les entreprises pour approbation.

597. En ce qui concerne la prévention de la discrimination dans l'emploi et la profession à l'égard des travailleurs à temps partiel, les mesures juridiques adoptées ne sont pas aussi directes que celles qui concernent les relations professionnelles et la SST. En règle générale, les normes internationales du travail ne font pas spécifiquement référence à la protection et à la promotion du travail à temps partiel, à l'exception bien évidemment des instruments relatifs au travail à temps partiel. Toutefois, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui couvre tous les travailleurs, a marqué une étape fondamentale dans la promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et dans la protection contre la discrimination fondée sur le sexe (entre autres motifs de discrimination), sujet d'une importance capitale pour les travailleurs à temps partiel, qui sont en majorité des travailleuses. De même, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, joue un rôle crucial dans l'élimination de la discrimination salariale fondée sur le sexe⁹⁵. L'article 4 de la convention n° 175 rappelle que les travailleurs à temps partiel doivent être pleinement protégés contre tous les motifs interdits de discrimination.

598. Dans certains pays, la législation antidiscrimination au sens large s'applique aux travailleurs à temps partiel, ce qui est indéniablement tout à fait judicieux lorsque ces travailleurs font partie de groupes souvent victimes de discrimination – femmes ou minorités ethniques, par exemple⁹⁶. Dans d'autres pays, la discrimination contre les travailleurs à temps partiel fait l'objet de dispositions juridiques spécifiques⁹⁷. Le gouvernement de la *République de Corée* indique qu'il a fait adopter des textes législatifs pour protéger les travailleurs à temps partiel, notamment en interdisant toute discrimination injustifiée à leur égard⁹⁸. ***La commission fait observer que l'adoption de mesures de lutte contre la discrimination spécialement adaptées à la situation des travailleurs à temps partiel peut permettre aux travailleurs et aux employeurs de mieux connaître leurs responsabilités et droits respectifs en la matière.***

⁹⁵ *République de Corée* – CEACR, convention n° 100, observations, publiées en 2014 et 2018; *Espagne* – CEACR, convention n° 100, observation, publiée en 2015; *Japon* – CEACR, convention n° 100, observations, publiées en 2015 et 2018; *Pays-Bas* – CEACR, convention n° 100, observation et demande directe, publiées en 2018. Pour une analyse plus approfondie de l'incidence de l'écart salarial entre hommes et femmes, voir J. Rubery et A. Koukiadaki, *Closing the Gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, BIT, Genève, 2016.

⁹⁶ *Bulgarie* – art. 8(3) du Code du travail; *Cabo Verde* – art. 15 et 177(2) du Code du travail; *Géorgie* – art. 2 du Code du travail; *Kazakhstan* – Code du travail.

⁹⁷ *Belgique* – loi de 2002; *Estonie* – art. 111 de la loi sur l'égalité de traitement; *Pologne* – art. 113 du Code du travail; *Suède* – art. 3 de la loi n° 293/2002 sur l'interdiction de la discrimination contre les employés travaillant à temps partiel et les employés sous contrat à durée déterminée.

⁹⁸ Loi sur la protection des travailleurs à temps partiel et les travailleurs sous contrat à durée déterminée.

b) *Droit à des conditions d'emploi équivalentes*

Encadré 5.6

L'article 7 de la convention n° 175 prévoit que:

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants:

- a) la protection de la maternité;
- b) la cessation de la relation de travail;
- c) le congé annuel payé et les jours fériés payés;
- d) le congé de maladie,

étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains.

599. Nombre de lois et de politiques relatives aux conditions d'emploi prévoient des seuils fondés sur la durée du travail à plein temps, seuils que les travailleurs à temps partiel n'atteignent souvent pas. Les conditions d'emploi en question peuvent être notamment la protection de la maternité, les droits relatifs à la cessation de la relation de travail, le congé annuel payé et les jours fériés payés, le congé de maladie ou le salaire. La question centrale à cet égard est de savoir si les travailleurs à temps partiel ont accès à ces prestations, dans des conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

600. L'autre question qui se pose est de savoir dans quels cas les travailleurs à temps partiel devraient être payés à proportion de la rémunération versée aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; en d'autres termes, la question est de savoir si le principe légal du *pro rata temporis*, défini comme un taux proportionnel à la durée du travail, devrait s'appliquer aux travailleurs à temps partiel en ce qui concerne les prestations pécuniaires. Dans le cadre des travaux préparatoires des instruments relatifs au travail à temps partiel, il a été noté que la possibilité d'un paiement proportionnel ou au prorata des prestations pécuniaires avait déjà fait l'objet de discussions et été mise en œuvre dans un certain nombre de pays, et que les représentants des employeurs avaient reconnu que le montant des prestations pécuniaires devrait être calculé sur une base proportionnelle ou au prorata⁹⁹. Les représentants des travailleurs n'étaient pas opposés au principe d'un calcul des prestations pécuniaires au prorata, à condition qu'il soit fondé sur un rapport bien défini entre les emplois à temps partiel et les emplois à plein temps analogues¹⁰⁰. De fait, le principe de la proportionnalité des avantages avait déjà été consacré dans la Déclaration concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1975, dans laquelle il est reconnu que les femmes forment la majorité des travailleurs à temps partiel et qu'il faut prendre des mesures pour garantir l'égalité de traitement, notamment le paiement au prorata des avantages sociaux¹⁰¹. La proportionnalité des avantages sociaux est également mentionnée dans d'autres normes internationales du travail¹⁰².

⁹⁹ BIT: *Le travail à temps partiel*, rapport V (I), 1993, *op. cit.*, p. 75.

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 83.

¹⁰¹ BIT: *Egalité de chances et de traitement pour les travailleuses*, CIT, rapport VIII, 60^e session, Genève, 1975.

¹⁰² Paragraphe 21 de la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et paragraphe 18 (1) de la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977.

601. L'approche retenue dans les instruments relatifs au travail à temps partiel a trouvé son expression dans la directive 97/81/CE du Conseil et à travers son application dans les Etats membres de l'UE. La directive reconnaît le principe de non-discrimination entre les travailleurs à plein temps et les travailleurs à temps partiel, et autorise les Etats membres à appliquer la règle de la proportionnalité aux droits quantifiables relatifs à la durée de travail (notamment les salaires, contributions sociales, indemnités et primes de productivité), tandis que l'égalité absolue est requise en ce qui concerne les droits fondamentaux non quantifiables (notamment les droits syndicaux, la protection de la SST et la non-discrimination dans l'emploi et la profession).

602. La recommandation n° 182 prévoit que les travailleurs à temps partiel devraient avoir accès sur une base équitable, et autant que possible dans des conditions équivalentes, à tous les types de congés octroyés aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, notamment au congé-éducation payé, au congé parental et au congé en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille directe du travailleur. Les mêmes règles devraient, s'il y a lieu, s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne les dates des congés annuels et le travail effectué au cours d'un jour de repos habituel ou d'un jour férié ¹⁰³.

i) Protection de la maternité

603. Comme il ressort des figures 5.1 et 5.2 au début du présent chapitre, la majorité des travailleurs à temps partiel sont des travailleuses. Beaucoup d'entre elles sont en âge d'avoir des enfants. Par conséquent, la protection de la maternité est un sujet particulièrement important pour les travailleurs à temps partiel. Avant et pendant l'élaboration de la convention n° 175, il avait été admis qu'il faudrait inclure la protection de la maternité. La norme qui était utilisée était la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, qui contenait des orientations sur les modalités de paiement des prestations et portait sur les différentes formes de protection des travailleurs et sur les responsabilités de l'employeur et du travailleur. Après l'adoption en 1994 de la convention n° 175, la Conférence a adopté la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, qui a actualisé les dispositions relatives aux responsabilités, aux protections et au système de paiement des prestations qui avaient été proposées dans la convention n° 103. Etant donné que ces normes comportent des prescriptions différentes pour le congé de maternité et les prestations, les différents régimes créés par ces normes concerneront aussi les travailleurs à temps partiel.

604. Pour ce qui est des droits attachés à la maternité, de nombreux pays ne font pas de distinction, dans leur législation et dans leurs politiques, entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ¹⁰⁴. En *Allemagne*, par exemple, la loi prévoit qu'un travailleur employé dans le cadre d'un contrat à temps partiel est soumis aux mêmes conditions d'emploi et d'assurance sociale que les autres employés, aussi bien en ce qui concerne les avantages liés à la grossesse et à la

¹⁰³ Paragraphes 13 et 14 de la recommandation n° 182. Aux *Etats-Unis*, la loi sur le congé médical et familial s'applique aux salariés qui ont travaillé au moins 1 250 heures pour un employeur au cours des 12 mois précédant la demande de congé.

¹⁰⁴ *Albanie, Algérie, Allemagne, Australie, Azerbaïdjan, Burkina Faso, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, El Salvador, Equateur, Estonie, Honduras, Hongrie, République islamique d'Iran, Islande, Madagascar, Nicaragua, Norvège, Ouzbékistan, Pérou, Roumanie, Tunisie, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe.*

maternité qu'en ce qui concerne le droit à une allocation de maternité de base ¹⁰⁵. Il en est de même au *Rwanda* ¹⁰⁶.

605. Dans d'autres pays, si les travailleuses à temps partiel jouissent des droits attachés à la maternité, une forme de proportionnalité peut cependant être appliquée au calcul des prestations pécuniaires. Dans certains pays, les lois et politiques relatives aux avantages sociaux mettent l'accent sur la proportionnalité au motif qu'il est possible que les travailleurs à temps partiel apportent une contribution proportionnellement moindre que les travailleurs à plein temps ¹⁰⁷. Par exemple, le gouvernement de la *Colombie* indique que les prestations sociales (y compris les prestations de maternité) sont versées à proportion de la durée de travail et du salaire touché, en partant du principe que les travailleurs reçoivent une compensation proportionnelle.

606. Certains pays fixent des conditions d'éligibilité aux prestations de maternité, par exemple sous la forme d'une période d'emploi minimale ¹⁰⁸. A cet égard, le paragraphe 8 (2) de la recommandation n° 182 précise que les périodes de service exigées ne devraient pas être plus longues pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. L'accès des travailleurs à temps partiel aux prestations de maternité peut être conditionné à leur affiliation à un régime d'assurance sociale privé ou public pendant un certain temps, ou à une certaine période d'emploi pour le compte d'un même employeur ¹⁰⁹. Diverses durées ininterrompues de cotisation ou d'emploi sont fixées au niveau national ¹¹⁰. Par exemple, à *Chypre*, les travailleuses doivent avoir cotisé pendant 26 semaines consécutives avant leur congé de maternité. D'autres pays qui prévoient une durée minimale de cotisation utilisent des coefficients pour déterminer le montant des prestations auquel les travailleuses à temps partiel sont éligibles ¹¹¹.

607. La convention n° 175 prévoit, à son article 8, paragraphe 1, la possibilité d'exclure du champ d'application des régimes légaux de sécurité sociale les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés ¹¹². Toutefois, l'article 6, paragraphe 5, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, prévoit que tout Membre doit garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles ladite convention s'applique ¹¹³. A cet égard, il est possible que certaines exigences légales entravent l'accès de certaines catégories de femmes employées à temps partiel aux prestations de maternité en espèces.

¹⁰⁵ Code social (SGB), chapitre cinq, art. 24(c) à (i), et loi sur la protection de la maternité (MuSchG), art. 13 et 14.

¹⁰⁶ *Pays-Bas* – loi sur l'assurance incapacité de travail des travailleurs indépendants et loi sur l'assurance-maladie; *Rwanda* – loi n° 13/2009 portant réglementation du travail.

¹⁰⁷ *Bosnie-Herzégovine, Brésil, Colombie, Cuba, ex-République yougoslave de Macédoine, France, Iraq, Luxembourg, Malawi, Mali, Maurice, Monténégro, Mozambique, Philippines, Portugal, Samoa, Seychelles, Suisse et République tchèque.*

¹⁰⁸ *Albanie, Algérie, Autriche, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Finlande, Grenade, Lettonie, Malawi et Sainte-Lucie.*

¹⁰⁹ BIT: *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* («Maternité et paternité au travail: Loi et pratique à travers le monde», résumé en français), Genève, 2014, p. 43.

¹¹⁰ *Guyana.*

¹¹¹ *Espagne.*

¹¹² Hormis les prestations en cas d'accidents.

¹¹³ La convention n° 183 s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant (article 2, paragraphe 1).

ii) Cessation de la relation de travail

608. Au cours des quatre dernières décennies, nombre de pays qui se sont dotés d'une législation sur le travail à temps partiel ont adopté des dispositions sur les droits de ces travailleurs en matière de licenciement. Avant l'an 2000, il s'agissait pour la plupart de pays industrialisés, qui pour la plupart n'établissaient pas de distinction entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à plein temps pour ce qui est des dispositions légales relatives au licenciement. La progression du travail à temps partiel dans beaucoup de pays en développement est allée de pair avec l'adoption de dispositions relatives à la protection contre le licenciement qui concernent également les travailleurs à temps partiel.

609. Certains pays interdisent en droit la discrimination fondée sur la durée du travail pour ce qui est de la modification des contrats de travail ou de la cessation de la relation de travail, ce qui concerne donc les travailleurs à temps partiel. Par exemple, aux *Pays-Bas*, la loi prévoit que les employeurs ne doivent pas exercer de discrimination à l'encontre des travailleurs sur la base de la durée du travail en ce qui concerne la conclusion, la modification (avec l'accord des deux parties) ou la résiliation d'un contrat de travail, à moins que cette discrimination ne soit objectivement justifiée¹¹⁴. Beaucoup de pays indiquent que les règles relatives au licenciement et à l'indemnisation applicables aux travailleurs à plein temps s'appliquent également aux travailleurs à temps partiel¹¹⁵. Par exemple, à *Singapour*, la législation relative à la cessation de la relation de travail assure aux travailleurs à temps partiel des droits équivalents à ceux des employés à plein temps¹¹⁶. En *Islande*, la législation garantit aux travailleurs à plein temps et aux travailleurs à temps partiel une protection contre le licenciement équivalente¹¹⁷.

610. Certains pays fixent des conditions d'éligibilité pour que les travailleurs à temps partiel puissent bénéficier d'indemnités de licenciement. A *Chypre*, seuls les travailleurs employés plus de 18 heures par semaine sont éligibles aux indemnités pour licenciement abusif ou pour licenciement économique¹¹⁸. Au *Pérou*, qui applique une approche similaire, le droit à indemnisation des travailleurs qui travaillent moins de 4 heures par jour pour un même employeur est limité¹¹⁹. Dans d'autres pays, les seuils d'éligibilité sont beaucoup plus hauts. A *Sainte-Lucie*, les travailleurs à temps partiel sont éligibles aux indemnités pour licenciement économique s'ils ont été employés de manière continue pour une durée totale de 2 ans et n'ont pas travaillé moins de 3 jours par semaine¹²⁰.

611. La question se pose aussi de savoir si, et dans quelles conditions, un travailleur à plein temps peut être obligé de passer à temps partiel, en particulier lorsqu'un refus peut donner lieu à un licenciement. La commission s'est dit préoccupée par le fait que, dans le cas où un travailleur ne peut contester son licenciement que si les raisons données par l'employeur ne sont pas étayées et où ledit travailleur n'a pas droit à des indemnités de

¹¹⁴ Art. I, II, III et IV de la loi sur l'égalité de traitement.

¹¹⁵ Autriche, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Burkina Faso, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Guinée équatoriale, Guyana, Hongrie, Lettonie, Maurice, Nicaragua, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Philippines, Samoa, Seychelles, République tchèque et République bolivarienne du Venezuela.

¹¹⁶ Loi sur l'emploi et loi sur le Central Provident Fund (CPF, Fonds central de prévoyance).

¹¹⁷ Loi n° 13 de 2003.

¹¹⁸ Art. 2 de la loi n° 79(I) de 2002 sur la cessation de la relation de travail (modifiée) (n° 2).

¹¹⁹ Art. 22 du décret législatif n° 728.

¹²⁰ Partie III(11) (conditions du maintien dans l'emploi), art. 165 de la loi sur le travail n° 37 de 2006.

perte d'emploi, il est alors obligé de fait d'accepter de passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel ¹²¹.

iii) Congé annuel payé, jours fériés payés et congé de maladie

612. Le droit des travailleurs à temps partiel au congé annuel payé, aux jours fériés payés et au congé de maladie fait l'objet d'approches diverses selon les pays. Dans certains pays, les travailleurs à temps partiel sont éligibles à toutes ces formes de congé à l'instar des travailleurs à plein temps, et dans beaucoup d'autres, les travailleurs à temps partiel bénéficient de ces droits de manière presque équivalente aux travailleurs à plein temps ¹²². Dans d'autres pays, des conditions particulières s'appliquent aux travailleurs à temps partiel en ce qui concerne tous les types de congé, ou bien certains d'entre eux ¹²³; il peut s'agir d'une période minimale, par exemple une période d'emploi au service d'un même employeur, nécessaire pour être éligible au congé annuel payé ou au congé de maladie ¹²⁴. Dans d'autres pays ¹²⁵, les travailleurs à temps partiel bénéficient d'une rémunération proportionnelle pendant leurs congés ¹²⁶. Au *Brésil*, le nombre de jours de congé annuel payé auquel ont droit les travailleurs à temps partiel dépend du nombre d'heures travaillées sur une période de 12 mois: par exemple, ils ont droit à 18 jours de congé annuel s'ils ont travaillé entre 22 et 25 heures par semaine, et à 16 jours s'ils ont travaillé entre 20 et 22 heures par semaine ¹²⁷. Une variante consiste à prendre en considération la durée d'emploi continu au service d'un même employeur: ainsi, le nombre de jours de congé annuel payé auquel ont droit les travailleurs à temps partiel augmente au fil des ans. Par exemple, en *Malaisie*, les travailleurs à temps partiel ont droit à au moins 6 jours de congé pour chaque période de 12 mois d'emploi continu au service d'un même employeur s'ils ont été employés par ce dernier pour moins de 2 ans; au moins 8 jours pour chaque période de 12 mois s'ils ont été employés par le même employeur entre 2 et 5 ans; cette durée est portée à 11 jours pour chaque période de 12 mois s'ils ont été employés par le même employeur pendant 5 ans ou plus ¹²⁸.

613. En ce qui concerne les jours fériés payés, la question est de savoir si les travailleurs à temps partiel ont droit au même nombre de jours fériés que les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, ou s'ils ont droit à un nombre proportionnel de jours fériés, ou au paiement de ces jours. Dans beaucoup de pays, les travailleurs à temps partiel ont droit au même nombre de jours de congé annuel, de jours fériés et de congé de maladie que les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, ou à un nombre de jours ou à un paiement proportionnel ¹²⁹. Dans certains pays, les travailleurs à temps partiel sont éligibles au congé de maladie payé sur la même base que les travailleurs à plein temps, mais en fonction des cotisations réellement versées ¹³⁰. Dans

¹²¹ *Slovénie* – CEACR, convention n° 175, demande directe, publiée en 2004.

¹²² *Australie, Autriche, Burkina Faso, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Estonie, Honduras, Iraq, Islande, Jamaïque, Rwanda, Samoa, Suisse, Tunisie, Uruguay et République bolivarienne du Venezuela.*

¹²³ *France et Madagascar.*

¹²⁴ *Chypre* – loi sur les congés annuels payés; *Maurice* – art. 27 et 28 de la loi sur les droits en matière d'emploi.

¹²⁵ *Espagne, Iles Cook, Italie, Mali, Ouzbékistan, Pays-Bas, Portugal et Singapour.*

¹²⁶ *Bulgarie* – art. 23(2) du Code du travail.

¹²⁷ Mesure provisoire n° 2.164-41 de 2001.

¹²⁸ Art. 7 du règlement de 2010 sur l'emploi (salariés à temps partiel).

¹²⁹ Voir ci-dessus, et aussi *Maurice*.

¹³⁰ *Lettonie.*

d'autres pays, si les travailleurs à temps partiel peuvent être éligibles à un congé de maladie payé d'une durée proportionnelle à leur durée de travail dans les mêmes conditions que les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, il leur faut toutefois atteindre le seuil d'une certaine période de service¹³¹. De plus, les régimes d'assurance-maladie de certains pays conditionnent le versement de prestations en espèces en cas de maladie au respect d'un certain seuil de rémunération¹³².

c) *Rémunération des travailleurs à temps partiel*

Encadré 5.7

L'article 5 de la convention n° 175 prévoit que:

Des mesures appropriées à la législation et à la pratique nationales doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base, calculé selon la même méthode, des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

614. En règle générale, les travailleurs à temps partiel ont des revenus inférieurs aux travailleurs à plein temps, même lorsqu'ils occupent des postes similaires et exercent des responsabilités analogues, tout simplement parce qu'ils touchent une rémunération correspondant à un nombre d'heures inférieur. Cela peut signifier que les salaires de certains travailleurs à temps partiel ne sont pas suffisants pour couvrir leurs besoins ou ceux des membres de leur famille dont ils ont la charge. Le salaire d'un travailleur à temps partiel peut contribuer aux ressources disponibles pour un ménage. Néanmoins, si une cellule familiale ne comporte qu'un ou deux travailleurs à temps partiel, cela peut peser lourdement sur les revenus de la famille. Dans ces conditions, le travail à temps partiel subi peut poser un problème bien réel aux travailleurs qui n'ont pas d'autre possibilité d'emploi sur le marché du travail.

615. Des études récentes de l'OIT ont montré que le travail à temps partiel a souvent pour corollaire une pénalisation salariale, même si dans certains cas il peut donner lieu à une compensation salariale¹³³. Plusieurs raisons peuvent être avancées. Premièrement, les travailleurs à temps partiel sont souvent employés dans des secteurs où il se peut que le taux de salaire horaire soit inférieur à la moyenne nationale. Deuxièmement, ils occupent souvent des postes de niveau inférieur. Troisièmement, ils peuvent moins facilement bénéficier de primes (comme les primes pour heures supplémentaires), lesquelles sont normalement versées seulement lorsque le nombre normal d'heures de travail à plein temps est dépassé. En outre, les travailleurs à temps partiel appartiennent souvent à des catégories sous-payées, qu'il s'agisse des jeunes travailleurs (dont le niveau de salaire peut être inférieur en raison de leur âge), des femmes (qui ne reçoivent pas forcément un salaire égal pour un travail d'égale valeur) ou des minorités (ethniques, sociales ou religieuses). Ces facteurs peuvent avoir pour conséquence que les travailleurs à temps partiel reçoivent des salaires inférieurs à ceux des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. En revanche, des primes peuvent être versées lorsqu'il s'agit d'un travail très

¹³¹ Albanie et France.

¹³² Guyana.

¹³³ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit., pp. 192-194; C. Fagan et coll.: *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series n° 43, BIT, Genève, 2014; J. Rubery, et A. Koukiadaki, *Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, op. cit.

saisonnier pour compenser les heures supplémentaires nécessaires¹³⁴. Elles peuvent aussi récompenser la productivité supérieure des travailleurs à temps partiel, qui sont moins touchés par l'effet de «fatigue»¹³⁵.

616. Diverses approches ont été adoptées au niveau national en ce qui concerne le salaire des travailleurs à temps partiel. Beaucoup de pays interdisent la discrimination salariale à l'encontre des travailleurs à temps partiel¹³⁶. Par exemple, au *Mexique*, les salaires peuvent être établis sur une base temporelle, par unité de travail, sous forme de commission ou d'une autre manière¹³⁷. En outre, un salaire minimum garanti à tous les travailleurs un niveau de rémunération de base¹³⁸. Dans certains pays, le calcul de la rémunération prend en compte les durées de travail journalière et hebdomadaire et le nombre d'heures effectivement travaillées afin de garantir des taux de salaires uniformes entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à plein temps¹³⁹.

617. Un certain nombre de pays utilisent un système dans le cadre duquel les salaires des travailleurs à temps partiel sont proportionnels à la durée du travail¹⁴⁰. Il existe diverses variantes de ce système. Par exemple, en *Australie*, le montant des salaires, y compris le calcul proportionnel des salaires des travailleurs à temps partiel, est fondé sur le salaire minimum légal et sur des conventions qui fixent des taux de salaire minimum par profession et par secteur d'activité¹⁴¹. Au *Timor-Leste*, un travailleur employé à temps partiel est payé à proportion du nombre d'heures travaillées, et le montant de son salaire est calculé sur la base du taux horaire d'un travailleur à plein temps occupant la même fonction ou le même poste¹⁴². Au *Pérou*, seuls les travailleurs employés moins de 4 heures par jour touchent un salaire proportionnel au salaire minimum¹⁴³. Toutefois, dans d'autres pays, comme en *France*, la rémunération des employés à temps partiel est proportionnelle à celle des employés à plein temps ayant les mêmes qualifications¹⁴⁴. Cependant, la *Confédération générale du travail - Force ouvrière* indique qu'en *France* il est possible de ne pas payer les taux de rémunération correspondant aux heures supplémentaires si un accord de branche le stipule et prévoit la possibilité d'adapter le contrat de travail¹⁴⁵.

618. On pourrait croire à première vue que les heures supplémentaires sont une question secondaire en ce qui concerne le travail à temps partiel, puisque les heures supplémentaires sont censées être les heures de travail qui viennent en supplément de la durée normale du

¹³⁴ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit., p. 194.

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ *Autriche, Burkina Faso, Costa Rica, Panama, Rwanda, République tchèque et République bolivarienne du Venezuela.*

¹³⁷ Art. 83 du Code du travail.

¹³⁸ *République de Corée, Etats-Unis et Maurice.*

¹³⁹ *Guyana.*

¹⁴⁰ *Bosnie-Herzégovine, Chypre, Colombie, Hongrie, Lituanie, Ouzbékistan, Samoa, Suisse et Turkménistan.*

¹⁴¹ Les règlements (*Awards*) fixent les taux de salaire minima et les conditions d'emploi en *Australie*. Il existe 122 règlements sur une branche ou une profession donnée qui couvrent la plupart des personnes travaillant dans le pays. Voir le site *Fair Work Ombudsman* pour de plus amples détails (<https://www.fairwork.gov.au/awards-and-agreements/awards>) [dernière consultation le 8 février 2018].

¹⁴² *Timor-Leste* – art. 41 de la loi sur le travail.

¹⁴³ Art. 3 de la résolution ministérielle n° 091-92-TR.

¹⁴⁴ *France* – art. L.3123-5 du Code du travail.

¹⁴⁵ Art. L.3123-22 du Code du travail.

travail à plein temps. Il est courant que les travailleurs à temps partiel ne reçoivent pas de prime pour les heures complémentaires travaillées, à moins qu'ils n'atteignent le seuil de la durée du travail à plein temps, et ils ne bénéficient donc généralement pas du taux de majoration de salaire lié aux heures supplémentaires. Par exemple, en *Malaisie*, le taux de majoration salariale lié aux heures supplémentaires (1,5 fois le taux horaire) est appliqué à toute heure ou portion d'heure travaillée au-delà de la durée normale de travail d'un employé à plein temps occupant des fonctions semblables dans la même entreprise¹⁴⁶. Les syndicats se sont dits préoccupés par les problèmes que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne le paiement des heures de travail complémentaires¹⁴⁷.

d) *Protection de sécurité sociale*

Encadré 5.8

L'article 6 de la convention n° 175 prévoit que:

Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; ces conditions pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales.

619. En ce qui concerne le régime de sécurité sociale des travailleurs à temps partiel, la recommandation n° 182 ajoute que les gouvernements devraient réduire le risque que les travailleurs à temps partiel soient pénalisés par des régimes de sécurité sociale qui subordonnent le droit aux prestations à une période déterminée de cotisation ou qui fixent le montant des prestations par référence à la fois à la moyenne des gains antérieurs et à la durée des périodes de cotisation, d'assurance ou d'emploi. La recommandation précise aussi que les exigences relatives aux seuils d'accès à des régimes professionnels privés complétant ou remplaçant des régimes légaux de sécurité sociale devraient être progressivement abaissées pour permettre la couverture la plus large possible des travailleurs à temps partiel, et que lesdits travailleurs devraient bénéficier dans ces régimes de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

620. Accéder à la sécurité sociale présente plus de difficultés pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à plein temps, ces systèmes étant normalement conçus pour ces derniers. Il se peut que la législation nationale prenne en compte certains aspects spécifiques de la sécurité sociale et fixe des seuils qui auront un impact sur la plupart des travailleurs à temps partiel. Ces dispositions légales ne définissent pas le travail à temps partiel mais, généralement, déterminent des seuils relatifs à la durée du travail et aux gains qui risquent de limiter les droits ou les prestations dont bénéficient les travailleurs à temps partiel.

621. Les systèmes nationaux de sécurité sociale comprennent souvent à la fois des régimes d'assurance et de retraite publics et des régimes par entreprise ou profession; ils couvrent les risques liés à la vieillesse, à l'invalidité, à la maladie, à la maternité, aux soins de santé et au chômage. Les prestations sont généralement versées sous forme pécuniaire. L'éligibilité à ces systèmes peut varier d'un droit constitutionnel à un droit fondé sur l'activité professionnelle. Lorsqu'il s'agit d'un droit constitutionnel, il échappe au

¹⁴⁶ *Malaisie* – art. 5(1) du règlement de 2010 sur l'emploi (salariés à temps partiel).

¹⁴⁷ *Pays-Bas* – rapport sur la convention n° 175 présenté au titre de l'article 22 de la Convention de l'OIT.

contexte professionnel pour devenir un droit fondé sur la citoyenneté¹⁴⁸. Dans certains pays, divers risques font l'objet d'une couverture universelle, au moins de base, qui s'étend donc à tous les résidents, quelle que soit leur situation professionnelle présente ou passée. Cependant, l'accès à certains régimes peut être fondé sur l'activité professionnelle, selon la prestation ou le régime de sécurité sociale¹⁴⁹.

622. Dans d'autres pays, les travailleurs à temps partiel doivent travailler un certain nombre d'heures par semaine, avoir une certaine ancienneté ou atteindre un niveau de revenu déterminé pour pouvoir bénéficier de certains droits ou prestations de sécurité sociale ouverts aux travailleurs à plein temps, ou pour qu'eux-mêmes ou leur employeur soient assujettis à certaines taxes ou cotisations sociales. Une fois atteint le seuil requis, le droit aux prestations pécuniaires et allocations versées est généralement établi sur une base proportionnelle. L'éligibilité à certains types de prestations, en particulier l'indemnité de chômage et les allocations de retraite et de maternité, est souvent définie en fonction du nombre et du montant des cotisations versées pendant une ou plusieurs périodes d'emploi déterminées plutôt qu'en fonction d'un nombre d'heures travaillées ou d'une période de service minimale.

623. L'accès aux systèmes de sécurité sociale est subordonné à l'atteinte de différents types de seuils au niveau national. Le premier est un seuil salarial, qui peut être fondé sur le revenu et fixé à un niveau relativement bas pour permettre une large couverture¹⁵⁰. Les revenus sont convertis en crédits, qui peuvent être plafonnés annuellement¹⁵¹. Le niveau de revenu mensuel est aussi utilisé dans certains cas comme seuil d'accès aux systèmes de sécurité sociale¹⁵². Certains pays ont décidé de passer d'un système d'accès aux prestations sociales fondé sur la durée du travail à un système fondé sur les revenus mensuels¹⁵³.

624. Les seuils d'accès aux systèmes de sécurité sociale fondés sur la durée peuvent s'appuyer sur la durée journalière de travail, le nombre de semaines travaillées ou le nombre de mois travaillés dans l'année pour donner droit à divers types de prestations sociales. Par exemple, au *Portugal*, le montant des cotisations versées pour les travailleurs qui ne sont pas embauchés mensuellement à plein temps est fondé sur le taux horaire lorsque le nombre d'heures déclarées est supérieur ou égal à 30 heures par travailleur¹⁵⁴. Au *Canada*, un employé doit cumuler entre 420 et 700 heures d'emploi assurable pendant la période de référence pour pouvoir bénéficier d'un certain type de prestation. Certains pays fixent un nombre minimal d'heures de travail hebdomadaire ou un nombre de semaines de cotisation pour être éligible à certains régimes de sécurité sociale¹⁵⁵. Un pays

¹⁴⁸ *Brésil* – art. 194 de la Constitution.

¹⁴⁹ *Algérie, Australie, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, République dominicaine, Equateur, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Guinée équatoriale, Guyana, République islamique d'Iran, Lettonie, Madagascar, Malawi, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Rwanda, Seychelles, Turquie, Ukraine, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe.*

¹⁵⁰ *Chypre* – règlement sur l'assurance sociale (Contributions).

¹⁵¹ *Etats-Unis.*

¹⁵² *République tchèque.*

¹⁵³ *Royaume-Uni* – règlement sur le crédit universel (*Universal Credit Regulations*), 2013.

¹⁵⁴ Art. 16 du décret n° 1-A/2011.

¹⁵⁵ *Albanie* – loi n° 7703 de 1993 sur l'assurance sociale et loi n° 7870 de 1994 sur l'assurance-maladie; *Mexique*, art. 11, 27, 28, 97, 102, 104, 109 et 128 de la loi sur la sécurité sociale.

peut aussi prévoir dans sa législation un seuil correspondant à une période minimale de cotisation à un régime donné, par exemple au régime de retraite de base ¹⁵⁶.

625. Il arrive que l'accès aux systèmes de sécurité sociale dépende de seuils combinant durée de travail et niveau de rémunération. Au *Japon*, les travailleurs à temps partiel sont normalement couverts si leur durée hebdomadaire de travail et leur nombre mensuel de jours travaillés représentent les trois quarts de ceux des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. S'ils sont inférieurs à ce niveau, l'employé doit remplir cinq conditions pour être couvert par l'assurance retraite et maladie ¹⁵⁷: 1) sa durée de travail hebdomadaire prévue doit être supérieure ou égale à 20 heures; 2) son salaire mensuel doit être supérieur ou égal à 88 000 yen; 3) sa période de service prévue doit être supérieure ou égale à un an; 4) il ne doit pas être étudiant; 5) il doit travailler pour une entreprise d'au moins 501 employés ¹⁵⁸. La législation a été modifiée récemment et, depuis avril 2017, les entreprises comptant moins de 500 employés sont assujetties aux cotisations d'assurance retraite et maladie si un accord d'entreprise a été conclu à cet effet. Le gouvernement de l'*Etat plurinational de Bolivie* indique que, en ce qui concerne la protection sociale à long terme, les travailleurs doivent avoir été employés en moyenne 20 jours par mois et avoir touché des salaires d'un montant supérieur ou égal au salaire minimum national pour être couverts par ce type de système d'assurance.

626. Il convient de rappeler que les employeurs et les travailleurs à temps partiel peuvent avoir des raisons d'éviter de verser des cotisations de sécurité sociale. Pour ce qui est des employeurs, ils peuvent être tentés de réduire les coûts administratifs et les cotisations à verser aux systèmes de sécurité sociale pour chaque travailleur en recrutant des travailleurs à temps partiel, et en limitant la durée de leur travail ou leurs salaires de sorte à ne pas avoir à payer des cotisations sociales pour ces travailleurs ¹⁵⁹. Les travailleurs à temps partiel peuvent chercher à éviter de verser certaines cotisations sociales afin de maximiser leurs revenus actuels, en particulier si leur paie est faible ou si leur nombre d'heures de travail est insuffisant. La décision de certains travailleurs à temps partiel peut aussi être fondée sur le fait qu'ils sont couverts par l'Etat (couverture universelle) ou par un membre de leur famille (conjoint ou parent) en ce qui concerne des régimes d'assurance santé ou retraite spécifiques. Enfin, lorsque les salaires des travailleurs à temps partiel constituent la principale ou l'unique source de revenus, les travailleurs peuvent chercher à éviter de payer des cotisations sociales en raison de la pression exercée par le bas niveau de salaire. Dans de tels cas, la maximisation du revenu à court ou moyen terme peut l'emporter sur la satisfaction des besoins à moyen ou long terme, tels que le bénéfice des régimes de retraite. ***Cependant, l'accès aux prestations de sécurité sociale est important pour de nombreux travailleurs à temps partiel, sinon la majorité d'entre eux, et la fixation de seuils de revenu et de durée du travail à un niveau équitable constitue un moyen important pour améliorer cet accès, et peut-être également pour rendre les travailleurs à temps partiel plus désireux de contribuer aux systèmes de sécurité sociale*** ¹⁶⁰.

¹⁵⁶ Suisse – Assurance-vieillesse et survivants (AVS) et loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI).

¹⁵⁷ Service des pensions du Japon (<http://www.nenkin.go.jp/international/english/healthinsurance/employee.html>) [dernière consultation le 8 février 2018].

¹⁵⁸ Renforcement des régimes de retraite (loi n° 62 de 2012).

¹⁵⁹ BIT: *Le travail à temps partiel*, rapport V (1), *op. cit.*, p. 11.

¹⁶⁰ *Ibid.* pp. 43 et 44.

e) *Accès à la formation, progression de carrière et mobilité professionnelle*

Encadré 5.9

Le paragraphe 15 de la recommandation n° 182 prévoit que:

Des mesures devraient être prises, s'il y a lieu, pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, la progression et la mobilité professionnelles.

627. Outre la protection de leurs droits au travail, l'une des principales problématiques rencontrées par les travailleurs à temps partiel est peut-être la perception souvent négative du travail à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel peuvent être considérés comme moins impliqués dans leur travail et dans leur entreprise que les employés à plein temps, sans que les raisons pour lesquelles ils travaillent à temps partiel soient prises en considération. Cela peut avoir de graves conséquences sur leurs possibilités de formation, de progression de carrière et de mobilité professionnelle. Le fait de proposer de meilleures perspectives de carrière et d'offrir davantage de possibilités de formation est un moyen très efficace de rendre le travail à temps partiel plus attractif.

628. Comme en ce qui concerne les autres conditions de travail et d'emploi, les travailleurs à plein temps ont normalement accès à la formation et ont des possibilités de progression et de mobilité professionnelles. La question est de savoir dans quelle mesure les dispositions légales et les mesures politiques correspondantes s'appliquent également, ou équitablement, aux travailleurs à temps partiel. La commission a souligné que l'accès à l'éducation et à une offre diversifiée de cours de formation professionnelle est un élément extrêmement important pour assurer l'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Il constitue un facteur essentiel à prendre en compte pour déterminer quelles sont les réelles possibilités d'accéder à une grande diversité de professions et d'emplois rémunérés, notamment ceux qui présentent des perspectives d'avancement et de promotion. Cela inclut la formation «en cours d'emploi» et le processus de formation à proprement parler. Fournir des services d'orientation professionnelle et prendre des mesures actives pour promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation, exemptes de considérations fondées sur des stéréotypes ou des préjugés, sont des conditions essentielles pour élargir le choix des professions proposé aux hommes et aux femmes ¹⁶¹. Dans un certain nombre de pays, les dispositions visant à donner effet au principe de l'égalité de traitement à cet égard exigent expressément que les dispositifs visant à améliorer la situation soient ouverts à la fois aux travailleurs à plein temps et aux travailleurs à temps partiel. Par exemple, au *Burkina Faso*, le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle est chargé de veiller à l'application de l'exigence légale de l'égalité de traitement entre tous en matière d'accès à la formation, de progression et de mobilité professionnelles ¹⁶². Dans certains pays, le principe de l'égalité de traitement s'applique spécifiquement à la formation ¹⁶³. Par exemple, en *Azerbaïdjan*, les travailleurs ayant signé un contrat de

¹⁶¹ BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragr. 750; voir également BIT: Résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi, CIT, 71^e session, 1985.

¹⁶² Décret n° 2009-661/PRES/PM/MJE/MTSS/MESSRS de 2009.

¹⁶³ *Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Chypre, Croatie, Egypte, Grèce, Lettonie, Madagascar, République de Moldova, Rwanda, Sénégal et Singapour.*

travail ont droit à la formation continue afin d'acquérir de nouvelles compétences et d'améliorer leurs qualifications, qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel ¹⁶⁴.

629. Dans quelques pays, la discrimination dans l'accès aux possibilités d'amélioration de la qualification des travailleurs est expressément interdite ¹⁶⁵. En *Egypte*, la législation prévoit que tous les travailleurs doivent être traités sur un pied d'égalité en ce qui concerne la formation, les possibilités d'emploi et le droit à la mobilité professionnelle sans discrimination ¹⁶⁶. Au *Danemark*, l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par la *Confédération danoise des syndicats* et par la *Confédération des employeurs danois* prévoit que si les parties à un accord collectif (qui couvre généralement la plupart des secteurs de l'économie) identifient des obstacles aux possibilités de travail à temps partiel, ces obstacles devraient être éliminés ¹⁶⁷. Il impose également aux employeurs de prendre des mesures pour faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle afin d'améliorer leurs perspectives de carrière et leur mobilité.

630. Dans certains pays, des lois et politiques spécifiques sur la formation, le développement de carrière et la mobilité des travailleurs à temps partiel encouragent l'emploi et promeuvent le travail à plein temps ¹⁶⁸. Au *Japon*, les employeurs sont tenus d'offrir des formations aux travailleurs à temps partiel, et le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale alloue des subventions pour le développement de carrière afin d'aider les départements des ressources humaines des entreprises à transformer les emplois non réguliers (temporaires ou à temps partiel) en emplois réguliers ¹⁶⁹. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique qu'une assistance financière est fournie aux travailleurs à temps partiel, par exemple pour les aider à obtenir leur permis de conduire ou à s'engager dans un programme de formation, par exemple les programmes *Straight to Work* ou *Training for Work*. Au *Portugal*, la Mesure d'aide à la mobilité géographique sur le marché du travail vise à promouvoir l'intégration professionnelle des chômeurs, notamment au moyen d'une assistance financière aux travailleurs devant parcourir de longues distances jusqu'à leur lieu de travail, y compris les travailleurs à temps partiel ¹⁷⁰. Un Conseil tripartite pour les compétences, l'innovation et la productivité a été instauré à *Singapour* pour aider les personnes à faire des choix éclairés en matière d'éducation, de formation et de carrière, mettre en place un système d'éducation et de formation de haute qualité qui répond à des besoins en perpétuelle évolution, promouvoir la reconnaissance par les employeurs et le développement de carrière fondé sur les compétences, et favoriser une culture qui encourage et récompense l'apprentissage tout au long de la vie. Les travailleurs à temps partiel peuvent utiliser ces systèmes pour passer du travail à temps partiel au travail à plein temps s'ils le souhaitent.

¹⁶⁴ Art. 9 du Code du travail.

¹⁶⁵ *Royaume-Uni* – section 5, règlement sur les travailleurs à temps partiel (prévention des traitements moins favorables) (*Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations*), 2000.

¹⁶⁶ Art. 11-26 du Code du travail.

¹⁶⁷ Art. 5 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

¹⁶⁸ *Australie* – loi sur le travail équitable; *Hongrie* – loi n° IV de 1991 sur l'aide à l'emploi et les prestations de chômage.

¹⁶⁹ Art. 11 de la loi sur les travailleurs à temps partiel.

¹⁷⁰ Ordonnance n° 85/2015.

631. Il est clair que les gouvernements continuent de reconnaître que la formation professionnelle peut être un atout important pour les travailleurs à la recherche d'un emploi à temps partiel, et pour ceux qui travaillent déjà à temps partiel. Les employeurs peuvent aussi tirer bénéfice de l'augmentation de productivité résultant de la formation des travailleurs à temps partiel.

632. *La commission souligne qu'il importe d'appliquer pleinement le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps, tel qu'énoncé dans la convention n° 175 et dans les autres normes internationales du travail pertinentes, dont les conventions n°s 100 et 111. Les femmes constituent une proportion importante des personnes qui travaillent à temps partiel. Les inégalités, les disparités et les désavantages qu'elles affrontent méritent une attention particulière et devraient être abordés d'une façon dynamique. La convention n° 175 et la recommandation n° 182 autorisent une certaine souplesse dans la réglementation du travail à temps partiel et prévoient la garantie, dans certains domaines, de conditions «équivalentes» (et donc pas nécessairement identiques) pour les travailleurs à temps partiel comme pour les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Toutefois, l'égalité est requise pour certains droits, en particulier pour la liberté syndicale, le droit de négociation collective, la protection contre la discrimination et la sécurité et la santé au travail. Le fait de garantir que les travailleurs à temps partiel aient accès à une couverture sociale, en droit comme dans la pratique, est aussi un élément essentiel du travail à temps partiel de qualité. La convention n° 175 appelle les Etats qui la ratifient à adapter les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Bien que les travailleurs dont la durée de travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés puissent être exclus du champ d'application des régimes légaux de sécurité sociale (hormis les prestations en cas d'accident du travail), la commission rappelle que ces seuils doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure une proportion trop large de travailleurs à temps partiel, et qu'ils doivent être revus régulièrement. La recommandation n° 182 appelle en outre à l'abaissement progressif des exigences liées à de tels seuils. Il est particulièrement important de veiller à ce que les travailleurs à temps partiel soient convenablement couverts par les régimes de sécurité sociale pour qu'eux-mêmes et leur famille soient protégés lorsqu'ils doivent faire face à des difficultés spécifiques (en raison de la maladie ou du chômage par exemple). Cela peut également contribuer à la viabilité des fonds d'assurance sociale, et profiter à la société dans son ensemble. Enfin, dans le cadre des politiques relatives au marché du travail, il serait judicieux de s'attacher aussi à promouvoir l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation et aux possibilités de développement de carrière, comme le préconise la recommandation n° 182.*

D. Promotion d'un travail à temps partiel productif et librement choisi

a) Mesures visant l'accès au travail à temps partiel

Encadré 5.10

L'article 9 de la convention n° 175 prévoit que:

1. Des mesures doivent être prises pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection visée aux articles 4 à 7 ci-dessus soit assurée.

2. Ces mesures doivent comporter:

- a) le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail;
- b) l'utilisation des services de l'emploi, lorsqu'il en existe, pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement;
- c) une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.

3. Ces mesures peuvent comprendre également des recherches et la diffusion d'informations sur la mesure dans laquelle le travail à temps partiel répond aux objectifs économiques et sociaux des employeurs et des travailleurs.

633. Il est possible de recourir à des politiques très variées pour atteindre les objectifs de la convention, comme le montre la diversité des choix faits par les pays pour promouvoir le travail à temps partiel librement choisi. Ces différences peuvent être fondées sur des préoccupations socio-économiques spécifiques, ou sur la volonté d'encourager une grande proportion de la population à participer au marché du travail. Cependant, les lois et politiques mises en œuvre pour promouvoir le travail à temps partiel librement choisi n'atteignent pas toujours leur but, et les organisations de travail se sont inquiétées de ce que certaines des mesures adoptées peuvent en fait s'avérer contre-productives, par exemple si la politique nationale met uniquement l'accent sur la création d'emplois à temps partiel, sans porter également sur la création d'emplois à plein temps pour offrir de réelles possibilités de choix aux travailleurs¹⁷¹.

634. Diverses mesures de politique peuvent être adoptées pour accroître la liberté de choix des travailleurs en matière de travail à temps partiel; elles visent souvent à remédier à des problèmes de chômage touchant certaines catégories ou certains secteurs du marché du travail. Le gouvernement du *Honduras* indique que la politique de *Chama Comunitaria* pour la création d'emplois et la réduction du chômage vise à venir en aide aux personnes au chômage qui n'ont pas eu accès à des possibilités d'emploi régulier, grâce à la création d'emplois sociaux à petite échelle dans le domaine de la protection des forêts ou du développement agricole. De même, le gouvernement de la *France* indique que des politiques de travail à temps partiel ont été mises en place pour remédier à des difficultés d'emploi dans le monde rural. En 1981, les travailleurs et les employeurs du secteur agricole ont signé un accord collectif sur la flexibilité du temps de travail pour régler des problèmes de productivité. Cet accord a évolué avec le temps et, en 2012, dans le cadre de la mise en place d'un régime de partage d'emploi, il a été complété par des dispositions

¹⁷¹ S'agissant de certains pays, la commission a commenté le fait que les mesures prises pour faire face à la crise économique et financière se sont traduites par une progression substantielle du travail à temps partiel, en particulier chez les femmes; par exemple *Espagne* – CEACR, convention n° 100, observation, publiée en 2015; et *Grèce* – CEACR, conventions n°s 111 et 156, observations, publiées en 2013.

sur la création d'emplois à temps partiel visant, au vu du déficit de travailleurs à plein temps dans les zones rurales, à aider les petites entreprises agricoles et les artisans en butte à une pénurie de travailleurs.

635. Certaines politiques nationales relatives au travail à temps partiel ciblent des catégories particulières qui ont du mal à accéder ou à se maintenir sur le marché du travail, en particulier les personnes au chômage, sous-employées, handicapées ou les travailleurs âgés¹⁷². Dans ce contexte, les agences nationales pour l'emploi leur offrent un soutien et des services spécifiques pour les aider à accéder au travail à temps partiel, et attirent l'attention des employeurs sur la disponibilité de ces travailleurs.

636. Les gouvernements d'un certain nombre de pays indiquent que les services publics de l'emploi offrent une assistance aux travailleurs à temps partiel et font la promotion du travail à temps partiel. Les services de l'emploi des pays enregistrent les travailleurs à temps partiel¹⁷³, encouragent leur recrutement¹⁷⁴, mettent en ligne des informations sur les lois et règlements relatifs au travail à temps partiel¹⁷⁵ et fournissent des renseignements en plusieurs langues sur le travail à temps partiel¹⁷⁶. Par exemple, le gouvernement du Pérou a mis en place un guichet unique de promotion de l'emploi afin de faciliter l'intégration sur le marché du travail, de donner plus de place aux entreprises durables et de proposer gratuitement et en un même lieu des services à l'appui d'initiatives politiques utiles à la fois à la population et aux entreprises¹⁷⁷.

637. Des initiatives tripartites ont contribué au développement du travail à temps partiel librement choisi. Le Comité consultatif tripartite sur la flexibilité du temps de travail de Singapour encourage les employeurs à adopter des modalités de travail flexibles, y compris en recourant au travail à temps partiel, au moyen du programme de subvention *WorkPro Work-Life Grant*¹⁷⁸. Ce programme a pour objectif d'aider les travailleurs à mieux gérer leur vie professionnelle, et les employeurs à attirer et à retenir des travailleurs de valeur.

638. Le travail à temps partiel librement choisi ne se limite pas nécessairement à un seul emploi à temps partiel. Les lois et politiques d'emploi reconnaissent parfois la possibilité

¹⁷² Hongrie – art. 4 du décret gouvernemental n° 71/2009; Lettonie – le gouvernement fait savoir que l'agence nationale pour l'emploi prend des mesures actives pour l'emploi visant des catégories spécifiques de chômeurs, notamment les personnes handicapées, les personnes âgées de plus de 55 ans et les chômeurs de longue durée ayant une ou plusieurs personnes à charge; Maurice – le gouvernement indique que la politique nationale pour l'emploi vise à répondre aux attentes des chômeurs, des travailleurs à temps partiel sous-employés et des personnes handicapées, et à permettre aux futurs demandeurs d'emploi formés et qualifiés de trouver un emploi rémunérateur.

¹⁷³ Maurice – le service de l'emploi du ministère du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la Formation gère 13 centres d'information sur l'emploi qui servent de plate-forme aux demandeurs d'emploi pour s'inscrire en vue de trouver un emploi et aux employeurs pour annoncer des postes vacants et les pourvoir.

¹⁷⁴ Chypre – les services publics de l'emploi enregistrent les personnes qui souhaitent trouver un emploi à temps partiel, et des agents se rendent auprès des employeurs potentiels afin de les encourager à engager des travailleurs à temps partiel.

¹⁷⁵ Pays-Bas – le gouvernement fait savoir qu'il diffuse des informations sur la législation et la réglementation sur le travail à temps partiel par Internet et au moyen de brochures.

¹⁷⁶ Chypre – le département des relations professionnelles a publié un guide (en bulgare, anglais, polonais, russe et turc) mis à la disposition du public et téléchargeable.

¹⁷⁷ Le décret suprême n° 001-2012-TR portant approbation de la création du «Guichet unique de promotion de l'emploi», tel que modifié par le décret suprême n° 002-2015-111.

¹⁷⁸ Singapour – le gouvernement encourage également les employeurs à expérimenter et à adopter des modalités de travail flexibles, y compris le travail à temps partiel, grâce à des subventions et à des mesures d'incitation (*WorkPro Work-Life Grant*).

d'avoir plus d'un contrat de travail à temps partiel à la fois ¹⁷⁹. Cependant, la primauté est donnée au premier contrat à temps partiel signé par le travailleur, ce qui signifie que tout autre contrat de travail à temps partiel devra être adapté dans ses modalités au premier contrat signé. La reconnaissance du fait que les travailleurs à temps partiel peuvent avoir plusieurs emplois à temps partiel marque une prise de conscience importante d'une réalité du marché du travail ¹⁸⁰, ce qui devrait alimenter les débats politiques relatifs au travail à temps partiel et donner des éléments sur la possibilité de choisir librement de travailler à temps partiel ou à plein temps.

639. Le travail à temps partiel peut offrir des possibilités à certains travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à trouver un emploi à plein temps. La commission accueille donc favorablement les efforts faits par les gouvernements et les partenaires sociaux pour faciliter l'accès à ces modalités de travail flexibles et les réguler. Il importe néanmoins que les travailleurs puissent accéder à des possibilités de travail à plein temps s'ils le souhaitent. De plus, lorsque la législation se fonde sur l'idée que la principale responsabilité pour les soins à la famille incombe aux femmes ou exclut les hommes de certains droits et avantages, cela renforce et fait perdurer les stéréotypes sur les rôles des femmes et des hommes dans la famille et la société ¹⁸¹. ***De surcroît, les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de conditions de travail et d'emploi décentes, comme l'exige la convention n° 175, et les Etats devraient adopter des lois et des politiques garantissant la qualité du travail à temps partiel, ou renforcer les dispositions déjà existantes.***

b) *Mesures visant le transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel et vice versa*

Encadré 5.11

L'article 10 de la convention n° 175 prévoit que:

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

640. Lors de la discussion et de l'adoption des instruments relatifs au travail à temps partiel, le concept de transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et vice versa, n'était pas courant mais en cours d'examen au sein de la Communauté européenne (désormais l'Union européenne). Une enquête menée au début des années quatre-vingt-dix par la Commission des Communautés européennes avait indiqué qu'environ un travailleur à plein temps sur cinq préférerait travailler à temps partiel ¹⁸². La convention n° 175 et la recommandation n° 182 incluent des dispositions qui traitent du principe du transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et vice versa. La convention n° 175 insiste pour que ces transferts soient volontaires, alors que le paragraphe 18 de la recommandation n° 182 ajoute que les employeurs devraient, s'il y a lieu, prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel et des travailleurs à temps partiel à un travail à plein temps lorsque

¹⁷⁹ Chine et Rwanda.

¹⁸⁰ Cela soulève aussi la question des contrats de travail à horaire réduit, qui contraignent les travailleurs à avoir plusieurs emplois pour obtenir des revenus suffisants.

¹⁸¹ *Etude d'ensemble de la commission d'experts de 2012 sur les conventions fondamentales*, paragr. 786.

¹⁸² Commission des communautés européennes: *Temps de travail, emploi et capacités de production: La réorganisation-réduction du temps de travail*, Europe sociale, supplément 4/91, 1992, pp. 13-15.

ceux-ci deviennent disponibles dans l'entreprise, et qu'ils devraient, en temps opportun, fournir aux travailleurs des informations sur les postes à temps partiel et à plein temps disponibles dans l'établissement de façon à faciliter de tels transferts. A cet égard, la législation nationale de certains pays précise les conditions dans lesquelles les transferts peuvent avoir lieu.

641. Deux éléments importants ont influencé l'élaboration de lois et de politiques nationales sur le droit de passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, ou vice versa. Le premier relève de la procédure: la nécessité de satisfaire à certaines conditions avant de pouvoir accéder au droit de demander un transfert peut en effet être établie. Il peut s'agir d'une condition liée à la continuité de l'emploi, impliquant l'obligation pour le travailleur d'avoir travaillé pour le même employeur pendant un certain temps, par exemple douze mois continus, avant de pouvoir présenter une demande de transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel¹⁸³.

642. Le second élément a trait aux raisons considérées comme acceptables pour justifier une demande de transfert. Dans certains pays, la législation comprend une liste de circonstances précises dans lesquelles les employeurs sont priés d'examiner une demande de transfert ou de permettre un transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel. Il s'agit en général de permettre au travailleur d'assumer des responsabilités familiales. Par exemple, à *Chypre* et en *Roumanie*, les employeurs sont priés d'examiner toutes les demandes de transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et vice versa, émanant des salariés¹⁸⁴.

643. Une autre solution consiste à obliger les employeurs à annoncer aux employés à plein temps et à temps partiel les possibilités de transfert d'une catégorie à l'autre. Par exemple, en *Estonie*, la législation exige des employeurs qu'ils «notifient aux salariés à plein temps la possibilité de travailler à temps partiel et aux salariés à temps partiel la possibilité de travailler à plein temps, compte tenu des connaissances et compétences des salariés»¹⁸⁵. Des prescriptions légales de ce type contribuent à encourager tant les employeurs que les travailleurs à envisager véritablement la possibilité de passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et vice versa. Toutefois, elles ne font que prendre en considération la question à l'examen mais ne semblent pas créer l'obligation de permettre dans la pratique ces transferts.

644. La convention n° 175 et la recommandation n° 182 n'abordent pas les façons dont de tels transferts doivent se produire. A l'échelle nationale, des approches très différentes ont été adoptées pour réglementer les aspects pratiques du transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et vice versa. En *Australie*, le gouvernement a fait savoir que, dans le cas d'un transfert, l'employeur ne peut pas modifier les termes essentiels du contrat d'emploi sans l'accord du salarié¹⁸⁶. En revanche, dans d'autres pays, il convient de mettre un terme au contrat à plein temps ou à temps partiel avant de pouvoir effectuer le transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et vice versa¹⁸⁷. Le nouveau contrat d'emploi peut devoir être approuvé par les autorités ou un notaire¹⁸⁸. Il y

¹⁸³ *Australie* – section 9, loi sur le travail équitable.

¹⁸⁴ *Chypre* – art. 9 des lois de 2002 à 2007 sur l'emploi à temps partiel (interdiction des traitements défavorables) (annexe VII); *Roumanie* – art. 107 du Code du travail.

¹⁸⁵ Art. 28 de la loi sur les contrats de travail. Voir aussi art. 107(2) du Code du travail de la *Roumanie*.

¹⁸⁶ Rapport sur la convention n° 175 présenté en 2013 au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

¹⁸⁷ *Seychelles* et *Suisse*.

¹⁸⁸ *Portugal* – art. 155 du Code du travail.

a des doutes sur le fait de savoir si cette procédure entraîne une diminution des droits liés à l'emploi, modifie la stabilité ou la continuité de l'emploi, ou si elle modifie l'accès aux prestations sociales liées à la situation professionnelle.

645. Les accords conclus entre les travailleurs et les employeurs à propos des conditions des transferts, dans un sens ou l'autre, peuvent aider à limiter les incertitudes relatives aux droits liés à l'emploi. Dans certains pays, les questions liées au transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et vice versa, sont simplement laissées à l'appréciation du travailleur et de l'employeur¹⁸⁹. Dans d'autres, la législation exige que tous les changements qu'implique le transfert soient consignés par écrit¹⁹⁰. Des représentants des travailleurs peuvent participer au processus, par l'intermédiaire de conventions collectives¹⁹¹ ou de comités d'entreprise¹⁹².

646. Certains pays précisent les circonstances dans lesquelles un employeur doit trouver un moyen de procéder aux transferts d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, ou vice versa. Il peut s'agir de préoccupations sociales ne concernant pas le lieu de travail, comme des responsabilités familiales et le bien-être mental et physique du personnel. Dans certains pays, les employeurs sont légalement obligés d'autoriser le transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel lorsque le travailleur (souvent une femme) s'occupe d'enfants ou de membres de la famille malades ou handicapés¹⁹³. Par exemple, le Code du travail du *Bélarus* exige des employeurs qu'ils mettent en place une journée ou une semaine de travail à temps partiel pour les femmes ayant un enfant de moins de 14 ans, ou qui doivent s'occuper d'un membre de la famille malade dont l'état de santé est attesté par un certificat médical¹⁹⁴. Toutefois, la commission souhaite souligner que, lorsque la législation laisse entendre que la principale responsabilité pour les soins à la famille incombe aux femmes ou exclut les hommes de certains droits et avantages, cela renforce et fait perdurer les stéréotypes sur les rôles des femmes et des hommes dans la famille et la société. Par conséquent, les mesures d'aide aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, y compris le travail à temps partiel, doivent être accessibles aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité¹⁹⁵.

647. En *Serbie*, la législation reprend une liste de maladies de longue durée qui peuvent justifier d'autoriser un travailleur à passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, notamment la paralysie cérébrale, la poliomyélite, la dystrophie musculaire et

¹⁸⁹ République tchèque, Turkménistan et Ukraine.

¹⁹⁰ *Burkina Faso* – art. 85 (2) du Code du travail; *Tunisie*, art. 94(9) du Code du travail.

¹⁹¹ *Brésil* – art. 58-A(2) du Code du travail (*Consolidação das Leis do Trabalho*).

¹⁹² *Zimbabwe*, art. 25A de la loi sur le travail.

¹⁹³ *Hongrie, Italie, Ouzbékistan, Portugal, Rwanda et Serbie*.

¹⁹⁴ Art. 118 et 289 du Code du travail.

¹⁹⁵ BIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, 2012, paragr. 786; voir aussi par exemple *Azerbaïdjan* – CEACR, convention n° 156, demande directe, publiée en 2014; *Kazakhstan* – CEACR, convention n° 111, observation, publiée en 2016; *Tunisie* – CEACR, convention n° 111, demande directe, publiée en 2015; Dans ses commentaires sur l'application par la *République de Corée* de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la commission notait que, alors que le gouvernement promeut le travail à temps partiel en tant que mesure prioritaire afin d'étendre le système de travail flexible à un éventail de systèmes de réduction du temps de travail pour la garde d'enfants, les travailleuses représentent 74,2 pour cent des emplois à temps partiel, ce qui montre que, en matière d'emploi à temps partiel, l'écart entre hommes et femmes est important. Elle rappelait que le postulat qui veut que les responsabilités familiales et la charge du ménage incombent principalement aux femmes, renforçant de la sorte les stéréotypes quant aux rôles des hommes et des femmes ainsi que les inégalités ayant cours entre hommes et femmes, va à l'encontre des objectifs de la convention: *République de Corée* – CEACR, convention n° 156, observation, publiée en 2011.

d'autres maladies graves, sur la base de l'avis des autorités sanitaires compétentes¹⁹⁶. Dans certains pays, le transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel doit être permis si le travailleur souffre d'une maladie oncologique, comme un cancer, ou de graves pathologies chroniques dégénératives qui requièrent des soins qui peuvent réduire ses capacités à travailler à plein temps¹⁹⁷. En autorisant ces personnes à travailler à temps partiel, les employeurs devraient être en mesure de conserver des salariés qui disposent des qualifications ou de la formation dont l'entreprise a besoin.

648. Des lois et des mesures prises par les pouvoirs publics traitent des transferts d'emploi à plein temps à des emplois à temps partiel. Le gouvernement de la *République de Corée* rapporte que, en application de la législation actuelle, les travailleurs à plein temps peuvent être transférés à un emploi à temps partiel pendant des durées précises et pour différentes raisons, comme une naissance, les soins procurés aux enfants et à des membres de la famille, les tâches ménagères, les études et les soins de santé¹⁹⁸. Un système a aussi été introduit afin d'adopter et d'utiliser le travail à temps partiel modulable. Des subventions sont prévues en cas de transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel pour les raisons citées plus haut, notamment une compensation pour la diminution des revenus, une somme fixe mensuelle pendant une année au maximum pour les petites et moyennes entreprises et un remboursement des coûts de remplacement des travailleurs¹⁹⁹. Le gouvernement s'est également engagé à mener des activités de promotion, dont des campagnes publiques en vue de promouvoir une culture d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, et a fourni aux responsables du personnel des manuels sur l'introduction et l'utilisation d'un système de travail à temps partiel modulable.

649. En ce qui concerne les transferts d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et vice versa, les instruments relatifs au travail à temps partiel se concentrent sur le droit d'opérer un tel changement, mais n'abordent pas sa durée. Il en va de même dans la plupart des législations nationales, même si *Saint-Marin* est un exemple de pays où la durée du transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel a été fixée à un maximum de 18 mois tous les 3 ans²⁰⁰. Si la durée du transfert est précisée, les travailleurs et les employeurs peuvent prévoir quand les conditions d'emploi redeviendront celles initialement prévues. Le renouvellement du transfert devrait aussi être possible dans des circonstances imprévues. Si la durée du transfert est connue, le travailleur et l'employeur peuvent alors déterminer si le travailleur restera à temps partiel ou s'il reprendra son emploi à plein temps. Cela permet d'empêcher que les travailleurs ne restent à temps partiel s'ils désirent reprendre un emploi à plein temps. A cet égard, le paragraphe 20 de

¹⁹⁶ Art. 40 de la loi sur le travail.

¹⁹⁷ *Italie* – art. 3 de la loi n° 104 de 1992.

¹⁹⁸ *République de Corée* – art. 74 (protection des femmes enceintes) de la loi sur les normes du travail; art. 19-2 et 22-2 (réduction du temps de travail pour se consacrer aux soins et à l'éducation des enfants) de la loi sur l'égalité d'emploi et le soutien à la conciliation entre travail et famille; art. 7 de la loi sur la protection des travailleurs liés par des contrats à durée déterminée et des travailleurs à temps partiel.

¹⁹⁹ *République de Corée* – bénéficiaires des subventions: compensation des réductions de salaires – chaque travailleur à plein temps passant à un emploi à temps partiel se verra octroyer pendant une durée maximale d'un an une subvention mensuelle pouvant atteindre 400 000 won afin de compenser la perte de salaire due à la réduction du temps de travail; coûts indirects du travail – un montant fixe de 200 000 won par mois sera alloué à chaque PME pendant un an au maximum; coûts de remplacement de la main-d'œuvre – 600 000 won (300 000 won pour les grandes entreprises) sont alloués chaque mois pendant un an au maximum à tout employeur qui engage une personne pour remplacer un travailleur à plein temps passé à un emploi à temps partiel. Depuis septembre 2016, le montant des subventions a augmenté (celles accordées pour compenser les réductions de salaires sont passées de 200 000 à 400 000 won par mois), la procédure de demande a été simplifiée (le précédent système d'approbation a été supprimé) et les droits aux subventions ont été élargis.

²⁰⁰ Art. 14 du décret législatif n° 156 de 2011.

la recommandation n° 182 précise que, «lorsque les conditions nationales ou la situation de l'établissement le permettent, le transfert d'un travailleur à un travail à temps partiel dans des cas justifiés, comme une grossesse ou la nécessité de prendre soin d'un jeune enfant ou d'un membre handicapé ou malade de sa famille directe, ainsi que son retour ultérieur à un travail à plein temps devraient être rendus possibles s'il le demande».

650. La possibilité de transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel peut être importante pour les travailleurs comme pour les employeurs. Elle permet aux salariés de répondre à des besoins personnels pendant une période donnée tout en préservant un emploi, et aux employeurs de conserver au sein de leur entreprise des salariés productifs qu'ils auraient autrement perdus. Lorsque ces points sont abordés dans des lois et des mesures prises par les pouvoirs publics, les travailleurs et les employeurs disposent alors d'orientations sur la façon de procéder efficacement.

651. *La commission encourage les mandants à envisager des lois et des politiques nationales sur le transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, et vice versa, en s'appuyant sur l'article 10 de la convention n° 175 et le paragraphe 20 de la recommandation n° 182.*

3.2. Un exemple de réglementation transnationale: la directive européenne sur le travail à temps partiel

652. En 1997, l'UE a décidé de traiter du travail à temps partiel dans le cadre d'une directive²⁰¹ qui met en place un accord-cadre négocié entre des organisations de travailleurs et d'employeurs au niveau de l'UE. L'objectif de la directive 97/81/CE du Conseil européen concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'*Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe*, le *Centre européen des employeurs et des entreprises de services publics* et la *Confédération européenne des syndicats* est double: a) assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et améliorer la qualité du travail à temps partiel; et b) faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs²⁰². La directive s'applique aux travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis au niveau national. Après consultation des partenaires sociaux, les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle peuvent être exclus pour des raisons objectives des dispositions de l'accord-cadre. Ces exclusions devraient être réexaminées périodiquement afin d'établir si les raisons objectives qui les sous-tendent demeurent valables²⁰³.

653. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne doivent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à plein temps comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. Lorsque c'est approprié, le principe de proportionnalité s'applique. Lorsque des raisons objectives le justifient, après consultation des partenaires sociaux, il est possible de subordonner l'accès à des conditions d'emploi

²⁰¹ L'UE dispose de plusieurs instruments juridiques pour générer le droit européen, comme par exemple les directives, qui ont pour objet d'arrêter un cadre juridique pour traiter une question politique, mais qui laissent aux Etats membres de l'UE le choix de la manière de les mettre en œuvre sur le plan juridique. En règle générale, les directives sont élaborées par les institutions européennes, avec des contributions des Etats membres et des partenaires sociaux.

²⁰² Clause 1 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

²⁰³ Clause 2.

particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. Les critères d'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions d'emploi particulières devraient être réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination²⁰⁴. Les Etats membres de l'UE, après consultation des partenaires sociaux et dans le cadre du principe de non-discrimination, devraient identifier et examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer. Les partenaires sociaux devraient en faire autant en agissant dans leur domaine de compétence. Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement. Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération: les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'établissement; les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à plein temps ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se présente; la fourniture en temps opportun d'informations sur les postes à temps partiel et à plein temps disponibles dans l'établissement; les mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise et, dans les cas appropriés, les mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle; et la fourniture, aux organes existants représentant les travailleurs, d'informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise²⁰⁵. Cette directive s'applique à tous les Etats membres de l'UE²⁰⁶.

Conclusions

654. Le principal objectif des instruments relatifs au travail à temps partiel est d'améliorer les conditions et la qualité du travail à temps partiel et de garantir ou d'étendre explicitement les droits relatifs au travail et à l'emploi à cette catégorie de travailleurs. Ces normes préconisent l'adoption de lois et politiques nationales visant à promouvoir un travail à temps partiel de qualité, ce qui inclut l'égalité de traitement en matière de protection de l'emploi (cessation de la relation de travail et protection de la maternité), de non-discrimination, de sécurité et santé au travail et de droit d'organisation et de négociation collective²⁰⁷. Cela suppose aussi l'égalité de traitement dans les systèmes de protection sociale, y compris pour ce qui est de la maternité et des autres prestations liées aux congés familiaux²⁰⁸.

655. La commission souligne que les protections prévues par les instruments sont fondées sur l'égalité de traitement entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable grâce à des dispositions au prorata s'appliquant au salaire horaire et aux autres conditions d'emploi, notamment les primes de performance, les heures supplémentaires, le congé annuel et les jours

²⁰⁴ Clause 4.

²⁰⁵ Clause 5.

²⁰⁶ Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, République tchèque. Les pays candidats à l'adhésion à l'UE peuvent aussi utiliser cette directive dans leur système juridique et sont tenus de le faire lorsque leur adhésion est chose faite. Il s'agit actuellement de l'Albanie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de la Serbie et de la Turquie.

²⁰⁷ C. Fagan et coll.: *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series n° 43, BIT, Genève, 2014, p. 42.

²⁰⁸ *Ibid.*

fériés payés, et le congé de maladie ²⁰⁹. *L'égalité d'accès à la formation et à la progression de carrière et l'accès effectif au travail à temps partiel à tous les niveaux professionnels devraient aussi être garantis, et les horaires de travail devraient être établis de manière à prendre en considération les besoins des travailleurs à temps partiel, en particulier ceux qui ont des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et ceux qui concilient travail et formation* ²¹⁰. *Enfin, le passage du travail à plein temps au travail à temps partiel, et vice versa, est un enjeu juridique et politique de taille pour la promotion du travail à temps partiel. Traiter ces questions fondamentales dans la législation et les politiques nationales ou par la négociation collective peut également contribuer à atteindre cet objectif.* Les pays cherchent de plus en plus à traiter la question du travail à temps partiel dans leur droit et dans leurs politiques à mesure que cette forme d'emploi devient plus fréquente dans le monde. Plus d'une centaine de pays indiquent s'être dotés de lois ou de politiques portant sur tout ou partie des nombreux aspects du travail à temps partiel.

656. La commission rappelle aussi que la collecte de données sur le travail à temps partiel, ventilées par sexe, selon les circonstances nationales et en fonction d'autres facteurs comme l'âge, l'origine ou le handicap, peut contribuer à examiner dans son contexte l'efficacité de la législation existante et des mesures publiques visant à répondre aux besoins des travailleurs à temps partiel. Ces informations peuvent aussi être utiles aux gouvernements pour améliorer la qualité du travail à temps partiel et définir des mesures ciblées à cette fin. La collecte de données sur le travail à temps partiel peut aider à déterminer les lois et mesures politiques nécessaires pour répondre aux besoins des travailleurs à temps partiel, améliorer la qualité du travail à temps partiel et définir des mesures ciblées à ces fins.

²⁰⁹ C. Fagan et coll.: *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series n° 43, BIT, Genève, 2014, p. 42.

²¹⁰ *Ibid.*

Chapitre VI. Aménagements du temps de travail

1. Introduction

657. Ces dernières décennies, les tendances économiques ont conduit à des aménagements du temps de travail de plus en plus divers, décentralisés et individualisés¹. Dans bien des cas, ces aménagements ont créé une forte tension entre les besoins et les préférences des travailleurs, et les exigences des entreprises en matière d'heures de travail. Ces changements comprennent la division de la durée du travail en de plus petits segments afin de mieux adapter les effectifs aux besoins des clients et l'extension des horaires d'activité et des heures d'ouverture des magasins pour s'orienter vers une économie fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Ces nouvelles réalités soulèvent également de nouveaux enjeux, comme le sous-emploi (lié à l'insuffisance des heures de travail) et la difficulté pour les travailleurs de trouver un équilibre entre le travail rémunéré et leur vie personnelle, incluant leurs responsabilités familiales, ce qui a eu des effets sur la relation entre les heures de travail, les périodes de repos et le temps consacré aux loisirs. Si l'on souhaite relever ces défis, il faut réduire l'écart entre les heures réellement effectuées et les préférences des travailleurs. L'amélioration des conditions de travail par une réduction de cet écart peut contribuer à améliorer la productivité des travailleurs et des entreprises. C'est dans ce contexte que l'aménagement du temps de travail acquiert toute son importance, surtout dans la formulation de politiques et de réglementations sur le temps de travail.

658. Il n'est peut-être pas toujours simple de concilier les besoins des employeurs et des travailleurs lorsqu'il s'agit de formuler des lois et des politiques sur l'aménagement du temps de travail. Dans ce domaine, la législation peut être conçue de manière à empêcher les employeurs d'imposer des aménagements du temps de travail porteurs de risques ou de dangers. Il existe aussi des situations dans lesquelles il peut être nécessaire d'empêcher des travailleurs d'accepter ou d'opter pour des aménagements du temps de travail pouvant entraîner une durée de travail excessive. La commission s'inquiète de ce que des travailleurs renoncent aux droits que leur garantit la législation en matière de durée du travail en acceptant des aménagements des horaires de travail qui impliquent de dépasser les limites légales².

¹ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, Genève, 17-21 oct. 2011; BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* («L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives», résumé en français), Genève, 2016; J.C. Messenger (dir. de publ.): *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, Londres et Genève, Routledge et BIT, 2004; S. Lee, D. McCann et J.C. Messenger: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Londres et Genève, Routledge et BIT, 2007.

² A titre d'exemple, la Directive sur le temps de travail de l'UE garantit certains droits en matière de durée du travail, notamment une durée de travail hebdomadaire limitée, qui ne peut dépasser 48 heures en moyenne, y compris les éventuelles heures supplémentaires; une période de repos journalier d'au moins 11 heures consécutives par tranche de 24 heures; une pause lorsque le travailleur est en service pendant plus de 6 heures; une période de repos hebdomadaire minimum de 24 heures ininterrompues par période de 7 jours, en plus des 11 heures de repos

2. Changements des horaires de travail pour des raisons personnelles

659. La concurrence accrue a induit des changements de l'aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise, alors que l'évolution de l'offre de main-d'œuvre, et surtout, la plus forte présence de femmes à des emplois salariés, contribue à accroître les préoccupations liées à la tension entre l'emploi rémunéré et les responsabilités personnelles, comme les soins aux membres de la famille³. Les mesures adoptées pour aider les travailleurs à améliorer l'équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle gagnent donc en importance⁴.

660. Dans les pays qui ont adopté des dispositions légales permettant aux salariés de modifier leur horaire de travail pour des raisons personnelles, les premiers motifs pour lesquels ils y sont autorisés sont la maternité⁵, les soins apportés aux enfants⁶, aux membres de la famille malades⁷ ou âgés⁸, ou des problèmes personnels de santé⁹. Au *Portugal*, la législation autorise des changements des heures de travail non seulement pour concilier vie professionnelle et vie familiale, mais aussi pour les étudiants, lorsque leur horaire de travail et leur programme scolaire ne s'accordent pas. Dans certains pays, les ennuis de santé des travailleurs sont des éléments dont il convient de tenir compte lors de la planification des horaires de travail¹⁰, surtout pour les salariés plus âgés¹¹.

661. Dans d'autres pays, les tribunaux ont statué que des employeurs ne peuvent pas mettre en place un horaire de travail qui causerait des dommages disproportionnés à un employé¹². Dans certains pays, comme les *Philippines*, d'autres motifs légaux, comme la religion, jouent aussi un rôle puisque les employeurs sont priés de respecter la journée de repos hebdomadaire lorsque les préférences du travailleur sont d'ordre religieux¹³. Il existe aussi des dispositions légales qui permettent aux travailleurs de changer d'horaire de travail en raison de traumatismes vécus en dehors du lieu de travail. Par exemple, au

journalier; un congé payé annuel d'au moins 4 semaines par an; une protection supplémentaire pour le travail de nuit. Or elle comporte une clause dérogatoire portant principalement sur la durée hebdomadaire maximale. Le débat suscité par cette clause a, jusqu'à présent, bloqué les tentatives de révision ou de modification de cette directive.

³ BIT et GALLUP: *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*, BIT, Genève, 2017, pp. 39-43. L'une des constatations essentielles qui ressort de ce sondage Gallup de 2016 est que, pratiquement partout, hommes et femmes disent que le juste équilibre entre travail et famille est l'un des plus grands défis auquel se trouvent confrontées les femmes qui travaillent.

⁴ D. Anxo et coll.: «Introduction: Working time in industrialized countries», dans J.C. Messenger (dir. de publ.): *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, op. cit., p. 3. La partie IV (conditions d'emploi) de la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, fournit des orientations sur le type de mesures qui sont susceptibles d'améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail, notamment sur les mesures visant à réduire progressivement la durée journalière du travail et réduire les heures supplémentaires, introduire plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés (paragr. 17-20).

⁵ *Etats-Unis, Slovaquie et Ukraine.*

⁶ *Chili, El Salvador, France, République de Moldova et Fédération de Russie.*

⁷ *Nicaragua.*

⁸ *Hongrie.*

⁹ *République de Corée.*

¹⁰ *République de Corée.*

¹¹ *Norvège.*

¹² *Hongrie* (décision de justice n° 195 de 2010).

¹³ Art. 91(2) du Code du travail.

Pérou, la législation reconnaît le besoin de prévenir, de punir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes et des membres de la famille en autorisant les victimes de violences à changer leur horaire de travail¹⁴. De telles mesures sont destinées à aider un travailleur traumatisé par de la violence familiale à conserver un emploi rémunéré tout en tenant compte de la situation personnelle difficile dans laquelle il se trouve. Même si cela peut avoir des conséquences de court terme pour la planification des horaires de travail, à moyen et à long terme, cela permet aux entreprises de conserver des salariés qualifiés et fiables qu'elles auraient autrement perdus.

662. D'un point de vue juridique, un sujet de préoccupation que génèrent des changements de l'horaire de travail est qu'ils pourraient entraîner des modifications des termes du contrat de travail. Les dispositions adoptées dans la législation nationale cherchent donc à éviter une modification unilatérale ou désavantageuse pour le salarié des termes du contrat. Une législation nationale qui autorise les travailleurs à modifier leur horaire de travail contient en général également des dispositions concernant les approches que peuvent adopter les travailleurs et les employeurs et qui peuvent revêtir plusieurs formes.

663. La première approche repose sur le consentement ou l'accord mutuel entre l'employeur et le travailleur. Dans ce cas, toutes les modifications de l'horaire de travail ou de parties du contrat d'emploi concernant les heures de travail doivent être convenues entre les travailleurs et les employeurs¹⁵. Par exemple, en *Roumanie*, les employeurs peuvent établir des horaires de travail individualisés prévoyant une certaine flexibilité au niveau de l'organisation du temps de travail avec l'accord ou à la demande du salarié concerné¹⁶. Au *Brésil*, la législation prévoit que, dans le cadre de contrats de travail individuels, leurs conditions ne peuvent être modifiées que par consentement mutuel et à la condition que les changements ne portent pas directement ou indirectement préjudice au salarié, sous peine que toute disposition en infraction de cette garantie soit considérée comme nulle et non avenue¹⁷. De telles dispositions sont destinées à offrir aux travailleurs et aux employeurs la possibilité d'apporter des changements aux horaires de travail sans compromettre les protections établies dans la législation du travail.

664. Dans d'autres pays, une obligation légale impose aux employeurs d'examiner une demande de changement d'horaire de travail ou de consulter à propos de sa modification. Ces lois portent sur le droit de demander. Dans certains cas, les salariés ont le droit de demander un changement des heures de travail et de telles demandes doivent être faites à l'employeur dans un certain délai¹⁸. Tel est le cas en *Nouvelle-Zélande* où les salariés peuvent à tout moment demander à modifier leurs heures de travail pour quelque raison que ce soit, et les employeurs sont priés d'y répondre dans les plus brefs délais et, dans tous les cas, dans le mois qui suit la demande¹⁹. De la même façon, dans certains pays, les employeurs sont légalement tenus de consulter le personnel sur des propositions de changement des horaires de travail²⁰.

¹⁴ Art. 11(b) de la loi n° 30364.

¹⁵ *Australie, République de Moldova et Panama.*

¹⁶ Art. 118 du Code du travail.

¹⁷ Art. 468 du Code du travail (*Consolidação das Leis do Trabalho*).

¹⁸ *Suisse et Turkménistan.*

¹⁹ Partie 6AA de la loi sur les relations d'emploi.

²⁰ *Croatie et Finlande.*

665. Les conventions collectives peuvent aussi constituer une base légale pour des changements mutuellement convenus de l'horaire de travail lorsque la loi permet des négociations sur de telles modifications dans le cadre d'une convention collective et de la législation régissant la durée journalière et hebdomadaire de travail ²¹. Dans certains pays, des représentants syndicaux et l'employeur peuvent aussi négocier des termes précis dans des conventions collectives ²². Dans d'autres pays, comme au *Chili*, la loi autorise que des dispositions contractuelles modifient une convention collective pour répondre à des demandes communes ou individuelles de changement d'horaires de travail dans des entreprises qui ont un nombre minimum de salariés syndiqués ²³.

666. Dans certains pays, la loi exige que des négociations «de bonne foi» aient lieu entre les salariés et les employeurs, notamment dans le cas de changements des horaires de travail. Par exemple, en *France*, les employeurs sont priés d'évaluer les demandes des employés conformément à des règles de conduite communes et, au moment d'exercer leurs obligations, les parties doivent mener leurs négociations en s'appuyant sur les principes de bonne foi ou de traitement équitable. Cet élément a toute son importance lorsqu'il n'existe pas de réglementation abordant le changement des horaires de travail. Des codes promouvant des conditions de travail relevant d'une négociation de bonne foi ont été intégrés à des lois nationales, comme en *Afrique du Sud* où le Code de bonne pratique inclut des informations et des directives pour les employeurs et les employés à propos de l'aménagement du temps de travail et des effets sur la santé, la sécurité et les responsabilités familiales. Le code doit être lu conjointement avec les dispositions relatives au temps de travail de la législation nationale du travail ²⁴.

667. Une autre variable importante lors d'un changement des horaires de travail est la durée pour laquelle la modification s'effectue. Dans certains cas, la législation nationale est muette à ce propos, alors que, dans d'autres, il existe des dispositions légales exigeant que la durée de tout changement d'horaire soit précisée. Par exemple, au *Kazakhstan*, les régimes de travail flexible doivent préciser le temps de travail fixe et le temps de travail flexible que le travailleur souhaite effectuer, ainsi qu'une période de référence qui ne doit pas excéder six mois ²⁵.

668. Aux *Pays-Bas*, il existe des conditions légales comparables en vertu desquelles les travailleurs doivent avoir effectué une année complète d'emploi continu auprès de l'employeur avant de pouvoir introduire une demande qui doit être déposée quatre mois avant le début du changement demandé. Que l'employeur accepte ou pas, les salariés ne sont autorisés à présenter de nouvelles demandes que tous les deux ans ²⁶.

3. Modalités nationales du travail posté

669. Le travail posté peut se définir comme étant «une méthode d'organisation du temps de travail selon laquelle les travailleurs se succèdent à un poste de travail afin que l'établissement puisse fonctionner plus longtemps que la durée du travail de chacun des

²¹ *Burkina Faso*.

²² *Suède*.

²³ Loi n° 20.940 de 2017.

²⁴ Art. 87(1)(a) de la loi sur les conditions d'emploi de base, lu conjointement avec le chapitre deux de la loi sur la réglementation de la durée du travail.

²⁵ Art. 74 du Code du travail.

²⁶ Art. 2 de la loi sur l'aménagement du temps de travail.

travailleurs»²⁷. Le travail posté permet aux entreprises d'étendre leurs horaires d'activité au-delà de la durée du travail de chaque travailleur et de mieux faire face aux périodes de pointe de la demande (par exemple, dans le commerce de détail, en regroupant plusieurs postes à temps partiel). Le système du travail posté peut revêtir une variété infinie de modalités, que l'on peut toutefois classer en deux catégories principales: les systèmes de poste fixe, dans lesquels un groupe donné de travailleurs effectue toujours le même horaire; et les systèmes de roulement, dans lesquels les travailleurs sont affectés à des équipes dont les horaires varient à intervalles réguliers et se décalent dans la journée (par exemple, l'équipe du matin et de l'après-midi passe à l'horaire du soir et de la nuit). Les systèmes les plus courants sont constitués de deux équipes aux horaires fixes (matin/après-midi et après-midi/soir) ou de trois équipes aux horaires fixes (matin, après-midi/soir et nuit). Lorsqu'une entreprise fonctionne sans interruption, on parle d'horaires «continus». De tels horaires supposent qu'au moins certains groupes de travailleurs soient à leur poste la nuit ou le week-end, souvent sur la base du système de trois équipes aux horaires fixes de 8 heures ou d'un système de roulement, mais également sur la base de deux équipes étant donné que les postes de 12 heures sont de plus en plus fréquents dans les entreprises.

Encadré 6.1

Définition du travail posté: systèmes, schémas et variantes *

Les systèmes les plus usités sont le travail posté discontinu, semi-continu et continu:

- a) le travail posté discontinu: l'entreprise fonctionne moins de 24 heures par jour avec un arrêt quotidien pendant la nuit et en fin de semaine; on l'appelle aussi «système en double équipe»;
- b) le travail posté semi-continu: l'entreprise fonctionne 24 heures par jour, c'est-à-dire sans pause dans la journée, mais avec un arrêt à la fin de la semaine; et
- c) le travail posté continu: l'entreprise fonctionne 24 heures par jour et 7 jours par semaine, c'est-à-dire sans pause dans la journée, sans arrêt à la fin de la semaine ni les jours fériés.

A l'intérieur de ces divers systèmes, les équipes peuvent être affectées à un poste ou à un autre en fonction de deux schémas fondamentaux:

- a) le système des postes fixes (ou permanents): système dans lequel chaque travailleur fait partie d'une équipe assignée en permanence à un poste déterminé (c'est le système qui caractérise le travail en deux équipes, où les travailleurs sont affectés en permanence à l'équipe de jour ou à l'équipe de nuit);
- b) le système des postes alternants: système dans lequel le travailleur fait partie d'une équipe qui alterne entre le poste de jour et le poste de nuit, ou entre le poste du matin, celui de l'après-midi et celui de la nuit (ce schéma est appliqué dans les trois systèmes de travail posté).

Dans le cas des postes alternants, il existe deux grandes variables:

- a) la périodicité de la rotation: des équipes peuvent permuter chaque semaine (c'est la formule la plus usitée) ou à des intervalles soit plus rapprochés, soit plus éloignés; et
- b) la durée du cycle de rotation (c'est-à-dire la période nécessaire pour qu'un travailleur retrouve la même succession de jours de travail et de jours de repos au cours des semaines) qui, dans le cas du système continu, dépend de la périodicité de la rotation et du nombre des équipes constituées.

* J.M. Clerc (dir. de publ.): *Introduction aux conditions et au milieu de travail*, BIT, Genève, 1985, pp. 140-142.

²⁷ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, op. cit., p. 45.

670. L'article 2(5) de la directive de l'UE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail²⁸ définit le «travail posté» comme «tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines». L'article 2(6) définit le «travailleur posté» comme «tout travailleur dont l'horaire de travail s'inscrit dans le cadre du travail posté». Dans certains pays, la législation contient une définition du «travail posté». Par exemple, en *Roumanie*, le «travail posté est une méthode d'organisation des horaires de travail comprenant un système de postes alternants continu ou discontinu, exigeant du salarié qu'il effectue une tâche sur différentes plages horaires pendant une période journalière ou hebdomadaire, comme prévu dans le contrat de travail», et le «travailleur posté» est un «salarié dont l'horaire de travail s'inscrit dans le cadre d'un système de travail posté». De la même façon, en *Pologne*, le travail posté est défini comme «l'accomplissement d'un travail selon l'horaire applicable, prévoyant qu'un salarié change d'horaire de travail après un nombre précis d'heures, de jours ou de semaines»; ce type d'emploi est possible «quel que soit le système d'horaire de travail appliqué».

671. Dans d'autres pays, la législation nationale ne contient pas de définition explicite du «travail posté» ou du «travailleur posté», mais les dispositions relatives au temps de travail de la législation nationale du travail fournissent des orientations légales à cet égard. Dans certains pays dans lesquels il n'existe pas de définition du «travail posté» dans la législation nationale, les postes sont autorisés pour autant qu'ils soient organisés en application des réglementations sur la durée maximale du travail, le travail de nuit et les périodes de repos²⁹. Dans d'autres pays, la durée maximale du travail est déterminée et c'est sur la base de cette limitation que sont fixées les modalités du travail posté³⁰. Par exemple, en *République dominicaine*, la législation ne définit pas le travail posté, mais prévoit que le travail de jour s'effectue entre 7 h et 21 h, que le travail de nuit a lieu entre 21 h et 7 h, et qu'une «journée de travail mixte» comprend des périodes de travail de nuit et de jour, sans que la période de nuit n'excède 3 heures³¹. Cela ne définit ni ne restreint le travail posté, mais souligne les périodes qui doivent être prises en considération au moment de prévoir un système de travail posté.

672. Dans certains cas, la législation nationale limite la longueur d'un poste. Par exemple, au *Brésil*, la Constitution fédérale limite les heures de travail des postes alternants (à savoir la durée quotidienne variable des postes comprenant, même en partie, du travail de jour et de nuit, ce qui peut perturber les rythmes circadiens du travailleur) à normalement 6 heures par jour³². Dans d'autres pays, comme la *République de Moldova*, la durée d'un poste est

²⁸ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

²⁹ *Pays-Bas*.

³⁰ *El Salvador, Honduras et Madagascar*.

³¹ Art. 149 du Code du travail.

³² Section 7, XIV de la Constitution fédérale. Des limites journalières spécifiques sont également prévues sous le titre III, chap. I de la *Consolidação das Leis do Trabalho* (le Code du travail) et dans des règlements propres à certains secteurs d'activité: 6 heures dans le secteur bancaire (art. 224 de la *Consolidação das Leis do Trabalho*), les services de téléphonie et de traitement des données (art. 227) et le secteur des mines souterraines (art. 293).

limitée à moins de 12 heures³³, alors que, en *Azerbaïdjan*³⁴ et au *Bélarus*³⁵, aucun poste ne peut dépasser 12 heures. Au *Turkménistan*, la législation prévoit que, dans un système de travail posté, chaque équipe de travailleurs doit effectuer son travail pendant le nombre spécifié d'heures de travail pour un poste, lequel ne peut pas excéder 12 heures³⁶. Dans certains pays, des limites sont imposées à la durée des postes en fonction du système employé, les heures étant plus longues lorsqu'il y a moins de postes et plus courtes lorsque les postes sont plus nombreux³⁷.

673. Dans bien des pays, les responsables politiques se sont intéressés aux schémas du travail posté et, dans certains cas, les dispositions législatives se concentrent sur la rotation des postes qui peut être problématique pour la santé et le bien-être des travailleurs si elle n'est pas bien structurée. Par exemple, dans certains pays, la législation interdit le chevauchement des postes³⁸, ou impose des périodes de repos entre les postes pour que les travailleurs n'effectuent pas plus d'un poste³⁹. Ailleurs, le changement d'un poste de nuit à un poste de jour peut être requis⁴⁰. Par exemple, en *Grèce*, la législation prévoit que, dans les entreprises qui fonctionnent de façon continue (sur une base de 24 heures) avec des postes alternants, les travailleurs qui effectuent un poste de nuit une semaine doivent travailler de jour la semaine suivante⁴¹.

674. En revanche, compte tenu des implications d'un système de travail posté pour les résultats de l'entreprise et le bien-être des travailleurs, des lois ont été adoptées prévoyant une période obligatoire de consultation avant que l'entreprise ne mette en place un changement des horaires de travail par postes. Les employeurs qui souhaitent modifier les horaires de travail par postes peuvent être tenus de consulter les syndicats ou les représentants des travailleurs dans un délai déterminé précédant tout changement⁴². Par exemple, la législation de la *Fédération de Russie* impose aux employeurs d'aviser les travailleurs des horaires des postes au moins un mois avant leur entrée en application et demande que cette disposition soit annexée à toute convention collective conclue entre le syndicat et l'employeur⁴³.

675. Dans les cas où les lois nationales n'abordent pas le travail posté ou ne le régissent pas en détail, des conventions collectives et des règles applicables au lieu de travail peuvent temporairement combler les lacunes réglementaires, surtout dans les pays dont la législation est limitée, mais qui comptent avant tout sur les conventions collectives entre les partenaires sociaux pour négocier les conditions d'emploi et de travail (y compris les heures de travail et de repos)⁴⁴. Les conventions collectives peuvent aussi aborder les

³³ *République de Moldova*.

³⁴ Art. 92 du Code du travail.

³⁵ Art. 112-114 du Code du travail.

³⁶ Art. 72 du Code du travail.

³⁷ *Suisse*.

³⁸ *Inde*.

³⁹ *Chili, Mongolie, Mozambique et Ukraine*.

⁴⁰ *Monténégro*.

⁴¹ Art. 8 du décret présidentiel n° 27.6 de 1932.

⁴² *Ex-République yougoslave de Macédoine, Norvège, Serbie, Tadjikistan, République tchèque et Turkménistan*.

⁴³ Art. 372 du Code du travail. D'après le gouvernement russe, l'article 372 du Code du travail exige l'insertion, dans une convention collective d'une annexe contenant les réglementations adoptées au niveau local. Cette annexe est présumée être d'application légale.

⁴⁴ Par exemple au *Danemark* et en *Suède*.

variations ou les rotations des postes, et les règles applicables au lieu de travail déterminent parfois la façon dont le travail posté est appliqué sur le lieu de travail dans le respect des limites maximales légales pour les heures journalières et hebdomadaires de travail ⁴⁵.

676. Dans certains cas, des exceptions spéciales s'appliquent à l'organisation du travail posté, surtout dans les secteurs économiques où il faut fournir un service continu, comme des établissements médicaux ⁴⁶. Dans d'autres cas, des modalités plus flexibles sont adoptées pour limiter les effets du travail posté sur les jeunes travailleurs ⁴⁷, les étudiants, les travailleurs handicapés ou les personnes qui effectuent des travaux physiquement lourds ⁴⁸.

677. La convention n° 1 fixe des limites précises pour les heures de travail dans le cas du travail posté. L'article 2 c) établit que, dans ce cas, la durée du travail pourra être prolongée au-delà de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine, à la condition que ces limites soient respectées sur une période de 3 semaines. L'article 4 prévoit davantage de souplesse dans le cas de «travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives». Dans ces cas, les heures de travail peuvent atteindre en moyenne 56 heures par semaine (aucune période de référence n'est précisée). Au fil des ans, la commission a émis des commentaires sur la mise en œuvre de ces dispositions. Par exemple, elle a noté que le Code du travail de *Bulgarie* prévoit que, au moment du calcul de la durée moyenne du travail, la durée maximale d'une période de travail est de 12 heures et la durée maximale de la semaine de travail de 56 heures, mais que cette souplesse n'est pas limitée aux travaux dont le fonctionnement doit être continu, comme l'exige l'article 4 de la convention ⁴⁹. En ce qui concerne le *Ghana*, elle a noté que le Code du travail permet de calculer en moyenne la durée du travail sur une période de 4 semaines au maximum dans le cadre du travail par équipes, alors que l'article 2 c) de la convention prévoit que la période de référence ne peut dépasser 3 semaines ⁵⁰. En *Belgique*, le Code du travail permet le dépassement des limites normales de la durée du travail (8 heures par jour et 38 heures par semaine) lorsque le travail est effectué par équipes successives. Dans de tels cas, la durée hebdomadaire moyenne du travail ne peut excéder 40 heures sur une période de référence d'un trimestre pouvant être portée à un an, et la durée effective du travail ne peut excéder ni 11 heures par jour ni 50 heures par semaine. A ce propos, la commission a rappelé que l'article 2 c) de la convention n° 1 ne permet le dépassement des limites normales de la durée du travail, dans le cadre du travail par équipes, qu'à la condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de 3 semaines ou moins ne dépasse pas 8 heures par jour et 48 heures par semaine ⁵¹.

⁴⁵ *Honduras*.

⁴⁶ *Soudan*.

⁴⁷ *Kirghizistan*.

⁴⁸ *Fédération de Russie*.

⁴⁹ *Bulgarie* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2015.

⁵⁰ *Ghana* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2015.

⁵¹ *Belgique* – CEACR, convention n° 1, demande directe, publiée en 2010.

4. Calcul en moyenne de la durée du travail ⁵²

678. Les régimes de calcul en moyenne de la durée du travail permettent de modifier la durée quotidienne et hebdomadaire de travail dans les limites définies par la loi, tout en exigeant que la durée du travail soit ne dépasse pas une moyenne hebdomadaire au cours de la période sur laquelle la durée du travail est répartie (dite «période de référence»), soit reste en deçà d'un nombre d'heures plafonné pour l'année ⁵³. A partir du moment où les limites maximales sont respectées, y compris la moyenne hebdomadaire ou le total annuel, aucune prime pour heures supplémentaires n'est due pour les heures travaillées en sus de la durée légale du travail. D'autres dispositions importantes de l'annualisation de la durée du travail ou d'autres formes de modulations horaires sont celles qui déterminent le préavis à donner en cas de changement d'horaires, la période de référence ⁵⁴ et les conditions régissant la rémunération des heures supplémentaires (par exemple, si le total annuel d'heures est dépassé). Le total annuel inclut parfois des «heures de réserve» qui ne sont travaillées qu'en cas de nécessité. Dans le cadre des systèmes complets d'annualisation des heures de travail, les salaires restent constants et sont payés sur une base moyenne toute l'année. L'annualisation et les autres formes de modulation sont particulièrement utiles pour les entreprises dans les secteurs où une forte variation saisonnière de la demande est prévisible (par exemple, les centres de villégiature). Cependant, les systèmes d'annualisation de la durée du travail sont extrêmement complexes et leur réussite dépend de l'attention portée à leur programmation et à leur mise en place ⁵⁵.

679. Les législations nationales relatives à la modulation de la durée du travail prévoient différents régimes. Dans certains cas, les pays emploient plus d'une «période de référence» en fonction de la base adoptée pour calculer la moyenne des heures (mensuelle, trimestrielle ou annuelle). Dans les pays où la législation autorise ou définit la modulation de la durée du travail, la condition essentielle est de respecter les limites quotidiennes ou hebdomadaires légales de la durée du travail.

680. Dans de nombreux pays, les régimes de modulation du temps de travail prévoient la modulation de la durée du travail sur une base hebdomadaire pour une période allant jusqu'à un mois ⁵⁶. Par exemple, en *Arabie saoudite*, la législation prévoit que, dans les entreprises où le travail est effectué en équipe, un employeur peut, avec l'accord du ministère, augmenter la durée du travail à plus de 8 heures par jour ou 48 heures par semaine, à la condition que la moyenne du temps de travail pour une période de 3 semaines ne soit pas supérieure ni inférieure à 8 heures par jour ou 48 heures par semaine ⁵⁷. Les dispositions légales de certains pays prévoient une période de moins d'un mois, mais autorisent à dépasser cette période avec l'accord du gouvernement. Par exemple, en *Malaisie*, la durée moyenne du temps de travail pour toute période de 3 semaines, ou plus

⁵² Le calcul en moyenne de la durée du travail dans le contexte du respect des obligations découlant des conventions n^{os} 1 et 30 est décrit au chapitre I.

⁵³ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle, op. cit.*, p. 16 (paragr. 119, p. 53).

⁵⁴ La période de référence désigne, dans le cadre de la modulation des horaires de travail, la période au cours de laquelle il est possible de moduler les heures de travail. Cette période peut être d'une semaine, d'un mois, d'un trimestre, d'un semestre ou d'une année. Dans les législations autorisant la modulation de la durée du travail, la période de référence ne peut généralement pas excéder un an.

⁵⁵ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle, op. cit.*, p. 54.

⁵⁶ *Belize, Botswana, Brunéi Darussalam, Erythrée, Iles Salomon, Lettonie et Ouganda.*

⁵⁷ Art. 100, partie VI (Conditions et situations de travail), chapitre deux (temps de travail), décret royal n^o M/51, 23 Cha`bân 1426/27 sept. 2005.

moyennant l'accord du Directeur général, ne doit pas excéder 48 heures par semaine⁵⁸. Toutefois, certains pays précisent le nombre d'heures mensuelles qui peuvent être travaillées, ce qui signifie que les heures hebdomadaires peuvent varier pour autant que le total mensuel soit respecté. Par exemple, à *Madagascar*, la durée légale du travail des employés ne peut pas dépasser 173,33 heures par mois⁵⁹.

681. La législation nationale de certains pays prévoit la modulation de la durée du travail sur une période prolongée de plusieurs semaines ou de plusieurs mois. Dans un certain nombre de pays, la période de référence oscille de 2 à 4 mois, ou le nombre équivalent de semaines⁶⁰. Par exemple, au *Portugal*, la législation précise que les conventions collectives peuvent définir la durée normale de travail en moyenne et que, dans ce cas, la limite quotidienne de 8 heures de travail peut être augmentée de 4 heures, et la durée hebdomadaire de travail peut atteindre 60 heures. Les heures supplémentaires effectuées dans les cas de force majeure ne sont pas prises en considération. Au moment du calcul de la moyenne, la durée du travail ne peut pas excéder une moyenne de 50 heures par semaine sur une période de 2 mois⁶¹. En *Afrique du Sud*, la législation du travail autorise une période de référence plus longue, étant entendu que le temps de travail ne peut pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine en moyenne pour une semaine de travail de 5 jours au cours d'une période n'excédant pas 4 mois⁶². Au *Mozambique*, la durée normale de travail ne peut pas dépasser 8 heures par jour et 48 heures par semaine. La durée du travail peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période donnée⁶³.

682. L'annualisation des heures de travail peut être considérée comme une forme particulière de modulation, dans laquelle la période de référence est une année et/ou le nombre total fixe d'heures de travail est réparti sur l'année⁶⁴. Les heures supplémentaires ne sont rémunérées à un taux majoré qu'une fois ce nombre total dépassé. De plus, cette rémunération n'est généralement pas calculée sur la base des heures réellement travaillées par semaine, mais est une somme forfaitaire correspondant à la rémunération d'une semaine moyenne de travail ou d'un nombre d'heures fixe calculé sur la période de référence. Potentiellement, les dispositifs d'annualisation du temps de travail peuvent être avantageux pour les employeurs et les travailleurs, mais ils doivent être soigneusement calibrés pour garantir des résultats justes pour les deux parties. Les heures de travail annualisées sont légalement autorisées en tant que période de référence dans certains pays⁶⁵. Comme dans le cas d'autres périodes de référence, le nombre maximal d'heures de travail légalement autorisé par jour et par semaine doit être respecté sur la période d'annualisation et, pour veiller à ce respect, il convient de tenir des registres détaillés. Habituellement, la période d'1 année ou de 12 mois est la période maximale retenue pour le calcul de la moyenne, en partie à cause de la complexité de mise en œuvre de cette méthode. Par exemple, en *Finlande*, la législation prévoit que la durée hebdomadaire régulière du travail peut être organisée de façon à ce que la moyenne soit de 40 heures sur

⁵⁸ Art. 60(C)(1) de la loi sur l'emploi de 1955.

⁵⁹ Art. 75(1) du Code du travail.

⁶⁰ *Chypre, Lituanie, Luxembourg, Pologne, Roumanie, Royaume-Uni et Turquie.*

⁶¹ Art. 204 du Code du travail.

⁶² Art. 129 du Code du travail.

⁶³ Art. 85 de la loi sur le travail.

⁶⁴ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, op. cit., p. 17.

⁶⁵ *Azerbaïdjan, France, Japon, Norvège, Ouzbékistan et Suriname.*

une période ne pouvant excéder 52 semaines⁶⁶. Au *Tadjikistan* le travail posté journalier ne peut pas dépasser 12 heures par jour pour une période allant jusqu'à 1 an⁶⁷.

683. Dans certains pays, l'accent n'est pas placé sur une période de référence particulière et plusieurs périodes de référence sont autorisées et restent assujetties à des limites quotidiennes et hebdomadaires⁶⁸. Par exemple, la législation du travail de la *Fédération de Russie* autorise une période d'enregistrement des heures de travail d'un mois, d'un trimestre ou d'une année⁶⁹. Au *Maroc*, la durée normale de travail des salariés est fixée à 2 288 heures par année ou 44 heures par semaine, et la durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée du travail n'excède pas 10 heures par jour⁷⁰.

684. Certains pays (*Cambodge*, *Costa Rica* et *Côte d'Ivoire*) ne signalent aucune disposition légale sur la modulation de la durée du travail ni aucune interdiction de cette pratique.

685. Dans certains pays où la législation contient des dispositions relatives à la modulation de la durée du travail, une convention collective ou un accord entre les représentants des travailleurs et l'employeur peuvent autoriser l'extension de la durée normale journalière ou hebdomadaire du travail. Ce genre de dérogation s'appuie en général sur l'extension de la durée normale de travail convenue dans une convention collective pour des raisons techniques, objectives ou liées au travail⁷¹. Dans d'autres situations, la loi autorise l'augmentation du nombre d'heures dans la période de référence ou l'extension de la période de référence elle-même, mais requiert une convention collective⁷². En *Croatie*, les travailleurs peuvent travailler jusqu'à 60 heures par semaine, heures supplémentaires comprises, pour une période allant d'un mois à un an, à la condition que l'horaire ait été établi dans une convention collective et que le personnel ne travaille pas plus de 48 heures en moyenne⁷³. Dans d'autres pays, un changement des heures normales de travail ou des heures en moyenne est autorisé moyennant un accord entre les travailleurs et l'employeur. Au *Japon*, les systèmes de durées hebdomadaires et mensuelles variables du travail doivent se baser sur des accords conclus entre le personnel et la direction, et, dans le cas de systèmes annuels, sur un accord écrit avec la personne qui représente une majorité des travailleurs du lieu de travail⁷⁴. La loi japonaise précise que, dans le cadre d'un régime mensuel et annualisé d'heures variables de travail, les travailleurs peuvent effectuer plus de 8 heures par jour pour autant que la moyenne des heures hebdomadaires de travail ne dépasse pas 40 heures⁷⁵. En *République de Corée*, la législation autorise l'extension des heures de travail d'une semaine à 12 heures par jour et 52 heures par semaine à la condition que la moyenne des heures hebdomadaires de travail

⁶⁶ Art. 6 de la loi sur la durée du travail.

⁶⁷ Art. 67-70 du Code du travail.

⁶⁸ *Kazakhstan*.

⁶⁹ Art. 104 du Code du travail.

⁷⁰ Art. 184 du Code du travail.

⁷¹ *Chypre* et *Italie*.

⁷² *Portugal* et *Turquie*.

⁷³ Art. 66 de la loi sur le travail.

⁷⁴ Art. 32 de la loi sur les normes du travail, 1947.

⁷⁵ *Ibid.*

ne dépasse pas 40 heures pour une période n'excédant pas 3 mois et qu'un accord ait été conclu entre l'employeur et les représentants des employés ⁷⁶.

686. Il convient d'accorder une attention toute particulière à la santé et à la sécurité dans les régimes de modulation du temps de travail, car de longues heures de travail peuvent avoir des effets négatifs sur la santé et le bien-être des travailleurs, et également sur la sécurité sur le lieu de travail. Dans certains pays, des dispositions légales exigent spécifiquement qu'il soit tenu compte de la sécurité et de la santé lors de la conception d'horaires de travail qui comprennent la modulation des heures, surtout lorsque cela implique de plus longues heures de travail par jour que la durée légalement permise ⁷⁷. Il peut s'agir d'une interdiction générale d'apporter des modifications aux contrats qui sont préjudiciables au travailleur, comme le prévoit la législation au *Brésil* ⁷⁸. En *Hongrie*, la législation exige des employeurs qu'ils veillent à ce que les horaires de travail des salariés soient établis conformément aux exigences en matière de sécurité et de santé au travail, et en tenant compte de la nature du travail ⁷⁹. Les autorités du travail, qui peuvent être responsables de l'approbation d'heures de travail plus longues dans le cadre de régimes de modulation, peuvent aussi être tenues d'examiner les effets de l'extension des heures de travail sur la santé et le bien-être des travailleurs ⁸⁰. Dans certains cas, la période de référence pour la modulation des heures de travail est réduite si le travail est effectué dans des conditions nuisibles ou dangereuses ⁸¹.

687. La modulation de la durée du travail s'applique parfois à des professions ou à des secteurs précis compte tenu de la nature spéciale du travail ou du besoin de fournir un service continu. Dans d'autres pays, la législation nationale énumère les secteurs ou les professions pour lesquels la durée moyenne du travail peut être plus longue ou plus fluctuante pendant une période de référence donnée en vue de satisfaire un besoin précis ⁸². Par exemple, en *Chine*, les heures de travail peuvent être sujettes à une modulation quotidienne ou hebdomadaire dans des industries comme les transports, les chemins de fer, les services postaux, les télécommunications, le transport maritime, l'aviation, la prospection des ressources, la construction, la production de sel et de sucre, le tourisme et les travaux saisonniers ⁸³. Des régimes spécifiques de modulation de la durée du travail s'appliquent parfois pour certaines professions, comme les médecins, les infirmiers et les autres professions médicales, compte tenu du besoin de fournir un service de soins de santé continu ⁸⁴. Il existe parfois des systèmes de modulation de la durée du travail très spécifiques qui prévoient de travailler plus longtemps que la durée normale journalière ou hebdomadaire du travail pendant des périodes précises dans des secteurs comme l'agriculture, où les plantations et les récoltes sont saisonnières ⁸⁵. Il peut aussi y avoir des extensions de la durée moyenne du travail pendant des périodes de forte demande dans

⁷⁶ Art. 51 de la loi sur les normes du travail.

⁷⁷ *Chypre*.

⁷⁸ Art. 468 du Code du travail (*Consolidação das Leis do Trabalho*).

⁷⁹ Art. 97(1) du Code du travail.

⁸⁰ *Norvège*.

⁸¹ *Fédération de Russie*.

⁸² *Autriche, Finlande et Italie*.

⁸³ Art. 5 de la loi sur le travail de la République populaire de Chine.

⁸⁴ *Autriche, Maurice et Norvège*.

⁸⁵ *Libéria, Madagascar, Maroc et République-Unie de Tanzanie*.

des industries très saisonnières, comme le tourisme ⁸⁶. Dans certains pays, des règles spéciales s'appliquent à des catégories précises de travailleurs, comme le personnel d'hôtels et de casinos ⁸⁷, ou les agents de surveillance ⁸⁸.

688. Exception faite du cas spécifique du travail posté, les conventions n^{os} 1 et 30 abordent le thème de la modulation de la durée du travail en général ⁸⁹. La modulation du temps de travail sur une période supérieure à une semaine est autorisée dans des cas exceptionnels où il est reconnu que les limites normales de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine ne peuvent s'appliquer, même si les heures travaillées ne peuvent pas dépasser en moyenne 48 heures par semaine pendant la période de référence. La commission a émis de nombreux commentaires relatifs aux régimes de modulation de la durée du travail dans le cadre de l'application des conventions n^{os} 1 et 30. Dans bien des cas, ces systèmes autorisant que les heures de travail dépassent les limites normales fixées par les conventions (8 heures par jour et 48 heures par semaine) ne se limitent pas au travail posté ou à d'autres cas exceptionnels. La commission reconnaît que:

[...] les systèmes modernes de flexibilité et d'aménagement du temps de travail pourraient remettre en question la pertinence de certaines restrictions imposées par [la convention n^o 1] quant à la durée maximale de travail journalière et hebdomadaire, mais tient à souligner l'importance qu'il y a à respecter des limites raisonnables et certaines garanties en matière de protection des travailleurs lors de la mise en place de régimes de flexibilité du temps de travail, afin de veiller à ce que les systèmes modernes d'aménagement du temps de travail ne portent pas préjudice à la santé des travailleurs ou au nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ⁹⁰.

5. L'horaire hebdomadaire comprimé

689. L'horaire hebdomadaire comprimé consiste à répartir le même nombre d'heures de travail sur un nombre de jours inférieur à celui d'une semaine de travail classique, prolongeant ainsi la durée journalière du travail au-delà de 8 heures, mais réduisant le nombre de journées consécutives à moins de 5 jours. Par exemple, une semaine de 40 heures normalement réparties sur 5 journées de 8 heures serait aménagée en 4 journées de travail de 10 heures. Il s'agit du dispositif «4 x 3» (4 jours consécutifs de travail suivis de 3 jours consécutifs de repos). La logique qui sous-tend ce dispositif peut varier selon les lieux de travail concernés, mais l'horaire hebdomadaire comprimé est souvent utilisé dans les bureaux pour réduire les frais de démarrage, les dépenses d'énergie et autres frais de fonctionnement. L'avantage pour le travailleur est qu'il travaille moins de jours par semaine, ce qui peut l'aider à concilier son travail et sa vie de famille. Il peut aussi réduire le temps de trajet des salariés, contribuant ainsi à réduire la pollution et les embouteillages. Souvent, les lois ou les réglementations nationales ne mentionnent pas spécifiquement cette forme d'aménagement du temps de travail et, dans la pratique, les approches adoptées varient.

⁸⁶ *Chine et Turquie.*

⁸⁷ *Suriname.*

⁸⁸ *Norvège.*

⁸⁹ Voir l'article 5 de la convention n^o 1 et l'article 6 de la convention n^o 30.

⁹⁰ *Portugal* – CEACR, convention n^o 1, observation, publiée en 2015. Voir aussi *Canada* – CEACR, convention n^o 1, demande directe, publiée en 2014; *Malte* – CEACR, convention n^o 1, demande directe, publiée en 2015; *Mozambique* – CEACR, convention n^o 1, demande directe, publiée en 2015; *Norvège* – CEACR, convention n^o 30, demande directe, publiée en 2014.

690. Dans certains pays, la législation nationale fait expressément référence à l'horaire hebdomadaire comprimé⁹¹. Par exemple, en *Autriche*, l'accord d'engagement peut autoriser une durée normale de travail pouvant aller jusqu'à 10 heures par jour si la semaine de travail complète est répartie régulièrement sur 4 jours⁹². En *Equateur*, le Code du travail autorise des journées de travail de plus de 8 heures par jour, mais pour une durée totale maximale de 40 heures par semaine, ou 10 heures par jour, à des moments qui peuvent être répartis irrégulièrement sur les 5 jours de la semaine⁹³. En *Afrique du Sud*, la législation autorise à travailler jusqu'à 12 heures par jour à la condition que les heures normales de travail ne dépassent pas 45 heures par semaine, qu'il n'y ait pas plus de 10 heures supplémentaires par semaine et qu'il n'y ait pas plus de 5 jours de travail par semaine⁹⁴. Parfois, la législation nationale limite les périodes sur lesquelles les horaires hebdomadaires comprimés peuvent être répartis⁹⁵. En *Pologne*, par exemple, à la demande écrite d'un travailleur, la législation autorise une semaine de travail plus courte au cours de laquelle les salariés peuvent travailler moins de 5 jours par semaine et pas plus de 12 heures par jour pour une période n'excédant pas un mois⁹⁶.

691. Comme dans le cas de la modulation de la durée du travail, le fait que la loi n'envisage pas spécifiquement l'horaire de travail comprimé n'implique pas qu'il est interdit, même si ce genre d'aménagements est toujours tenu de respecter les limites légales du nombre maximum d'heures journalières et hebdomadaires de travail⁹⁷. Le gouvernement de la *Belgique* fait savoir que, même si les réglementations nationales ne traitent pas de l'horaire hebdomadaire comprimé, une semaine de 4 jours n'est pas interdite à condition de respecter les limites journalières du temps de travail (4 jours par semaine avec un maximum de 9 heures par jour).

692. Dans certains cas, les conventions collectives ou les accords conclus entre les travailleurs et les employeurs abordent le thème des horaires hebdomadaires comprimés. Par exemple, au *Danemark* et en *Suède*, des conventions collectives conclues à l'échelle sectorielle ou de l'entreprise précisent si des horaires hebdomadaires comprimés sont possibles. Quelques autres pays rapportent que des clauses sur des horaires hebdomadaires comprimés peuvent être ajoutées dans des accords entre les travailleurs ou leurs représentants et les employeurs⁹⁸. Au *Chili*, des accords peuvent être négociés pour la répartition de la semaine ordinaire de travail sur 4 jours⁹⁹.

693. Dans certains pays, les tribunaux ont dû se prononcer sur la légalité de certains aménagements du temps de travail, comme les horaires hebdomadaires comprimés. Par exemple, le gouvernement de l'*Uruguay* fait savoir que, bien que différents aménagements du temps de travail ne soient pas abordés dans la loi, ils ont été utilisés dans des conventions collectives qui, par la suite, ont été considérées comme illégales par les cours.

⁹¹ *Côte d'Ivoire, République de Moldova et Portugal.*

⁹² Art. 4(8) de la loi sur la durée du travail (AZG).

⁹³ Art. 42(7) du Code du travail.

⁹⁴ Art. 12 de la loi sur les conditions d'emploi de base.

⁹⁵ *Maurice.*

⁹⁶ Art. 143 du Code du travail.

⁹⁷ *Colombie, France, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Sénégal, Serbie et Suisse.*

⁹⁸ *Singapour, République tchèque et Turkménistan.*

⁹⁹ Clauses relatives à la répartition de l'horaire de travail sur la semaine.

694. Certains pays ont recouru à un ensemble de lois et de politiques publiques pour aborder les différents aménagements du temps de travail, dont l'horaire hebdomadaire comprimé. Au Pérou, un guide de bonnes pratiques pour la conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle, publié avec l'accord du ministère, traite des heures supplémentaires, de la durée du travail, des horaires de travail, du travail posté et des pauses. Il aborde notamment l'horaire hebdomadaire comprimé en tant que possibilité d'aménagement du temps de travail¹⁰⁰. Aux Philippines, les directives sur l'adoption d'aménagements flexibles du temps de travail¹⁰¹ fournissent des orientations comparables en indiquant que, dans le cadre d'un horaire hebdomadaire comprimé, la semaine de travail normale est réduite à moins de 6 jours, mais que la durée totale du temps de travail reste 48 heures par semaine et que chaque journée de travail ne doit pas excéder 12 heures.

695. Les conventions n^{os} 1 et 30 ne traitent pas spécifiquement des horaires hebdomadaires comprimés, mais ce qu'elles établissent en tant que limites normales s'applique à de tels aménagements. La commission a rappelé à ce propos que dans bien des cas les horaires hebdomadaires comprimés sont susceptibles de se heurter aux prescriptions de la convention n^o 1, à celles de la convention n^o 30, ou encore à celles des deux conventions, eu égard en particulier au nombre d'heures de travail par jour que prévoient ces arrangements. Par exemple, un horaire hebdomadaire comprimé faisant intervenir deux équipes travaillant successivement par postes de 12 heures se heurterait aux prescriptions des conventions n^{os} 1 et 30, le nombre d'heures de travail par jour dépassant les maxima de 9 et de 10 prévus respectivement par ces instruments¹⁰².

6. Les horaires décalés¹⁰³

696. Les aménagements en horaires décalés prévoient que différents groupes de travailleurs d'un même établissement se voient attribuer des heures d'arrivée et de départ différentes. Cependant, une fois que ces heures de début et de fin du travail ont été choisies (ou fixées par l'employeur), elles ne changent plus. Les horaires décalés ne permettent pas aux travailleurs de choisir les heures pendant lesquelles ils travaillent, même si des travailleurs peuvent changer de groupe ou échanger avec d'autres travailleurs s'ils préfèrent des heures d'arrivée et de départ différentes, que ce soit pour une période donnée ou de façon permanente. Il a été suggéré qu'un tel aménagement du temps de travail peut aider à résoudre les problèmes posés par la congestion de la circulation dans les villes ou par l'engorgement des transports en commun aux heures de pointe, grâce à l'étalement des heures d'arrivée et de départ, limitant ainsi les effets sur le trafic et les transports publics aux heures de pointe¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Arrêté ministériel n^o 48-2014-TII.

¹⁰¹ Philippines, note ministérielle n^o 2, 2009.

¹⁰² Par exemple Argentine – CEACR, convention n^o 30, observation, publiée en 2013; Nicaragua – CEACR, convention n^o 1, demande directe, publiée en 2014; Portugal – CEACR, convention n^o 1, observation, publiée en 2015.

¹⁰³ Cette question est distincte de celle des horaires fractionnés en vigueur dans certains secteurs d'activité tels que le nettoyage ou la restauration. Dans ces modes d'organisation du temps de travail, les heures de travail de la journée sont fractionnées en plusieurs parties entrecoupées de longues pauses, ce qui a pour conséquence une amplitude journalière très importante et rend plus difficile la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale. La Cour de cassation française a estimé à ce sujet que le pouvoir de direction de l'employeur s'applique «sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos». Cass. (Chambre sociale), 3 nov. 2011, pourvoi n^o 10-14702.

¹⁰⁴ J.M. Clerc: *Introduction aux conditions et au milieu de travail*, op. cit., p. 182.

697. Dans plusieurs pays européens, comme l'*Italie*, la *Slovénie* et la *Suède*, ou encore à *Singapour*, les horaires décalés sont fréquemment utilisés¹⁰⁵. Si, dans certains cas, la question des horaires décalés est abordée dans des mesures publiques, les législations nationales ne traitent en général pas de ce thème. Par exemple, le gouvernement de la *Belgique* fait savoir que, si les réglementations nationales n'envisagent pas l'introduction d'horaires décalés, il n'est pas interdit aux employeurs de faire fonctionner des équipes parallèles dont les horaires ne sont pas identiques, tout en respectant la législation du travail. Des régimes d'horaires décalés qui satisfont aux lois et aux réglementations sur le temps de travail peuvent être adoptés à l'échelle sectorielle ou du lieu de travail selon ce que décident les travailleurs et les employeurs.

7. Les aménagements souples du temps de travail et les crédits d'heures/comptes épargne-temps

698. Le dispositif de base de l'aménagement souple du temps de travail permet aux travailleurs de choisir l'heure de début et de fin de leur journée de travail en fonction de leurs besoins individuels (en respectant certaines limites), et parfois aussi le nombre d'heures travaillées durant une semaine donnée. Outre les aménagements souples officiels du temps de travail, certains employeurs proposent de façon informelle des horaires souples quotidiens. En général, les programmes d'aménagement souple du temps de travail établissent une plage horaire fixe au cours de laquelle tout le personnel doit être présent au travail (par exemple de 10 h à 16 h), même si certains de ces programmes ne comportent aucune plage horaire fixe. La plage horaire fixe se situe entre des périodes d'horaires souples (par exemple de 7 h à 10 h et de 16 h à 19 h) durant lesquelles le salarié peut choisir l'horaire qu'il préfère pour autant qu'il effectue le nombre d'heures indiquées dans son contrat pour une période de travail déterminée. L'aménagement souple du temps de travail est habituellement utilisé pour aider les salariés à équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée, et non pour des raisons liées à la gestion de l'entreprise.

699. Le niveau de couverture de l'aménagement souple du temps de travail par la législation nationale varie: dans la plupart des pays où la législation aborde la question de l'aménagement souple du temps de travail, il existe des dispositions qui définissent le dispositif, laissant aux travailleurs et aux employeurs le soin d'en régler les détails¹⁰⁶. L'attention ne se porte pas tant sur les heures d'arrivée et de départ, qui sont à déterminer par les travailleurs et les employeurs, mais plutôt sur les plages horaires fixes et souples au début et à la fin de la journée. Par exemple, au *Kirghizistan*, la législation prévoit que l'aménagement souple du temps de travail détermine la durée de présence obligatoire au travail (temps fixe) et la durée souple (temps variable) pendant laquelle il revient aux salariés de décider de leurs heures d'arrivée et de départ¹⁰⁷. De la même façon, la législation en *Finlande* prévoit que les employeurs et les travailleurs peuvent convenir d'un horaire de travail variable permettant aux travailleurs, dans certaines limites, de déterminer le début et la fin de leur journée de travail¹⁰⁸. En *République de Corée* également, les travailleurs peuvent décider du début et de la fin de la journée de travail en

¹⁰⁵ BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, op. cit., p. 50.

¹⁰⁶ *Autriche, Bélarus, Finlande, France, Japon, Lituanie* (loi entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2017), *Luxembourg et Pologne*.

¹⁰⁷ Art. 105 du Code du travail.

¹⁰⁸ Art. 13 de la loi sur la durée du travail.

application du règlement d'emploi ¹⁰⁹. Dans d'autres pays, il existe des dispositions qui portent sur la durée de la journée de travail et qui sont, en principe, applicables à l'aménagement souple du temps de travail ¹¹⁰. Par exemple, au *Mexique*, la législation prévoit que les employeurs et les travailleurs déterminent la durée de la journée de travail dans les limites réglementaires ¹¹¹. Bien que moins précises, ce genre de clauses offrent aux travailleurs et aux employeurs la flexibilité nécessaire pour mettre en place des horaires souples sur le lieu de travail sans compromettre le bien-être du personnel.

700. Certaines formes plus complexes d'horaires souples peuvent devenir des dispositifs de comptes épargne-temps (crédit d'heures) permettant aux travailleurs d'accumuler un crédit d'heures travaillées et même, dans certains cas, d'utiliser ces heures accumulées ou «épargnées» pour prendre des congés prolongés. Les dispositifs de comptes épargne-temps ou de crédit d'heures permettent donc aux travailleurs de se constituer un «crédit» d'heures travaillées, ou d'accumuler un «débit» lié à des heures non travaillées, jusqu'à un nombre maximum. Le calcul des crédits ou des débits d'heures se fait sur des périodes beaucoup plus longues que dans l'aménagement souple du temps de travail, qui vont de plusieurs mois à une année, voire plus. Les règles du dispositif de compte épargne-temps ou de crédit d'heures fixent de quelle manière et à quelle période on peut dépenser les crédits d'heures accumulés. En général, dans les comptes épargne-temps à court terme, les heures travaillées qui dépassent le nombre d'heures fixé dans le contrat peuvent être prises comme congé payé. Les comptes épargne-temps à long terme, qui sont beaucoup plus rares, revêtent certaines des caractéristiques de l'annualisation du temps de travail et les crédits d'heures accumulés peuvent être utilisés pour allonger la durée des congés payés, prendre des congés sabbatiques, voire partir plus tôt à la retraite. Dans certains cas toutefois, l'utilisation de ces comptes fait l'objet de restrictions non négligeables liées aux besoins opérationnels des entreprises (par exemple, la durée du préavis à donner avant de prendre un congé), conformément à la double logique des comptes épargne-temps qui sont conçus à la fois pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (comme l'aménagement souple du temps de travail), mais aussi pour aider les entreprises à mieux adapter la durée du travail aux besoins opérationnels ¹¹². C'est la structure du dispositif du compte épargne-temps qui va déterminer lequel de ces objectifs est prioritaire – ou l'existence d'un équilibre entre les deux.

701. Les détails des dispositifs de compte épargne-temps ou de crédit d'heures varient d'un pays à l'autre. La législation de certains pays adopte une approche générale fournissant les grandes lignes des dispositifs et laissant le soin aux travailleurs et aux employeurs de convenir de leur mise en place dans des conventions collectives ¹¹³. Ils peuvent couvrir des périodes allant de plusieurs mois à une année ¹¹⁴. Par exemple, en *Hongrie*, la législation fixe une durée maximale de 4 mois ou de 16 semaines pour le compte épargne-temps ¹¹⁵, alors qu'en *Ouzbékistan* la durée maximale est d'un an ¹¹⁶. Les réglementations relatives aux heures supplémentaires peuvent aussi jouer un rôle

¹⁰⁹ Art. 52 de la loi sur les normes du travail.

¹¹⁰ *Colombie*.

¹¹¹ Art. 59 de la loi fédérale du travail.

¹¹² J. Plantenga et C. Remery: *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2010, p. 54.

¹¹³ *République tchèque*.

¹¹⁴ *Brésil et République tchèque*.

¹¹⁵ Art. 94(1) du Code du travail.

¹¹⁶ Art. 123 du Code du travail.

important lorsque les travailleurs et les employeurs élaborent des dispositifs de compte épargne-temps ou de crédit d'heures¹¹⁷. C'est le cas par exemple, à *Malte*¹¹⁸.

8. Les heures d'astreinte (ou les heures de disponibilité)

702. Les heures d'astreinte¹¹⁹ impliquent que les travailleurs doivent rester à la disposition de l'employeur en dehors des heures régulières de travail et peuvent être appelés en cas de nécessité. Les heures travaillées dans ce cadre sont des heures supplémentaires à celles fixées dans l'horaire de travail. Les circonstances dans lesquelles les travailleurs peuvent être appelés varient: par exemple, on peut exiger qu'ils restent dans les locaux de l'employeur (dans le cas de médecins, dans des logements à proximité; dans le cas des travailleurs domestiques vivant au foyer du ménage, qui sont tenus de rester à la disposition de l'employeur pour répondre si nécessaire aux besoins des membres de la famille), ou soient à la maison ou dans des lieux désignés (ce qui limite ce qu'ils peuvent faire pendant ce temps). Autrement, les travailleurs peuvent être autorisés à circuler librement et à mener des activités à la condition qu'ils puissent être contactés par téléphone ou par toute autre méthode convenue, et puissent répondre à l'appel à travailler, le cas échéant.

703. Le caractère imprévisible des horaires de travail et leur longueur, du fait, notamment, de la contrainte d'avoir à se tenir à disposition pour répondre aux demandes exprimées par l'employeur ou les membres de sa famille, ont été reconnus en tant que sujet de préoccupation spécifique des travailleurs domestiques, notamment de ceux qui vivent au foyer de l'employeur. La recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, encourage les Membres à réglementer le nombre maximal d'heures de disponibilité qui peut être exigé du travailleur domestique, le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées et le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit (paragraphe 8 et 9)¹²⁰.

704. Au niveau de l'UE, la directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail définit le «temps de travail» comme «toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales»¹²¹. La Cour de justice de l'Union européenne a interprété cette disposition dans deux décisions remarquables à propos de la situation de professionnels de la santé. Elle a d'abord affirmé que «le temps de garde qu'effectuent les médecins des équipes de premiers soins, selon le

¹¹⁷ *Luxembourg et Portugal*.

¹¹⁸ Réglementation sur les heures supplémentaires, 2012 (S.L. 452.110).

¹¹⁹ Par «heures d'astreinte» on entend les heures pendant lesquelles le travailleur peut devoir être disponible pour son employeur, ce qui est différent du travail à la demande ou de l'emploi occasionnel (étudiés plus en détail au chapitre VII traitant des nouvelles problématiques).

¹²⁰ La convention n° 30 définit la durée du travail comme étant «le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur». Dans son étude d'ensemble de 2005, la commission a observé que pour être considéré comme étant «à la disposition de l'employeur» il n'y a pas lieu d'être «uniquement» à sa disposition et que cette notion semble laisser le travailleur libre de s'occuper une partie du temps à des activités personnelles. La question qui se pose est celle de savoir dans quelle mesure le travailleur ne peut pas se livrer à des activités personnelles pendant les périodes d'astreinte pour se tenir effectivement à la disposition de l'employeur. Cela doit résulter dans chaque cas des circonstances de l'espèce. Ainsi, le temps passé «en disponibilité» peut être compris ou non dans la «durée du travail» au sens des conventions, selon la mesure dans laquelle le travailleur ne peut pas se livrer à des activités personnelles pendant la période considérée.

¹²¹ Art. 2(1) de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

régime de la présence physique dans l'établissement de santé, doit être considéré dans sa totalité comme du temps de travail et, le cas échéant, comme des heures supplémentaires». D'autre part, «s'agissant des gardes selon le système qui veut seulement que lesdits médecins puissent être contactés en permanence, seul le temps lié à la prestation effective de services de premiers soins doit être considéré comme temps de travail»¹²². Dans le second arrêt, la Cour de justice a estimé que le facteur déterminant pour considérer que les périodes de garde que les médecins effectuent dans l'hôpital constituent du temps de travail est le fait «qu'ils sont contraints d'être physiquement présents sur le lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir leurs services en cas de besoin». Pour la Cour, «il y a lieu de considérer ces obligations, qui mettent les médecins concernés dans l'impossibilité de choisir leur lieu de séjour pendant les périodes d'attente, comme faisant partie de l'accomplissement de leurs fonctions» et «cette conclusion n'est pas modifiée du seul fait que l'employeur met à la disposition du médecin une pièce de repos dans laquelle il peut séjourner aussi longtemps que ses services professionnels ne sont pas requis». La Cour a comparé la situation d'un médecin relevant du régime de l'astreinte, qui suppose l'accessibilité permanente de ce dernier sans pour autant exiger sa présence physique dans l'établissement de santé, et d'un médecin qui est obligé de se tenir à la disposition de son employeur sur le lieu déterminé par celui-ci, durant toute la durée de ses périodes de garde. Elle a estimé que ce dernier «est soumis à des contraintes sensiblement plus lourdes, puisqu'il doit demeurer éloigné de son environnement tant familial que social et bénéficie d'une latitude moindre pour gérer le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités»¹²³.

705. A la suite de ces conclusions, des Etats membres de l'UE se sont inquiétés que les besoins en personnel augmentent de façon considérable dans les hôpitaux afin de se conformer à la directive. La Commission européenne a donc pris l'initiative de proposer une révision de la directive. Parmi les amendements proposés figurait la suggestion d'établir une distinction entre le «temps de garde» (la période pendant laquelle le travailleur a l'obligation d'être disponible sur son lieu de travail afin d'intervenir, à la demande de l'employeur, pour exercer son activité ou ses fonctions) et la «période inactive du temps de garde» (la période pendant laquelle le travailleur est de garde, mais n'est pas appelé par son employeur à exercer son activité ou ses fonctions)¹²⁴. La période inactive du temps de garde n'aurait pas été considérée comme du temps de travail au sens de la directive, sauf si la législation nationale, des conventions collectives ou des accords entre les partenaires sociaux en décidaient autrement¹²⁵. Aucun consensus n'a pu être atteint à propos de cet amendement en dépit de plusieurs tentatives et cycles de négociations¹²⁶.

¹²² Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), affaire C-303/98, *Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (SiMAP) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*.

¹²³ CJUE, affaire C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel c. Norbert Jaeger*.

¹²⁴ Voir Commission des communautés européennes, Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. COM(2004) 0697 final; et 2004/0209 (COD).

¹²⁵ Un certain nombre d'autres questions cruciales ont été traitées dans cette proposition, notamment la faculté de non-participation ou *opt-out* qui permet de déroger à la durée maximale hebdomadaire de travail.

¹²⁶ En 2017, la commission a abandonné l'idée de modifier la directive sur le temps de travail. Elle a, au lieu de cela, publié une communication interprétative relative à la directive, complétée par un rapport de mise en œuvre. Communication interprétative relative à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (2017/C 165/01); Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen, Rapport sur la mise en œuvre par les Etats membres de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (SWD(2017) 204 final), COM(2017) 254 final.

706. Pour définir les heures d'astreinte ou de disponibilité, la législation nationale de nombreux pays recourt au concept d'être sous la supervision ou à la disposition d'un employeur¹²⁷. Dans certains cas, la législation nationale est très spécifique sur la différence entre heures d'astreinte et heures de disponibilité. Par exemple, en *Hongrie*, la législation nationale définit les heures d'astreinte comme une période au cours de laquelle l'employeur désigne le lieu où le salarié doit se rendre disponible et les heures de disponibilité comme une période au cours de laquelle le salarié peut choisir le lieu où il/elle se trouve de façon à être en mesure de se présenter au travail dans des conditions appropriées et sans délai à la demande de l'employeur¹²⁸. Dans d'autres pays, la législation opère une différence entre les heures d'astreinte et de disponibilité en fonction du niveau d'intensité du travail. Le gouvernement de l'*Allemagne* fait savoir que la législation nationale établit une distinction entre: les périodes d'astreinte sur site (pendant lesquelles le salarié doit être présent sur le lieu de travail sans avoir à travailler pendant toute la période, ce qui inclut habituellement des fonctions de supervision ou d'observation que le salarié peut mener à son initiative lorsque l'employeur fait appel à lui), les périodes d'astreinte (pendant lesquelles le salarié est disponible dans un lieu désigné par l'employeur, à l'intérieur ou à l'extérieur des installations, pour remplir immédiatement des fonctions, si nécessaire) et les périodes de disponibilité (pendant lesquelles le salarié est disponible, dans un lieu qu'il choisit, pour se rendre au travail si nécessaire, lorsque l'on fait appel à lui). Selon la loi allemande, les périodes d'astreinte (sur site ou pas) sont considérées comme des heures de travail. Toutefois, dans le cas des périodes de disponibilité, seul le temps où les services du salarié sont effectivement requis est considéré comme du temps de travail.

707. Un préavis légal obligatoire est important pour garantir que l'utilisation des heures d'astreinte et de disponibilité répond à des besoins opérationnels tout en veillant à ce que les travailleurs connaissent avec davantage de certitudes leurs heures de travail et leurs périodes de repos. La période de préavis varie d'un pays à l'autre, allant de quelques jours à plusieurs semaines. Par exemple, en *Angola*, l'inscription sur la liste du personnel d'astreinte requiert un préavis d'au moins une semaine¹²⁹, alors qu'en *République tchèque* il faut une notification 14 jours en avance pour pouvoir attribuer des heures de disponibilité à des salariés¹³⁰.

708. Dans certains cas, des restrictions s'appliquent aux périodes d'astreinte ou aux heures de disponibilité et sont importantes pour veiller à ce que les salariés ne restent pas indéfiniment dans cette situation. Par exemple, en *Autriche*, la période d'astreinte ne peut pas dépasser 10 jours par mois ou, moyennant une convention collective, 30 jours pour une période de 3 mois¹³¹. En *Hongrie*, la législation restreint la durée de la période de disponibilité¹³². De telles limitations peuvent aider à parvenir à une équité organisationnelle (en répartissant les heures d'astreinte et de disponibilité entre différents salariés) et à protéger la santé et le bien-être du personnel (savoir pendant combien de temps ils seront d'astreinte ou en disponibilité permet aux salariés de planifier leur travail et leur vie privée).

¹²⁷ *Croatie, Irlande, Japon, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Fédération de Russie et Suède.*

¹²⁸ Art. 110(1)-(4) du Code du travail.

¹²⁹ Art. 103(B) du Code du travail.

¹³⁰ Art. 95 du Code du travail.

¹³¹ Art. 20a de la loi sur la durée du travail (AZG).

¹³² Art. 112(1)-(2) du Code du travail.

709. Les distinctions que les législations nationales opèrent entre les heures d’astreinte et de disponibilité sont aussi importantes pour déterminer la rémunération de ces heures, et, dans certains pays, les législations précisent les paiement dus pour le travail effectué lors de périodes d’astreinte ou de disponibilité, y compris le paiement des heures supplémentaires¹³³. Par exemple, en *Estonie*, les heures d’astreinte doivent être payées à un taux qui ne doit pas être inférieur à un dixième du salaire normal convenu¹³⁴.

710. Dans le cas où la législation nationale fixe la forme des périodes d’astreinte et de disponibilité, ces dernières s’appliquent souvent à des secteurs dans lesquels, en raison de la nature du travail, il faut que des travailleurs soient disponibles dans un bref délai pendant une période précise. En *Angola*, les secteurs dans lesquels il peut être fait usage d’heures de disponibilité sont les transports, les communications et la distribution d’énergie, où un service doit être assuré de façon continue¹³⁵. Au *Chili*, les heures d’astreinte sont légales pour les équipages des vols commerciaux d’avions de passagers et d’avions-cargos¹³⁶. Souvent, des heures d’astreinte s’appliquent aux services médicaux et d’urgence. En *Fédération de Russie*, les travailleurs qui fournissent des services d’urgence ou des soins médicaux d’urgence sont couverts par des dispositions légales qui définissent les «heures d’astreinte au domicile» et établissent les différentes responsabilités des travailleurs et des employeurs, y compris le calcul et la comptabilisation de telles heures¹³⁷. Compte tenu de la nature du travail, les travailleurs occupant ces fonctions sont habituellement conscients que les périodes d’astreinte ou de disponibilité font davantage partie du poste que dans d’autres secteurs. A cet égard, la *Fédération des syndicats de Corée* signale que les définitions des heures de disponibilité et d’astreinte ne sont pas assez claires et que cela peut mener à des conflits entre le personnel et la direction.

¹³³ *Hongrie*.

¹³⁴ Art. 60 de la loi sur le travail.

¹³⁵ *Angola*.

¹³⁶ Art. 152 du Code du travail.

¹³⁷ Art. 350 du Code du travail et décret n° 608 du 19 juin 2012. L’ordonnance n° 148n du 2 avril 2014 du ministère de la Santé de la Fédération de Russie est également applicable. Le calcul de la durée du travail conformément au Code du travail et au règlement applicable dans ce cas est le suivant: l’employeur est tenu de comptabiliser le nombre d’heures d’astreinte à domicile (règlement, paragr. 4). Le début et la fin de la période d’astreinte sont fixés en fonction des horaires de travail, qui doivent être approuvés par l’employeur en tenant dûment compte de l’avis du représentant de l’association des travailleurs (règlement, paragr. 2(2)). La comptabilisation des heures de travail cumulées est prévue pour les travailleurs médicaux qui sont d’astreinte à domicile. La procédure pour ce faire doit être fixée par les politiques propres au lieu de travail (règlement, paragr. 2(1) et Code du travail, art. 104(4)). Le temps de travail d’un travailleur médical est calculé comme suit (règlement, paragr. 3): chaque heure d’astreinte à domicile correspond à 30 minutes de temps de travail (Code du travail, art. 350(6)); chaque heure de déplacement du domicile vers le travail (lieu où se trouve l’urgence et où les soins médicaux d’urgence sont prodigués) et du travail vers le domicile correspond à une heure de temps de travail. La procédure de comptabilisation du temps de travail doit être fixée par un règlement au niveau local (avec l’accord du représentant de l’association des travailleurs), et chaque heure passée par le travailleur à fournir des soins médicaux correspond à une heure du temps de travail. A chaque fois que le travailleur qui est d’astreinte est appelé pour une intervention, l’employeur doit rectifier (réduire) le temps passé en astreinte à domicile pendant la période de comptabilisation. Cette rectification est faite de manière à ce que la durée totale du temps de travail de ce travailleur ne dépasse pas la période de travail convenue (règlement, paragr. 3(2)).

9. Le partage du travail ¹³⁸

711. L'aménagement du temps de travail peut être une stratégie efficace pour limiter ou éviter les pertes d'emploi et aider les entreprises à conserver leurs effectifs en cas de ralentissement économique, surtout grâce au partage du travail qui consiste à réduire le temps de travail pour répartir le volume réduit de travail sur le même nombre de travailleurs (ou un nombre similaire), ce qui permet d'éviter les licenciements ou de créer de nouveaux emplois ¹³⁹. Ce temps de travail réduit peut revêtir diverses formes, dont la semaine raccourcie (de 5 jours à 3 ou 4 jours, par exemple), la journée raccourcie ou la fermeture provisoire de l'entreprise pendant quelques semaines, voire quelques mois. Même si les salariés travaillent pendant un nombre réduit d'heures, les régimes de partage du travail ne sont pas considérés comme du travail à temps partiel au sens de la convention n° 175 ¹⁴⁰.

712. Les premiers accords connus de partage du travail prévoyant des compensations financières pour des réductions du temps de travail remontent à 1891 en *Allemagne*. La Grande dépression a fait surgir un vaste éventail de propositions de partage du travail en Europe et en Amérique du Nord, tant à l'initiative de l'industrie que des gouvernements. Par exemple, aux *Etats-Unis*, sous le président Roosevelt, le partage du travail est devenu l'une des principales initiatives de lutte contre la crise. En 1933, l'accord de réemploi encourageait les entreprises à: i) raccourcir la semaine de travail à 35 heures; ii) augmenter les salaires horaires, et iii) reconnaître le droit légal des salariés de négocier collectivement. Pendant la période de prospérité qui a suivi la fin de la seconde guerre mondiale, le concept de partage du travail est passé au second plan dans presque tous les pays, à l'exception de quelques pays européens. Pourtant, au début de la récession de 2008-09, le partage du travail en tant qu'instrument de politique du marché du travail permettant de préserver les emplois existants a refait son apparition. En 2009, le Pacte mondial pour l'emploi du BIT proposait le partage du travail et l'indemnisation du chômage partiel en tant que ripostes stratégiques en vue de limiter ou d'éviter des pertes d'emplois et d'aider les entreprises à conserver leurs effectifs ¹⁴¹.

713. En vertu des programmes nationaux mis en place, les entreprises perçoivent des indemnités quand, plutôt que de recourir aux licenciements, elles «partagent» la quantité moindre de travail disponible en réduisant le nombre d'heures de travail de l'ensemble des salariés ou des membres d'un service. La réduction du temps de travail dans le cadre du partage du travail s'accompagne souvent (mais pas toujours) d'une réduction de salaire, généralement proportionnelle à la réduction du temps de travail (même si ce n'est pas toujours le cas). Cet inconvénient important peut être compensé par un complément de salaire versé par l'Etat, souvent sous la forme d'une indemnisation du chômage partiel. Lorsqu'elles sont correctement conçues, les politiques de partage du travail permettent aux travailleurs de garder leur emploi et même de se préparer pour l'avenir, et peuvent aider les entreprises non seulement à survivre à la crise, mais aussi à se placer en position

¹³⁸ Il ne faut pas confondre partage du travail et partage de poste, qui fait référence à un accord volontaire en vertu duquel deux personnes prennent la responsabilité d'un seul emploi à plein temps. Une forme habituelle de partage d'un poste est de diviser un emploi à plein temps en deux emplois à temps partiel.

¹³⁹ J.C. Messenger: *Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis*, TRAVAIL, note de synthèse n° 1, BIT, Genève, 2009.

¹⁴⁰ L'article 1 d) de la convention n° 175 prévoit que «les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel».

¹⁴¹ BIT: *Surmonter la crise: un pacte mondial pour l'emploi*, CIT, 98^e session, Genève, 2009.

avantageuse pour profiter du retour de la croissance (parce qu'elles ont gardé leur personnel, avec toutes ses compétences adaptées à l'entreprise), alors que les coûts des transferts sociaux, et finalement de l'exclusion sociale, sont moindres pour le gouvernement et la société dans son ensemble. Outre qu'il contribue à éviter les licenciements massifs et à permettre aux entreprises de conserver leur main-d'œuvre, le partage du travail participe aussi à réduire les frais de licenciement et d'embauche ou de réembauche, à préserver une capacité de fonctionnement et à soutenir le moral du personnel dans les périodes difficiles.

714. Les politiques et les programmes de partage du travail comportent habituellement cinq éléments principaux: *a*) la réduction du nombre d'heures effectuées pour tous les travailleurs d'une entreprise ou d'un service particulier de l'entreprise pour éviter des licenciements; *b*) une réduction correspondante (au prorata) des rémunérations (total du salaire); *c*) l'octroi d'un complément de salaire aux travailleurs touchés, destiné à atténuer les effets de la réduction temporaire des rémunérations; *d*) la limitation de la durée d'application du programme (garantissant qu'il s'agit d'une mesure temporaire pour réagir à une crise économique); et *e*) l'établissement d'un lien entre le programme de partage du travail et des activités de formation et de reconversion ¹⁴². En outre, il est courant que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient invitées à participer à la conception et à la mise en œuvre des programmes de partage du travail financés par l'Etat, ce qui peut accroître les chances de succès. Le concept de partage du travail est relativement vaste et peut revêtir différentes formes, en plaçant l'accent sur l'un ou l'autre élément en fonction de la situation, ainsi que sur la communication. Seuls quelques pays disposent de lois et de programmes formels de partage du travail, mais leur nombre tend à augmenter à mesure que la sensibilisation à son propos croît dans le monde.

715. La réduction du temps de travail est essentielle dans les programmes de partage du travail en vertu desquels les employeurs sont autorisés à diminuer un certain nombre d'heures de travail et à appliquer les réductions salariales correspondantes pour éviter les licenciements. Dans la plupart des pays dont les lois et les réglementations abordent le partage du travail, de telles réductions sont autorisées ¹⁴³; dans certains cas, le nombre maximum d'heures pouvant être réduit est précisé ¹⁴⁴. Par exemple, en *Equateur*, il convient de préserver 30 heures de travail par semaine au minimum ¹⁴⁵. Au *Canada*, les accords de partage du travail doivent inclure une réduction d'un minimum de 10 pour cent (une demi-journée) à un maximum de 60 pour cent (3 jours) des heures normales de travail des employés ¹⁴⁶. Aux *Etats-Unis*, conformément aux programmes d'indemnisation des emplois de courte durée (partage du travail), qui sont des programmes de l'Etat liés à une législation fédérale, la réduction des heures de travail ne peut être inférieure à 20 pour cent des heures habituelles de travail ¹⁴⁷.

716. La réduction salariale correspondante n'est pas une réduction du taux de salaire horaire minimum, mais repose sur la diminution de la durée du travail, entraînant une

¹⁴² J.C. Messenger: *Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis*, op. cit.

¹⁴³ *Allemagne, Autriche, Canada, France, Hongrie et Suède*.

¹⁴⁴ *Brésil*.

¹⁴⁵ Art. 47(1) du Code du travail.

¹⁴⁶ Service Canada: *Programme de travail partagé: Guide du demandeur*, janv. 2017 (https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/migration/documents/assets/portfolio/docs/fr/travail_partage/WS%20Applicant%20Guide_Jan%202017_F_v.2.pdf) [dernière consultation le 8 février 2018].

¹⁴⁷ *Etats-Unis*, ministère du Travail: Short Time Compensation.

réduction des revenus bruts. Les lois ou les réglementations nationales peuvent prévoir des mesures afin de veiller à ce que les pertes salariales soient minimisées. Par exemple, au *Brésil*, la législation autorise une réduction du salaire proportionnelle à la réduction des heures de travail¹⁴⁸. En *France*, les accords de maintien dans l'emploi, qui peuvent être conclus dans des entreprises qui rencontrent de graves difficultés conjoncturelles, comprennent un engagement de l'employeur à préserver les emplois des salariés concernés en échange d'une modification de leur rémunération ou d'un nouvel aménagement du temps de travail ou d'une nouvelle organisation du travail, ou les deux. La rémunération ne peut en aucun cas être inférieure à 120 pour cent du salaire minimum national¹⁴⁹. Dans certains cas, même si les autorités publiques ne fournissent pas de compléments de salaire, des accords entre les travailleurs et les employeurs peuvent prévoir des mesures pour limiter les pertes salariales¹⁵⁰. Bien que la protection de l'emploi soit une fonction importante des lois et des réglementations de partage du travail, elles reconnaissent également l'importance de protéger les salaires et les revenus dans ce contexte.

717. Plusieurs pays ont adopté des compléments salariaux pour les travailleurs des entreprises qui participent à des programmes de partage du travail. Ils ne sont pas destinés à remplacer entièrement les salaires qui sont perdus, mais à aider à compenser une partie des pertes. Même s'il s'agit souvent de l'élément le plus coûteux des programmes de partage du travail, cela peut se révéler bien moins onéreux que le versement de la totalité des indemnités de chômage aux travailleurs licenciés¹⁵¹. Au *Canada*, les prestations payables sont basées sur le revenu moyen hebdomadaire normal de l'employé, tel qu'il a été calculé au début de l'accord de partage du travail. Si les employés travaillent des heures irrégulières, le revenu hebdomadaire moyen correspond à la moyenne des heures travaillées par semaine durant les deux années précédant la demande¹⁵². Même s'ils fournissent une sorte de protection aux travailleurs concernés, les compléments salariaux en cas de partage du travail n'équivalent en général pas à la perte de salaire.

718. La législation et les politiques relatives au partage du travail limitent habituellement dans le temps les accords de partage du travail et les aides financières pour veiller à ce que les subventions ne deviennent pas permanentes, surtout dans le cas d'entreprises qui enregistrent de mauvais résultats pour des raisons qui ne sont pas liées à la récession économique (comme un manque de compétitivité et de productivité). La durée minimale de mesures de partage du travail peut être limitée à 6 semaines¹⁵³, ou elles peuvent s'étendre sur une période pouvant aller jusqu'à 5 ans¹⁵⁴. Par exemple, en *Equateur*, la période initiale prévue par la loi est de 6 mois et peut être étendue pour 6 mois supplémentaires avec l'autorisation du ministère du Travail¹⁵⁵. En *Allemagne*, la durée

¹⁴⁸ Loi n° 13,189 de 2015 (programme de protection de l'emploi).

¹⁴⁹ Loi relative à la sécurisation de l'emploi, 2013. En outre, la loi n° 2016-1088 de 2016 introduit la possibilité de conclure des accords en vue de la préservation et du développement de l'emploi, même dans les entreprises qui ne rencontrent pas de difficultés économiques particulières. Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit à toute clause contraire de chaque contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée de travail. Cependant, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire moyen versé lors des trois mois précédant la conclusion de l'accord.

¹⁵⁰ *Mozambique*.

¹⁵¹ J.C. Messenger et N. Ghosheh: *Work sharing during the great recession: New developments and beyond*, p. 62. Les pays qui ont utilisé le partage du travail sont l'*Allemagne*, l'*Autriche*, la *Hongrie*, le *Japon* et la *Suède*.

¹⁵² Service Canada: *Programme de travail partagé: Guide du demandeur*, op. cit.

¹⁵³ *Canada*.

¹⁵⁴ *France*, loi relative à la sécurisation de l'emploi, 2013, concernant les accords de maintien dans l'emploi.

¹⁵⁵ Art. 47(1) du Code du travail.

légale de mesures de partage du travail en cas de crise est de 12 mois, mais elle peut être étendue à 24 mois moyennant une ordonnance du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales ¹⁵⁶.

719. Certains dispositifs de partage du travail sont liés à des programmes de formation ou de reconversion professionnelle destinés à aider les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences et à s'adapter aux nouvelles technologies qui peuvent être nécessaires dans l'entreprise et pour leur permettre de trouver un nouvel emploi. En *Allemagne*, l'Agence fédérale de l'emploi a financé la formation des travailleurs concernés par des programmes de partage du travail ¹⁵⁷. En *Croatie*, l'aide fournie aux travailleurs pour préserver leur emploi inclut des séances de formation et d'éducation pour les salariés qui risquent de perdre leur emploi ¹⁵⁸. De telles mesures de formation et de reconversion professionnelle peuvent s'avérer essentielles en période de crise économique et au-delà.

720. Au niveau de la procédure, dans la plupart des pays, travailleurs et employeurs sont invités à concevoir un plan d'application des mesures de partage du travail, pouvant comprendre des modifications des accords entre les travailleurs et les employeurs. Les gouvernements peuvent jouer un rôle actif en fournissant du matériel, des conseils ou en participant activement avec les travailleurs et les employeurs à la formulation des accords. Des plans d'application peuvent être nécessaires pour obtenir un financement de l'Etat ou l'autorisation de modifier les conventions collectives existantes ou de rédiger de nouveaux accords ou plans ¹⁵⁹. Même s'ils peuvent s'appuyer sur des accords entre les travailleurs et les employeurs, il revient normalement aux employeurs de faire la demande d'indemnités et de protections légales en application d'un programme de partage du travail. Par exemple, au *Canada*, le plan de redressement de l'employeur doit démontrer qu'il mettra en œuvre des activités pendant la période visée par l'accord de partage du travail pour pallier le manque de travail afin que l'unité ou les unités de travail partagé reviennent à des heures normales de travail au plus tard à la fin de l'accord. Il doit aussi fournir une liste énumérant tous les employés concernés, signée par leur syndicat ou leur représentant, indiquant leur accord ¹⁶⁰. Dans d'autres pays, même en l'absence d'incitations financières, la législation peut autoriser une réduction des heures de travail pour empêcher des licenciements massifs, pour autant que le gouvernement ait donné son accord ¹⁶¹.

721. Le concept du partage du travail peut se décliner sous plusieurs formes, y compris au sein d'un même pays, souvent pour s'adapter à des circonstances ou à des conditions précises dans différents secteurs. Par exemple, en *Allemagne*, qui est un pays novateur en termes de partage du travail, il existe différents types de lois et de réglementations relatives au partage du travail (voir l'encadré 6.2). En *France*, le gouvernement fait état de deux types de programmes de partage du travail. Le premier s'appuie sur des accords de

¹⁵⁶ Art. 95 ss du Code social, livre III.

¹⁵⁷ L. Bellmann, A. Crimmann, H.-D. Gerner et F. Weissner: "Work sharing as an alternative to layoffs: Lessons from the German experience during the crisis", dans J.C. Messenger et N. Ghosheh (dir. de publ.): *Work sharing during the great recession: New developments and beyond*, BIT, 2013.

¹⁵⁸ Loi sur l'aide au maintien dans l'emploi, qui a été abrogée par la loi de février 2017 portant abrogation de la loi sur l'aide au maintien dans l'emploi faute de demandeurs pour ce type d'aide. Le gouvernement fait savoir qu'il maintiendra cette aide dans le cadre de ses mesures actives de politique de marché du travail, et que cette aide sera étendue aux petites entreprises.

¹⁵⁹ *Allemagne, Equateur, Etats-Unis* (intervention de l'Etat: Arizona, Arkansas, Californie, Colorado, District de Columbia, Floride, Iowa, Kansas, Maine, Maryland, Massachusetts, Minnesota, Missouri, New Hampshire, New York, Oklahoma, Oregon, Pennsylvanie, Texas, Vermont et Etat de Washington), *France* et *Viet Nam*.

¹⁶⁰ Service Canada: *Programme de travail partagé: Guide du demandeur*, op. cit.

¹⁶¹ *Sénégal* et *Tchad*.

maintien dans l'emploi en application desquels des entreprises qui rencontrent de graves difficultés économiques peuvent conclure des accords afin d'ajuster le temps de travail et les salaires en échange de garanties d'emploi ¹⁶². Le second se base sur des accords à l'échelle d'une entreprise ou d'un groupe en vue de préserver et de développer l'emploi ¹⁶³. Dans d'autres pays, l'attention de la législation relative au partage du travail se porte sur les autres solutions possibles pour réduire la durée du travail et les salaires. Par exemple, en *Suède*, la législation offre trois niveaux de réduction du temps de travail et des salaires: une diminution de 20 pour cent du temps de travail normal accompagnée d'une réduction salariale de 12 pour cent, une diminution de 40 pour cent du temps de travail normal accompagnée d'une réduction salariale de 16 pour cent, et une diminution de 60 pour cent du temps de travail normal accompagnée d'une réduction salariale de 20 pour cent ¹⁶⁴.

Encadré 6.2

Les différents types de partage du travail en *Allemagne*

Le partage du travail ou le travail à horaires réduits (*Kurzarbeit*) est un concept employé depuis longtemps en *Allemagne*, où les premières réductions du temps de travail, accompagnées de réductions de salaire proportionnelles, remontent à 1891. Après la première guerre mondiale, le travail à horaires réduits a été introduit dans le nouveau régime d'indemnités de chômage dans tous les secteurs de l'industrie. Les premières réglementations sont entrées en vigueur en novembre 1918. Le travail à horaires réduits a été utilisé à grande échelle au cours de la première crise économique de la République de Weimar. En 1924, alors que le taux de chômage était de 11 pour cent, un quart de la main-d'œuvre travaillait à horaires réduits. Même si le recours au travail à horaires réduits a considérablement diminué dans les années qui ont suivi, considérées comme des années dorées (*Goldene Zwanziger*) en *Allemagne*, son utilisation est restée élevée au vu des normes actuelles. Au moment de la crise économique mondiale en 1932, la proportion de travailleurs à horaires réduits avait augmenté pour atteindre plus de 20 pour cent. Pourtant, cela n'a pas amélioré la situation du marché du travail où le chômage avait atteint le taux spectaculaire de 44 pour cent. Les réglementations qui s'appliquaient au travail à horaires réduits pendant la République de Weimar ont été largement reprises par la République fédérale d'*Allemagne*. Le travail à horaires réduits a à nouveau été employé à grande échelle dans la deuxième moitié des années soixante, lors de la première crise économique d'après-guerre, et ensuite, plus récemment, à très grande échelle, lors de la crise économique et financière mondiale de 2008-09.

Il existe aujourd'hui trois types de programmes de partage du travail en *Allemagne*:

- 1) Le partage du travail pour des raisons économiques est employé lors d'une réduction temporaire inévitable du volume de travail due à des facteurs économiques ou à un événement inévitable. C'est la principale forme de partage du travail en *Allemagne*.
- 2) Le partage du travail saisonnier est principalement employé dans le secteur de la construction et pour les autres professions en extérieur pour compenser les périodes non productives du fait des conditions climatiques lors des saisons plus froides.
- 3) Le partage du travail de transition est employé en cas de pertes d'emploi permanentes à la suite de mesures de restructuration au niveau de l'entreprise, et le niveau des indemnités à court terme disponibles est similaire à celui des indemnités de chômage*.

* K. Brenke, U. Rinne et K.F. Zimmermann: *Short-time work: The German answer to the great recession*, document de travail IZA n° 5780, Bonn, 2011; J.C. Messenger et N. Ghosheh: *Work sharing during the great recession: New developments and beyond*, op. cit.

¹⁶² Loi relative à la sécurisation de l'emploi, 2013.

¹⁶³ Loi n° 1088 de 2016.

¹⁶⁴ Loi n° 2013:948.

722. On retrouve différentes formes de lois et de réglementations de partage du travail en *Autriche*, en *Belgique*, au *Japon*, aux *Pays-Bas*, en *Turquie* et en *Uruguay*¹⁶⁵.

Conclusions

723. Les responsables politiques et les acteurs sociaux de pays du monde entier s'intéressent de plus en plus aux différentes possibilités d'aménagement du temps de travail. Les lois et les réglementations peuvent aider à orienter les travailleurs et les employeurs sur les principales façons de concevoir et de mettre en place des aménagements du temps de travail grâce à des conventions collectives et des mesures sur le lieu de travail. *De telles dispositions peuvent être avantageuses pour les travailleurs et les employeurs, car elles tiennent compte de leurs besoins respectifs. Les besoins des travailleurs incluent la santé et le bien-être, la nécessité de répondre à des responsabilités personnelles et familiales, et de gagner suffisamment pour subvenir aux besoins de leur famille. Les besoins des employeurs incluent la flexibilité pour faire face à des périodes de forte demande, à la concurrence locale et mondiale, et pour accroître la productivité et les résultats.* Alors que les développements économiques et technologiques continuent de s'accélérer, il est important de comprendre non seulement de quelle façon le temps de travail peut être organisé pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs, mais aussi comment ces facteurs vont influencer le développement des différents aménagements du temps de travail à l'avenir.

¹⁶⁵ K. Brenke, U. Rinne et K.F. Zimmermann: *Short-time work: The German answer to the great recession*, document de travail IZA n° 5780, Bonn, 2011; J.C. Messenger et N. Ghosheh: *Work sharing during the great recession: New developments and beyond*, *op. cit.*

Chapitre VII. Nouvelles problématiques

1. Introduction

724. Historiquement, la réglementation de la durée du travail et des périodes de repos avait pour principal objectif d'assurer un niveau minimal de protection aux travailleurs, puis, par la suite, d'améliorer graduellement les conditions de travail en fonction du progrès social. La réglementation de la durée du travail a donc eu tendance à cibler des objectifs quantitatifs: limiter progressivement le nombre d'heures de travail; garantir des périodes de repos hebdomadaire; offrir des congés annuels rémunérés, puis en augmenter la durée¹. La plupart des pays ont adopté une législation qui traite des nombreuses questions liées à la durée du travail et aux périodes de repos.

725. La réglementation récemment introduite dans certains pays, par voie législative ou de négociation collective, traduit une tendance à préférer des contrats «zéro heure» et d'autres formes de travail à la demande. Il ne s'agit pas là d'un phénomène nouveau: ainsi, les dockers travaillaient déjà «sur appel» au XIX^e siècle. Néanmoins, ce type de relation d'emploi, qui se rapproche du travail occasionnel, a pris de l'importance et de l'ampleur ces dernières années.

726. D'autres évolutions récentes ont également des répercussions sur la durée du travail et sa réglementation. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont un impact croissant sur l'organisation du travail, sa durée et ses aménagements. Ces TIC n'ont pas seulement un impact sur l'organisation du travail dans les pays industrialisés, mais en raison d'un coût plus bas et d'une plus grande connectivité elles prennent aussi de plus en plus d'importance dans les pays en développement. La croissance des centres d'appel et du travail de back-office effectué par les travailleurs dans les pays en développement illustre l'impact des TIC dans ces pays². Elles ont contribué au développement du télétravail et à un plus grand flou dans la démarcation entre les heures de travail et les périodes de repos, d'où des appels de plus en plus insistants pour un «droit à la déconnexion». Le développement de l'économie dématérialisée par le biais de plates-formes numériques, ou économie des petits boulots («gig economy»), et du travail à la demande influe également sur l'organisation de la durée du travail. Cela permet aux travailleurs de jouir d'une certaine flexibilité dans leurs horaires de travail et modifie les périodes d'exécution du travail. Cependant, les implications juridiques et politiques de ces plates-formes sont de plus en plus préoccupantes. Les entreprises peuvent se constituer dans un pays et avoir une plate-forme avec des travailleurs tant du pays où l'entreprise s'est constituée que d'autres pays industrialisés et en développement. Cela soulève bien

¹ Sur le plan qualitatif, la réglementation du temps de travail peut mettre l'accent sur l'intensité du travail effectué et l'ajustement des horaires de travail qui en découle. Par exemple, pour les tâches qui exigent un effort physique intense (telles que la construction), la réglementation peut prévoir de limiter le temps de travail en raison de l'intensité du travail.

² Pour plus d'information, voir J.C. Messenger et N. Ghosheh (dir. de publ.): *Offshoring and working conditions in remote work*, *op. cit.*

des questions concernant les lois applicables, y compris les lois du travail, d'autant que ces systèmes peuvent impliquer plusieurs juridictions ³.

727. Les termes utilisés dans ce chapitre pour aborder les nouvelles problématiques (les TIC, l'économie de plate-forme ou «l'économie de petits boulots», télétravail) mettent en lumière le développement rapide de la recherche académique et politique effectuée récemment dans un bon nombre de pays industrialisés ainsi que dans certains pays en développement. Ces questions prenant de plus en plus d'importance dans les pays en développement, il est probable que la taxonomie de définitions se développe pour répondre aux impacts spécifiques que la technologie peut avoir sur le temps de travail et les conditions du travail dans ces pays. Un tel développement aiderait à enrichir les discussions politiques et réglementaires à l'avenir.

2. Contrats «zéro heure» et autres formes de travail à la demande

728. Si la durée du travail dans certains secteurs d'activité peut sembler excessive, le nombre d'emplois qui ne garantissent pas d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires a aussi progressé ces dernières années. Par exemple, les soins à la personne apparaissent comme l'une des deux principales sources de croissance de l'emploi dans les pays en développement comme dans les pays développés mais, dans bon nombre des seconds, les aides à la personne, en majorité des femmes, sont employées sur la base de contrats à durée déterminée ou à la prestation de services sur appel ⁴. Selon un récent rapport de l'OIT sur les formes d'emploi atypiques, les aménagements du temps de travail comportant des heures de travail très variables et imprévisibles ont augmenté, notamment dans les pays industrialisés, les entreprises y recourant pour adapter leurs effectifs à l'évolution de leurs besoins ⁵. Dans certains pays industrialisés, ces arrangements, communément appelés travail «sur appel», «à la demande» ⁶ ou «occasionnel», présentent plusieurs caractéristiques: court préavis des horaires de travail, variations importantes de la durée du travail et pouvoir d'intervention limité – voire inexistant – des travailleurs à cet égard ⁷. Les modalités et la durée des heures de travail sur appel étant fréquemment imprévisibles et communiquées à la dernière minute aux travailleurs, ces derniers n'ont aucune visibilité quant à leurs périodes de repos et ne peuvent en profiter véritablement,

³ Pour plus d'information, voir V. De Stefano, *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”*, BIT, Conditions of Work and Employment Series No. 71, Genève, 2016.

⁴ BIT: *Les femmes au travail. Tendances*, 2016, pp. 78 et 93.

⁵ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* («L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives», résumé en français), Genève, 2016. Voir aussi S. Burri, S. Heeger-Hertter et S. Rossetti: *On-call work in the Netherlands: Trends, impact, and policy solutions*, BIT, document de travail (à paraître en 2018); A. Adams et J. Prassl: *Zero-hours work in the United Kingdom*, BIT, document de travail (à paraître en 2018); E. McCrate: *Unstable and On-Call Work Schedules in the United States and Canada*, BIT, document de travail (à paraître en 2018); I. Campbell: *On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia*, BIT, document de travail (à paraître en 2018).

⁶ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, p. 29. Il y a une différence entre le «travail sur appel» et les «heures d'astreinte». Dans le second cas, les travailleurs doivent être disponibles en dehors de leurs heures de travail ordinaires et peuvent être appelés à travailler en cas de besoin. Il en va souvent ainsi, par exemple, des médecins dans les hôpitaux.

⁷ S.J. Lambert, P.J. Fugiel et J.R. Henly: *Precarious work schedules among early-career employees in the US: A national snapshot*, 2014, disponible à l'adresse: https://ssascholars.uchicago.edu/work-scheduling-study/files/lambert.fugiel.henly_precarious_work_schedules.august2014_0.pdf [dernière consultation le 8 février 2018].

dans la mesure où ils attendent d'être appelés au travail sans préavis⁸. A mesure que ce mode d'organisation du travail se banalise sur les marchés du travail du monde entier, les décideurs politiques et les législateurs portent un intérêt croissant aux nouvelles mesures politiques et législatives permettant de l'encadrer.

729. Si les normes internationales du travail existantes ne traitent pas directement du travail à la demande, certaines de leurs dispositions sont néanmoins pertinentes. Ainsi, le paragraphe 12 de la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994, prévoit que le «nombre et l'aménagement des heures de travail des travailleurs à temps partiel devraient être déterminés en tenant compte à la fois des intérêts du travailleur et des besoins de l'établissement» [...] et que, autant que possible, «les modifications ou les dépassements de l'horaire de travail convenu devraient faire l'objet de restrictions et d'un préavis».

730. Aux *Etats-Unis*, certaines grandes chaînes de détail et entreprises d'alimentation utilisent un logiciel d'optimisation des horaires de travail pour fixer au plus juste les effectifs nécessaires en fonction des prévisions météorologiques, des tendances des ventes et d'autres données. Lorsque les ventes sont moins soutenues que prévu, les cadres peuvent renvoyer les employés chez eux avant la fin de leurs heures de travail, voire annuler une période de travail à la dernière minute pour réduire les coûts de personnel⁹. Les employés sont parfois tenus d'appeler leur superviseur une à deux heures avant leur période de travail ou d'attendre son appel pour savoir s'ils doivent se présenter au travail, d'où une très grande variabilité des horaires et de la durée du travail, parfois sans aucune garantie d'heures quotidiennes ou hebdomadaires.

731. Au *Royaume-Uni*, le contrat «zéro heure» a suscité beaucoup de débats dans les médias. Ce contrat peut être décrit comme un arrangement selon lequel les travailleurs n'ont aucune garantie d'heures de travail mais peuvent être tenus de rester à la disposition d'un employeur. Cette forme de contrat n'engage aucunement l'employeur à proposer au travailleur un nombre quelconque d'heures de travail par jour ni même par semaine ou encore par mois¹⁰. L'intérêt de l'employeur à recourir à cette forme de contrat doit être compris dans le contexte de la doctrine juridique de la «réciprocité des obligations»¹¹. Certains contrats incluent même une clause d'exclusivité qui empêche le travailleur de louer ses services à un autre employeur, même pendant les périodes où le premier n'a pas de travail à proposer à l'intéressé. Cela étant, les clauses de ce type ont été jugées abusives et elles ont été déclarées nulles de plein droit par le gouvernement en mai 2015.

732. Les préoccupations exprimées par l'opinion ont incité le gouvernement à ordonner qu'une étude soit menée sur les questions liées au contrat «zéro heure», parmi un certain nombre de questions touchant au marché de l'emploi. Le «Rapport Taylor», comme on l'a appelé, s'est penché sur les préoccupations suscitées par le contrat «zéro heure». Il

⁸ N. Ghosheh: *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, Conditions of Work and Employment Series n° 78, Genève, BIT, 2016.

⁹ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit., p. 29.

¹⁰ BIT: *L'emploi atypique dans le monde. Identifier les défis, ouvrir des perspectives*, op. cit., p. 28.

¹¹ La réciprocité des obligations est une institution juridique centrale pour le droit du travail anglais. Comme l'a résumé le juge Dillon dans *Nethermere c. Gardiner*, «il existe une condition sine qua non qui peut être clairement identifiée comme un élément essentiel de l'existence d'un contrat d'emploi, c'est-à-dire, il existe des obligations mutuelles par lesquelles l'employeur doit fournir du travail à l'employé et l'employé, à son tour, doit effectuer du travail pour son employeur. Si une telle réciprocité n'existe pas, alors il n'y a pas de contrat du tout ou, s'il y a du contrat, ce sera du contrat de prestation de services mais jamais un contrat d'emploi» (*Nethermere (St Neots) Ltd c. Gardiner* [1984] ICR 612 (CA) 632F-G). Ce concept peut rendre problématique l'existence d'une relation de travail dans le cas du travail à zéro heure. L'obstacle n'est cependant pas absolu et le résultat dépendra des circonstances précises de l'affaire. A ce sujet, voir A. Adams et J. Prassl, op. cit. (à paraître en 2018).

constate que 905 000 personnes (soit 2,8 pour cent des personnes en situation d'emploi) ont formé un tel contrat et que la majorité de ces personnes (65 pour cent) travaillent à temps partiel. Ce sont les jeunes de 16 à 24 ans qui sont le plus susceptible de souscrire un tel contrat; ils représentent d'ailleurs le tiers des personnes qui en ont souscrit un. Sur l'ensemble de ces personnes, 18 pour cent font des études à plein temps, ce qui permet de penser que la souplesse offerte par la formule peut s'avérer bénéfique pour des étudiants qui travaillent en faisant leurs études. Si les chiffres suggèrent qu'il y a eu depuis 2012 une forte augmentation du nombre des personnes ayant souscrit des contrats «zéro heure», cette augmentation exprime tout au moins en partie une meilleure acceptation de cette forme de contrat dans le public ¹².

733. Le «Rapport Taylor» conclut que l'interdiction pure et simple du contrat «zéro heure» aurait des effets négatifs pour plus de gens qu'elle n'aurait d'effets positifs pour certains. Mais ce rapport dit aussi:

[...] tous les risques ne doivent pas peser sur le travailleur et, au bout d'un certain temps [...] le travailleur sous contrat «zéro heure» devrait avoir la faculté de demander un contrat à durée déterminée. Même si l'on peut arguer que le droit de demander à travailler selon des conditions flexibles permet déjà cela, nous considérons qu'un droit explicite doit être instauré en faveur de cette catégorie. Le nombre moyen des heures travaillées par semaine sur les douze derniers mois doit être le premier élément entrant en ligne de compte dans la perspective d'un nouveau contrat, quelle que soit la forme de ce dernier.

734. Les contrats «zéro heure» et les arrangements similaires sont également largement utilisés au *Canada*, en *Irlande* et, jusqu'à récemment, en *Nouvelle-Zélande*. La loi néo-zélandaise sur les relations de travail a été profondément modifiée en 2016; certains types de contrats «zéro heure» (mais pas tous) sont désormais interdits dans le pays ¹³, et l'employeur ne peut plus annuler une période de travail, sauf si le contrat prescrit un préavis raisonnable et un dédommagement raisonnable en cas d'annulation.

735. D'autres pays ont également commencé à réguler les contrats «zéro heure» dans leur législation nationale du travail. Le gouvernement des *Pays-Bas* déclare que les contrats dits «min-max» comportent une garantie minimale d'heures de travail, les travailleurs ayant droit à une rémunération même si l'employeur ne fait pas appel à eux; en outre, si les heures convenues sont inférieures à 15 heures par semaine et que le moment du travail n'est pas défini, les travailleurs doivent être rémunérés au moins 3 heures par période de travail, quel que soit le nombre d'heures effectivement travaillées. Par ailleurs, tout accord prévoyant que le travailleur ne touchera aucun salaire s'il ne travaille pas effectivement n'est valide que pour les 26 premières semaines du contrat de travail, période qui ne peut être prolongée que par voie de convention collective, et ce pour les postes concernant le travail occasionnel (par exemple le travail saisonnier ou le remplacement d'un travailleur en arrêt-maladie) plutôt que les postes permanents. Enfin, à la demande de la Fondation du travail, le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi peut décider que les dérogations introduites par voie de convention collective à l'obligation de payer les salaires peuvent être interdites dans certains secteurs d'activité ¹⁴. En *Allemagne*, la législation ¹⁵ prévoit que les contrats de travail sur appel doivent préciser le nombre d'heures de travail

¹² M. Taylor, G. Marsh, D. Nicol et P. Broadbent: *Good work: The Taylor review of modern working practices*, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, Royaume-Uni, 2017, pp. 25 et 48; voir https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf [dernière consultation le 8 février 2018].

¹³ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit., p. 260.

¹⁴ Art. 7:628 et 7:628a du Code civil des *Pays-Bas*.

¹⁵ Art. 12 de la loi sur les contrats à temps partiel et fixe.

quotidiennes et hebdomadaires, faute de quoi une semaine de travail de 10 heures est présumée avoir été convenue et l'employeur doit payer 3 heures par période de travail, quel que soit le nombre d'heures effectuées; les travailleurs ne sont tenus de répondre à l'appel de l'employeur que s'ils reçoivent un préavis d'au moins 4 jours. Ces règles peuvent être modifiées par voie de convention collective, même au détriment des travailleurs, à condition que la convention contienne des dispositions sur les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires et sur le préavis requis. En *Italie*, les travailleurs intermittents ne sont pas assurés d'un nombre minimum d'heures ou de jours de travail, même s'ils acceptent tous les appels de l'employeur; cependant, ce dernier doit leur verser une «indemnité d'astreinte» pour les périodes où ils ne travaillent pas. En *Turquie*, sauf convention contraire entre les parties à un «contrat de travail à temps partiel sur appel», la durée hebdomadaire du travail est réputée fixée à 20 heures; les travailleurs ont droit à un préavis d'au moins 4 jours et à 4 heures minimum de travail pour chaque appel, à moins que le contrat de travail ne prévoit un régime différent pour les heures quotidiennes de travail¹⁶.

3. Télétravail

736. Ayant connu un développement accéléré depuis la fin du XX^e siècle, les TIC (technologies de l'information et de la communication) ont entraîné plusieurs modifications aux modalités d'exécution du travail et ont eu des répercussions sur la durée du travail et les périodes de repos. Depuis le début du XXI^e siècle, les nouvelles TIC (par exemple les téléphones intelligents, les tablettes, les ordinateurs portables et de bureau et les télécopieurs) ont révolutionné la vie professionnelle et personnelle. Bien qu'elles permettent à tous de rester en contact avec leurs amis et leur famille, en permanence et quelle que soit la distance, ces technologies ont également resserré le lien entre les travailleurs et leur travail, y compris avec leurs collègues et leurs superviseurs, de telle sorte que le travail rémunéré empiète parfois sur le temps et l'espace traditionnellement réservés à la vie privée. Cela soulève également la question relative à la vie privée du travailleur d'autant que les employeurs peuvent utiliser des techniques de surveillance électroniques.

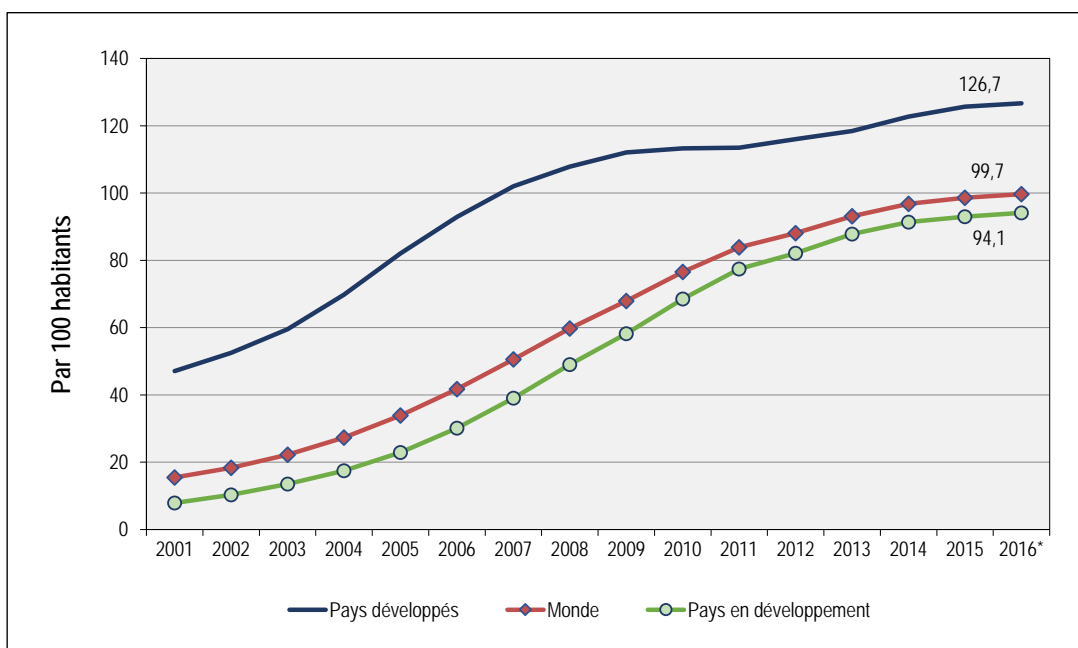
737. La dissociation entre le travail rémunéré et la présence des travailleurs sur le lieu de travail représente une évolution majeure, rendue possible par les TIC. Les services professionnels, qui bénéficient maintenant d'un coût plus abordable des moyens technologiques et d'un accès accru à Internet, peuvent être fournis à tout moment et en tout lieu grâce au télétravail, qui ouvre de nouvelles perspectives mais soulève aussi de nouveaux défis, tant en ce qui concerne la durée du travail que les périodes de repos.

738. Indissociable du télétravail, la connectivité peut être assurée par les réseaux de téléphonie mobile ou par Internet. Comme le montrent les données de l'Union internationale des télécommunications (UIT), l'utilisation de la téléphonie mobile et d'Internet n'a cessé de progresser depuis le début du XXI^e siècle, avec une augmentation constante du nombre d'abonnements à la téléphonie mobile entre 2001 et 2016 (figure 7.1) et de l'utilisation du réseau Internet durant la même période (figure 7.2). Ces deux facteurs essentiels font du télétravail une option de plus en plus attrayante pour les employeurs et les travailleurs. Par ailleurs, l'utilisation croissante des téléphones mobiles et d'Internet ne se limite pas aux pays industrialisés, contrairement à la situation qui prévalait auparavant, où il a toujours existé un décalage entre l'apparition des nouvelles technologies et leur généralisation, tant à l'échelle nationale (entre les centres urbains et les zones rurales

¹⁶ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit., pp. 260-261.

excentrées) qu'entre les pays industrialisés et les pays en développement. Toutefois, dans le cas des TIC, la disponibilité rapide d'appareils importés bon marché et leur large utilisation dans les pays en développement ont accéléré l'impact des TIC sur la vie personnelle et professionnelle des travailleurs, sur les stratégies commerciales des employeurs et sur les politiques adoptées par les gouvernements pour s'adapter à ces changements – même s'il subsiste une fracture numérique en ce qui concerne l'accès au réseau Internet et son utilisation.

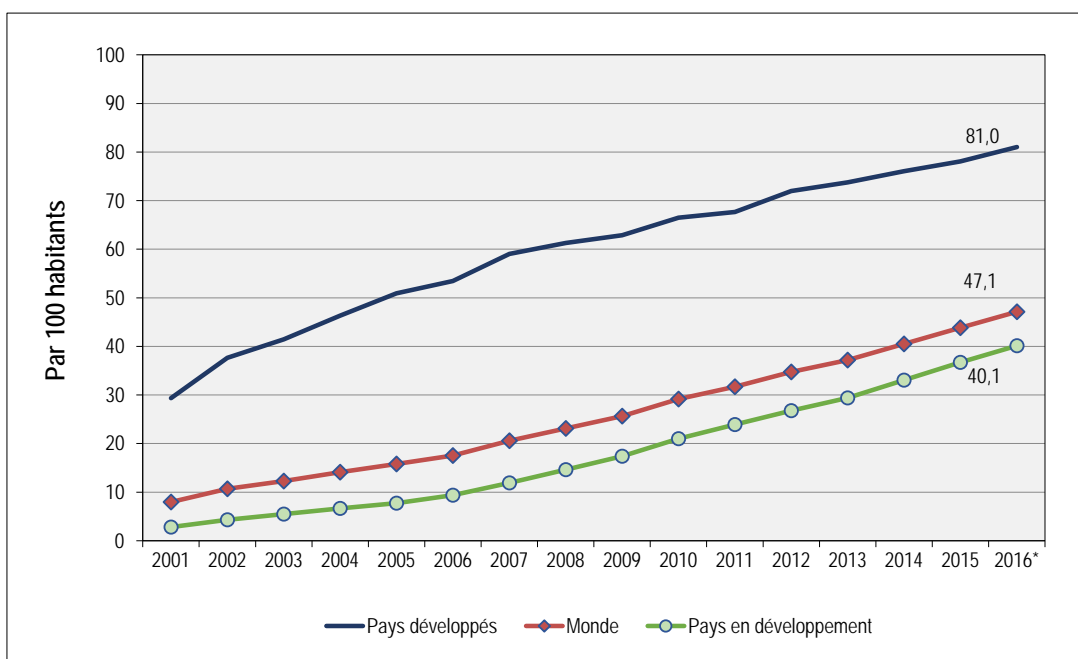
Figure 7.1. Nombre d'abonnements à la téléphonie mobile, par 100 habitants, 2001-2016



* Estimation.

Source: UIT, Télécommunications mondiales/base de données, indicateurs TIC.

Figure 7.2. Personnes reliées au réseau Internet, par 100 habitants, 2001-2016



* Estimation.

Source: UIT, Télécommunications mondiales/base de données, indicateurs TIC.

739. Le BIT et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) ont récemment mené une recherche conjointe, dont les auteurs recourent à une définition plus précise des TIC en rapport avec le télétravail, à savoir le télétravail ou le travail mobile effectué au moyen des technologies de l'information et de la communication (TTM/TIC), qu'on peut définir comme le recours aux TIC (par exemple les téléphones intelligents, les tablettes, les ordinateurs portables ou de bureau) pour effectuer un travail hors des locaux de l'employeur. Cette recherche classe les travailleurs concernés en fonction de leur lieu de travail (à domicile, au bureau ou ailleurs) et de l'intensité et de la fréquence de leur travail au moyen des TIC hors des locaux de l'employeur. Il ressort de cette étude que l'incidence du TTM/TIC est liée non seulement au niveau inégal de développement technologique des différents pays, mais aussi à leur structure économique et à la culture du travail qui y prévaut¹⁷. Les *Etats-Unis*, la *Finlande*, le *Japon*, les *Pays-Bas* et la *Suède* figurent parmi les pays analysés dans le rapport, qui comptent un pourcentage élevé de ces travailleurs. Globalement, la fréquence du TTM/TIC varie considérablement, allant de 2 à 40 pour cent des employés, selon le pays, la profession, le secteur et la fréquence de ce type de travail. Dans la plupart des pays, un plus grand pourcentage de travailleurs pratique le TTM/TIC occasionnellement, plutôt que sur une base régulière. Le TTM/TIC concerne plus souvent les cadres, ainsi que les employés de services auxiliaires et les personnes travaillant dans le commerce. En règle générale, il s'agit plutôt d'un phénomène masculin, quoique les femmes travaillent plus régulièrement à domicile que les hommes, ce qui donne à penser que les rôles et modèles professionnels et familiaux de genre jouent un rôle dans le développement de ce type de travail.

740. L'étude BIT/Eurofound identifie les avantages et les inconvénients du TTM/TIC. S'agissant des avantages, les travailleurs perdent moins de temps dans les transports, jouissent d'une autonomie et d'une flexibilité accrues pour l'organisation de leur travail, peuvent mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée, et ont une meilleure productivité. Les entreprises profitent également de l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui peut se traduire de diverses manières: amélioration de la motivation, de la productivité et de l'efficacité des employés; moindre taux de roulement des effectifs; réduction de l'espace de bureau nécessaire et baisse des coûts connexes. En revanche, ce mode d'organisation du travail présente certains inconvénients: tendance à l'augmentation de la durée du travail; chevauchement entre la vie professionnelle et la vie personnelle (flou dans la démarcation entre le travail et la vie privée); et intensification du travail.

741. Plusieurs régions du monde ont commencé à encadrer et réguler le télétravail. Bien que cette tendance soit encore peu marquée, elle traduit le fait que les décideurs politiques et les acteurs sociaux de certains pays commencent à prendre conscience de l'impact potentiel de la technologie sur l'organisation et la durée du travail, résultant des nouvelles formes de travail flexible, tel le TTM/TIC.

742. La convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, ne vise pas à résoudre les difficultés soulevées par le développement du télétravail. La notion de travail à domicile, au sens de la convention, n'est pas liée à l'utilisation des TIC. L'article 1 a) de la convention définit le «travail à domicile» comme:

[...] un travail qu'une personne [...] effectue: i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; ii) moyennant rémunération; iii) en

¹⁷ Eurofound et BIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg et Genève, 2017, p. 1, disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf [dernière consultation le 8 février 2018].

vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice.

Toutefois, l'article 1 *b*) précise qu'une personne «ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel».

743. Au niveau de l'UE, la *Confédération européenne des syndicats (CES)*, l'*Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe/Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises* et le *Centre d'entreprises à participation publique* ont négocié en 2002 un accord-cadre sur le télétravail en vue de répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs. Cet accord vise à établir au niveau européen un cadre général des conditions d'emploi des télétravailleurs et à concilier les besoins de flexibilité et de sécurité partagés par les employeurs et les travailleurs. Plus important encore, il accorde aux télétravailleurs le même niveau global de protection que les travailleurs qui exercent leurs activités dans les locaux de l'employeur. L'accord définit le télétravail comme une forme d'organisation ou d'exécution du travail faisant appel aux technologies de l'information aux termes d'un contrat de travail ou d'une relation d'emploi, dans le cadre desquels le travail qui pourrait être accompli dans les locaux de l'employeur est régulièrement effectué hors de ses locaux. Le télétravail couvrant un large éventail de situations et évoluant rapidement, les partenaires sociaux ont retenu une définition qui inclut diverses formes de télétravail régulier. L'accord couvre: le caractère volontaire du télétravail (il ne peut être imposé à un employé); les conditions d'emploi (les télétravailleurs ont les mêmes droits que leurs collègues effectuant un travail comparable dans les locaux de l'employeur); la protection des données (l'employeur est tenu de prendre des précautions en matière de protection des données); la vie privée (l'employeur respecte la vie privée des télétravailleurs); les équipements (l'employeur est habituellement responsable de la fourniture, de l'installation et de l'entretien des équipements nécessaires au télétravail régulier, à moins que les travailleurs n'utilisent leur propre équipement); la santé et la sécurité au travail (dont l'employeur est responsable)¹⁸; la formation et le développement professionnel des télétravailleurs (qui ont les mêmes droits à la formation et au développement professionnel que leurs collègues effectuant un travail comparable dans l'établissement); et les droits collectifs des télétravailleurs (ils ont les mêmes droits collectifs que leurs collègues travaillant dans l'établissement). S'agissant de la durée du travail, l'accord prévoit que, sous réserve de la législation applicable, des conventions collectives et du règlement interne de l'entreprise, le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail; par ailleurs, la charge de travail et les normes de rendement du télétravailleur sont semblables à celles de ses collègues qui effectuent un travail comparable dans l'établissement¹⁹. Cet accord se veut un soutien direct à la stratégie définie par le Conseil européen de Lisbonne en 2000 pour la transition vers une économie et une société de la connaissance, conformément aux objectifs de Lisbonne²⁰.

¹⁸ L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a publié des lignes directrices pour l'évaluation des risques pour les télétravailleurs (voir: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/e-facts/efact33/view>) [dernière consultation le 8 février 2018].

¹⁹ Union européenne, Accord-cadre sur le télétravail: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=EN> [dernière consultation le 8 février 2018].

²⁰ Conseil européen: *Vers une Europe de l'innovation et de la connaissance*: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=EN> [dernière consultation le 8 février 2018].

744. Au niveau national, quelques pays ont commencé à encadrer le télétravail dans leur législation et leurs politiques ²¹. Bien que de portée variable, ces lois traitent généralement des droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs liés par un accord de télétravail. Par exemple, en *Pologne*, la disposition du Code du travail qui traite de ce sujet précise que le télétravail concerne les lieux de travail éloignés des locaux de l'employeur et les services rendus par voie électronique ²². Dans certains pays, le télétravail est réglementé par la législation sur la durée du travail, et non comme un sujet distinct ²³. Aux *Pays-Bas*, par exemple, le décret sur les conditions de travail s'applique au travail rémunéré effectué au domicile du salarié ou dans un autre lieu choisi par celui-ci, en dehors des locaux de l'employeur, et impose à l'employeur, lorsque le travailleur ne travaille pas dans ses locaux ou travaille ailleurs, de veiller à ce que le travailleur travaille dans le respect des obligations légales résultant de la loi néerlandaise sur les conditions de travail. Dans d'autres pays, le télétravail est régi par la législation du travail en vigueur même si cette dernière ne définit pas directement les conditions de travail applicables à cet égard ²⁴. Par exemple, en *Australie*, le droit au télétravail n'est pas inscrit explicitement dans le *Fair Work Act*, mais la plupart des travailleurs ont le «droit de demander» des aménagements du temps de travail, au nombre desquels figure le télétravail ²⁵. Au *Mexique*:

Le travail à domicile est généralement effectué pour un employeur, au domicile du travailleur ou dans un lieu librement choisi par lui, sans supervision ou instructions directes de la personne qui fournit le travail. Le travail est considéré comme un travail à domicile lorsqu'il est effectué à distance au moyen des technologies de l'information et de la communication. Le travail exécuté dans des conditions autres que celles indiquées au présent article est régi par les dispositions générales de la présente loi ²⁶.

745. Enfin, dans certains pays, le télétravail, y compris les dispositions relatives à la durée du travail et aux périodes de repos, est réglementé par voie de négociation collective ou par les pouvoirs publics ²⁷. Par exemple, le gouvernement du *Royaume-Uni*, la *Confédération de l'industrie britannique* et le *Congrès des syndicats* se sont mis d'accord sur un document qui arrête des principes directeurs sur le télétravail ²⁸.

4. Le droit à la déconnexion

746. La connectivité avec le lieu de travail est un enjeu important pour de nombreux travailleurs dans le monde du travail du XXI^e siècle. Le «droit à la déconnexion» et les politiques associées ont vu le jour en réponse à certaines préoccupations récentes liées à

²¹ Albanie, Allemagne, Autriche, Croatie, Kazakhstan, Mexique, Pérou, Pologne, Slovaquie et Turquie.

²² Art. 675 du Code du travail.

²³ Autriche.

²⁴ Pérou.

²⁵ Art. 65 du *Fair Work Act* (voir aussi https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Bills_Legislation/bd/bd1112a/12bd137) [dernière consultation le 8 février 2018]. Des demandes de modification des horaires de travail peuvent être faites dans les circonstances suivantes: l'employé est un parent ou a la responsabilité de s'occuper d'un enfant d'âge scolaire ou plus jeune; l'employé est un soignant (au sens de la loi sur la reconnaissance du soignant de 2010); l'employé a un handicap; l'employé a 55 ans ou plus; l'employé subit la violence d'un membre de la famille de l'employé; l'employé fournit des soins ou du soutien à un membre de sa famille ou à un membre de son ménage qui a besoin de soins ou de soutien parce que ce membre subit de la violence de la part de sa famille.

²⁶ Art. 311 de la loi fédérale du travail.

²⁷ Singapour et Suède.

²⁸ Telework Guidance (<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.berr.gov.uk/files/file27456.pdf>) [dernière consultation le 8 février 2018].

la diversité et à la nouvelle réalité du monde du travail. Une considération particulière doit être portée au devoir de se déconnecter dans certaines circonstances. Ainsi, le «travail sans interruption», pour reprendre la qualification qui lui a été récemment donnée, fait actuellement l'objet de plusieurs études et politiques nationales; ce phénomène est lié à l'impact croissant des nouvelles technologies sur la vie professionnelle²⁹. Selon certaines recherches, le besoin qu'éprouvent certains travailleurs de vérifier constamment leur courrier électronique leur cause un stress important et les empêche de profiter de leurs périodes de pause ou de repos³⁰. Le risque de «travail sans interruption» est plus présent dans le cadre du TTM/TIC: en effet, le travail qui peut être exécuté en tous temps et en tous lieux présente un avantage, à savoir que les TIC permettent aux travailleurs de gérer leur travail (y compris leur temps de travail) en fonction de leurs besoins; en revanche, il comporte un risque inhérent, à savoir que la démarcation entre le travail rémunéré et la vie privée n'est plus respectée³¹. Le sujet du TTM/TIC a récemment été évoqué dans les médias et lors des débats politiques, en rapport avec le non-respect des périodes de repos et de vacances, le stress et même l'épuisement professionnel³².

747. Quelques pays commencent à prendre acte des inquiétudes et du stress associés au phénomène de la connexion constante avec le travail et ont adopté une réglementation pour y remédier. Ainsi, la législation en *France* a instauré le «droit à la déconnexion», qui contraint toutes les entreprises ayant un représentant syndical à en négocier annuellement les conditions d'exercice, dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail³³. Les négociations portent sur les modalités d'exercice du droit de déconnexion des salariés et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, afin d'assurer le respect des périodes de repos, des congés et de la vie privée. A défaut d'accord, l'employeur est tenu d'établir une charte, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, fixant les modalités d'exercice du droit de déconnexion et prévoyant des actions de formation et de sensibilisation à l'utilisation raisonnable des outils numériques, pour les salariés et la direction. En *Italie*, une loi adoptée en juin 2017 régleme le travail flexible (*lavoro agile*), qui implique un accord entre un employeur et un employé prévoyant l'exécution d'un travail qui s'effectue en partie à l'extérieur des locaux commerciaux. Cet accord doit, entre autres, prendre en compte les mesures technologiques et organisationnelles visant à garantir le respect des périodes minimales de repos (droit à la déconnexion). Le *Chili* et les *Pays-Bas* étudient actuellement des mesures relatives à un droit de déconnexion similaire.

748. Quelques employeurs ont également examiné des mesures permettant de s'assurer que les travailleurs ne se connectent pas avec leur bureau en dehors des heures de travail, et certains les ont mises en œuvre. Par exemple, le constructeur automobile Daimler-Benz a introduit des mesures limitant la nécessité pour les travailleurs de consulter leur courrier électronique en dehors des heures de travail normales et garantit également à son personnel la possibilité que les courriers électroniques reçus pendant leurs congés soient supprimés³⁴. Les correspondants qui envoient un courriel à l'employé en congé reçoivent un message «Courrier reçu en l'absence du destinataire», leur indiquant que le courriel n'a pas été lu

²⁹ Eurofound et BIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, op. cit., p. 49.

³⁰ K. Kushlev et E.W. Dunn: «Checking email less frequently reduces stress», *Computers in Human Behavior*, 43, 2015, pp. 220-228.

³¹ Eurofound et BIT: op. cit., p. 49.

³² K. Kushlev et E.W. Dunn: «Checking email less frequently reduces stress», op. cit., pp. 220-228.

³³ Art. L.2242-8 du Code du travail, tel que modifié par l'article 55 de la loi n° 2016-1088 de 2016.

³⁴ Eurofound et BIT: op. cit., p. 50.

et les invitant à communiquer avec une autre personne, dont les coordonnées sont précisées. Ces politiques d'entreprise peuvent contribuer à atténuer le stress des employés lié à la nécessité de maintenir un contact permanent avec leur travail et à améliorer le bien-être des travailleurs en les incitant à se reposer pendant les périodes de repos normales, ainsi que la productivité de l'entreprise.

749. Certaines entreprises ont adopté une approche différente. En janvier 2014, le constructeur automobile allemand BMW a conclu avec le comité d'entreprise un accord sur le TTM/TIC, en vertu duquel tous les employés ont le droit d'enregistrer comme temps de travail toutes les heures travaillées hors des locaux de l'employeur, avec compensation au taux des heures supplémentaires pour le temps passé à répondre aux courriels en dehors de la journée de travail normale. Les employés sont également invités à convenir avec leur superviseur d'heures fixes «de disponibilité», afin de réduire le TTM/TIC informel et irrégulier (qualifié de «travail mobile sauvage») afin de concilier le travail rémunéré et la vie privée³⁵.

5. Economie des petits boulots (*gig economy*) et travail à la demande

750. L'expression «économie des petits boulots» (parfois également appelée «travail à la demande» ou «économie des plates-formes numériques») est largement employée dans les médias pour désigner le travail effectué à distance par l'intermédiaire de plates-formes en ligne³⁶. Tous ces termes recouvrent des réalités économiques très variées, dont les principales sont le «travail collectif en réseau»³⁷ et le «travail à la demande au moyen d'applications numériques»³⁸. Présentant quelques points communs avec le travail occasionnel, ces deux formes de travail soulèvent d'importantes difficultés en matière de protection du travail, puisque ces travailleurs sont pratiquement toujours considérés comme des entrepreneurs indépendants, et ne jouissent donc pas des droits dont bénéficient les travailleurs dans le cadre d'une relation de travail traditionnelle.

751. La question de la distinction entre salarié et sous-traitant indépendant n'est pas nouvelle et est débattue depuis plusieurs décennies. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, reconnaît dans son préambule «qu'il existe des situations dans lesquelles des arrangements contractuels peuvent avoir pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit» et souligne que «cette protection devrait être accessible à tous, en particulier aux travailleurs vulnérables, et se fonder sur une législation qui soit efficace, effective et de portée générale, rapidement suivie d'effets, et qui encourage son respect spontané». La recommandation n° 198 établit le principe de la «primauté des faits», en application duquel la détermination de l'existence d'une relation

³⁵ Eurofound et BIT: *op. cit.*

³⁶ V. De Stefano: *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy"*, *op. cit.*

³⁷ *Ibid.*, p. 2. Le microtravail (*crowdwork*) passe par des plates-formes en ligne qui mettent en contact un nombre indéfini d'organisations, d'entreprises et de personnes par Internet, et éventuellement des clients et des travailleurs, à l'échelle mondiale. La nature des tâches effectuées sur ces plates-formes de travail collaboratif peut varier considérablement. Ces tâches consistent très souvent en des «microtâches»: elles sont très parcellisées, souvent subalternes et monotones, mais nécessitent toujours une forme ou une autre de jugement qui dépasse les capacités de l'intelligence artificielle (par exemple, cocher des photos, évaluer des émotions ou la pertinence d'un site ou d'un texte, répondre à des sondages).

³⁸ *Ibid.*, p. 3. Dans le «travail sur appel par l'intermédiaire d'applications mobiles», les emplois liés à des activités traditionnelles, comme le transport, le nettoyage ou les commissions, sont offerts et répartis au moyen d'applications mobiles. Les entreprises qui gèrent ces applications interviennent généralement dans la définition des normes minimales de qualité des services, ainsi que dans la sélection et la gestion de la main-d'œuvre.

de travail devrait être guidée par les faits ayant trait à l'exécution du travail et non par la manière dont la relation de travail est convenue entre les parties.

752. Différents concepts juridiques ont été utilisés pour appréhender la distinction entre employé et travailleur indépendant. Aux *Etats-Unis*, le ministère du Travail (US DoL) a fourni des précisions sur les critères devant être pris en compte en vertu de la loi sur le travail (FLSA) pour déterminer si une personne doit être considérée comme employée selon cette loi. Ces critères sont basés sur un test de réalité économique basée sur plusieurs facteurs incluant: «(A) la mesure dans laquelle le travail effectué fait partie intégrante de l'activité de l'employeur; (B) la possibilité pour le travailleur de faire un profit ou d'enregistrer une perte en fonction de ses compétences en matière de gestion; (C) la part d'investissement relevant de l'employeur et du travailleur respectivement; (D) le fait que le travail fourni requiert des compétences particulières ou appelle la prise d'initiatives; (E) la nature permanente de la relation de travail; et (F) le degré de contrôle qu'exerce ou que conserve l'employeur». Chaque facteur doit être examiné en rapport avec les autres facteurs, sans que l'un d'entre eux ne soit déterminant³⁹. Ce type de test visant à déterminer la réalité de la relation de travail est utilisé par les tribunaux dans plusieurs pays de «common law», comme l'*Australie* et le *Royaume-Uni*⁴⁰.

753. Dans les pays de droit civil, un contrat de travail est principalement caractérisé par l'existence d'une relation de dépendance ou de subordination entre les parties; l'existence d'un droit de contrôle ou encore le niveau d'intégration du travailleur sont également fréquemment des facteurs importants. Le plus souvent, la simple dépendance économique n'est ni un prérequis ni en tant que tel un facteur suffisant pour la détermination du statut d'employé. En général, la détermination de l'existence d'une relation de travail appelle une évaluation complète par les tribunaux, laquelle s'effectue sur la base de nombreux facteurs. Les tribunaux peuvent également examiner si la personne concernée est autorisée à sous-traiter le travail, si elle fournit des outils ou du matériel, si elle tire un bénéfice du travail fourni ou encore si le travail comporte pour elle un risque financier⁴¹. Certains pays comme l'*Allemagne*, l'*Italie* ou l'*Espagne* ont étendu le bénéfice de certains droits au travail à des travailleurs indépendants qui, tout en fournissant des services à une entreprise en vertu d'un contrat qui n'est pas un contrat de travail, se trouvent dans une situation de dépendance économique en ce que leurs revenus proviennent d'un seul client ou d'un petit nombre de clients.

754. Ces concepts revêtent une importance particulière dans le contexte actuel qui voit les tribunaux saisis dans un certain nombre de pays de demandes de détermination de l'existence d'une relation de travail entre des travailleurs de la «gig economy» et des entreprises du numérique⁴².

755. Selon de nombreux commentateurs, les travailleurs acceptent de renoncer à ces droits parce qu'ils leur préfèrent la flexibilité d'un travail indépendant, l'absence

³⁹ US DoL, Département des salaires et du temps de travail, 2015.

⁴⁰ Pour l'*Australie*, voir: *Stevens c. Brodribb Sawmilling Co Pty Ltd* (1986) 160 CLR 16; *Hollis c. Vabu Pty Ltd* (2001) 207 CLR 21; *ACE Insurance Ltd c. Trifunovski* (2013) 209 FCR 146; *Fair Work Ombudsman c. Quest South Perth Holdings Pty Ltd & Contracting Solutions Pty Ltd* [2015] FCFCA 37. Pour le *Royaume-Uni*, voir: *Autoclenz Ltd c. Belcher* [2001] UKSC 41.

⁴¹ B. Waas, dans: B. Waas et G.H. van Voss (dir. de publ.), *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, *The Concept of Employee*, 2017, p. XLIII-LII.

⁴² Aux *Etats-Unis*, par exemple, voir US District Court (Eastern District of Pennsylvania) cas *Razak c. Uber Technologies (RAZAK c. UBER TECHNOLOGIES, INC)*, Civil Action No. 16-573). Au *Royaume-Uni*, la Cour d'appel du travail a récemment rendu un arrêt sur la question des liens entre Uber et ses chauffeurs, dans lequel elle statue, en dépit des arguments de Uber selon lesquels ses chauffeurs sont des indépendants, qu'il est fondé de se pencher au-delà sur la «réalité de la situation» et sur les modalités pratiques mises effectivement

d'horaires fixes, et peuvent offrir leurs services par le biais d'applications et de plateformes numériques lorsqu'ils le souhaitent ⁴³. Offrant une flexibilité totale des horaires de travail, ce modèle économique permet également aux travailleurs de concilier le travail avec d'autres activités (par exemple s'occuper de membres de la famille, les loisirs et d'autres activités) et de profiter de possibilités professionnelles auxquelles ils n'auraient peut-être pas eu accès autrement.

756. Bien que la flexibilité des horaires constitue l'atout majeur du travail à la demande, ce dernier fait toutefois l'objet d'une vive concurrence en raison de la grande disponibilité des connexions Internet, qui fait augmenter le nombre de travailleurs à la recherche d'affectations et baisser les rémunérations; en dernière analyse, les travailleurs peuvent être contraints de travailler plus longtemps pour gagner décemment leur vie. De plus, certains emplois sont affichés en ligne ou doivent être exécutés à certaines heures de la journée seulement: par conséquent, la flexibilité dont jouissent ces travailleurs peut être limitée. Enfin, ce type de travail étant affiché en différents endroits et pouvant couvrir plusieurs fuseaux horaires, comme dans le cas du travail collectif en réseau, il peut impliquer du travail de nuit ou en dehors des heures normales de travail ⁴⁴.

757. Etant donné que les législations nationales traitant de ces sujets, notamment la durée du travail ou les périodes de repos, semblent encore rares, cette question devra probablement faire l'objet de discussions approfondies aux niveaux national et international, comme le laisse apparaître la multiplication des procédures judiciaires dans ce domaine.

Conclusions

758. Le télétravail peut permettre aux employés de travailler plus efficacement et de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle. Le travail à la demande peut également offrir une certaine flexibilité aux travailleurs dans l'organisation de leurs horaires de travail. Toutefois, ces modalités de travail présentent un certain nombre d'inconvénients pour les travailleurs, et notamment le plus grand flou entre les périodes de travail et de repos, l'imprévisibilité des heures de travail, l'insécurité du revenu, le stress dû au fait qu'ils peuvent se sentir contraints d'être toujours disponibles ou de rester connectés en permanence et la perte de protection du travail s'ils sont considérés comme des sous-traitants indépendants. Il convient de soupeser soigneusement ces avantages et inconvénients. A l'avenir, la technologie influencera sans aucun doute l'ordonnancement de la réglementation de la durée du travail, des aménagements du travail et des périodes de repos aux niveaux national et international. Le droit à la déconnexion peut être un outil dans la lutte contre le flou dans la démarcation entre les périodes de travail et de repos résultant de l'utilisation croissante des TIC. Les contrats «zéro heure» offrent une souplesse optimale aux employeurs en matière d'effectifs et répondent parfois aux besoins d'un nombre limité de travailleurs. Il serait peut-être utile par ailleurs de prendre en considération à l'avenir la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, pour en retirer des orientations.

en place, qui correspondent davantage à une relation d'emploi (United Kingdom Employment Appeal Tribunal, Appeal No. UKEAT/0056/17/DA, jugement rendu le 10 novembre 2017; https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_As_lam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf) [dernière consultation le 8 février 2018].

⁴³ V. De Stefano: *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy"*, op. cit.

⁴⁴ *Ibid.*

Chapitre VIII. Dialogue social et négociation collective

1. Introduction

759. Le rôle que joue le dialogue dans la mise en œuvre des normes de l'OIT en matière de temps de travail diffère selon les pays et les systèmes de relations professionnelles. Les partenaires sociaux prennent part à la réglementation du temps de travail notamment en collaborant avec les gouvernements dans le cadre d'un dialogue et de consultations tripartites, afin d'assurer l'inclusivité et l'efficacité des lois et réglementations en la matière. Les accords tripartites conclus pour répondre aux crises peuvent également comprendre des mesures d'aménagement du temps de travail. La négociation collective entre les employeurs et leurs organisations et les organisations de travailleurs peut également contribuer à améliorer, moduler ou mettre en œuvre les dispositions relatives au temps de travail figurant dans la loi, ainsi qu'à définir des modalités d'organisation du temps de travail qui soient avantageuses pour tous et répondent tant aux besoins des entreprises qu'à ceux des travailleurs. L'organisation du temps de travail peut également être définie par les représentants des employeurs et des travailleurs sur le lieu de travail, par exemple dans le cadre de comités de coopération ou de comités d'entreprise.

760. Dans ses observations, la *Confédération syndicale internationale (CSI)* rappelle l'importance de la réglementation de la durée du travail, et en particulier de la durée maximale de la journée et de la semaine de travail pour tous les travailleurs. Elle souligne que les aménagements du temps de travail et la réduction des longues heures de travail peuvent être favorisés par la négociation collective à tous les niveaux ainsi que par des initiatives sur le lieu de travail. Pour la *CSI*, il est important de conserver et de renforcer les normes minimales existantes en matière de temps de travail. Cela concerne autant la réglementation au fond que la nécessité d'une consultation et d'une participation des organisations de travailleurs et d'employeurs à la réglementation du temps de travail. Par ailleurs, la *CSI* fait état de la nécessité d'une consultation tripartite sur les normes relatives au temps de travail, afin de pouvoir combler les lacunes de la réglementation, pour offrir simultanément aux travailleurs une protection solide et un maximum de choix et d'autonomie pour définir l'équilibre entre travail et vie privée et familiale. L'*Organisation internationale des employeurs (OIE)* appelle les gouvernements à se concentrer sur l'établissement d'un cadre réglementaire de base et à se tourner vers les employeurs et les travailleurs pour qu'ils trouvent des solutions adéquates et adaptables à leurs situations respectives. D'après cette organisation, la réglementation du temps de travail reste pertinente dans bon nombre de contextes nationaux, en tant que cadre général permettant l'adoption d'aménagements plus particuliers du temps de travail établis au niveau du secteur ou de l'entreprise, ou en tant que norme par défaut, en l'absence de tels aménagements. L'*OIE* est d'avis qu'il est de plus en plus indispensable pour la réglementation du temps de travail de faire en sorte que tout modèle réglementaire régissant le temps de travail fonctionne davantage comme une norme par défaut que

comme la seule option légale en la matière, et de permettre aux employeurs et aux travailleurs de se mettre d'accord pour modifier ou, au besoin, s'écarter de la réglementation applicable au temps de travail. En d'autres termes, le temps de travail doit pouvoir être organisé par accord, et ses modalités doivent pouvoir s'écarter des normes légales établies; le moyen juridique le plus adapté aux besoins de l'entreprise doit pouvoir être utilisé, par exemple des dispositions convenues aux niveaux individuel, des équipes, du lieu de travail ou dans le cadre de conventions collectives et de conventions syndicales ou non syndicales. L'*OIE* ajoute que la négociation collective constitue l'une des solutions permettant de traiter la question de l'organisation du temps de travail, mais qu'elle ne peut pas être le seul moyen de s'écarter des normes minima inscrites dans les réglementations ou la législation. D'après cette organisation, la négociation collective peut, au plus, tout comme la législation et la réglementation, offrir un cadre définissant le champ à l'intérieur duquel certains aménagements peuvent être convenus concernant des sujets particuliers.

761. Dans les chapitres précédents, il a été fait mention d'un certain nombre de cas dans lesquels des organisations d'employeurs et de travailleurs avaient été consultées avant la mise en place de dérogations aux règles normales (y compris les limites en matière de durée de travail et les périodes de repos minimales). Les nombreux exemples de conventions collectives sur le temps de travail fournis dans le cadre de cette étude témoignent de l'importance de la négociation collective – associée à des dispositions législatives – dans la conception de cadres réglementaires applicables au temps de travail qui permettent de concilier les intérêts des travailleurs et des employeurs, tout en respectant les normes internationales du travail pertinentes. Le présent chapitre aborde tout particulièrement le rôle du dialogue social et de la négociation collective dans la réglementation du temps de travail.

A. Normes internationales du travail relatives au temps de travail et rôle du dialogue social et de la négociation collective

762. Les normes internationales du travail relatives au temps de travail exigent que les gouvernements engagent des consultations avec les partenaires sociaux dans un certain nombre de cas. Aux termes de la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, «l'autorité compétente devrait systématiquement consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs sur des questions relatives à l'application de [cette] recommandation» (paragraphe 20 (1)). Cet instrument présente également une liste des questions devant faire l'objet de consultations. De même, la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, prévoit que, «lorsque [ses dispositions] sont appliquées par voie de législation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être préalablement consultées» (article 11 (2))¹. La convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, contient une disposition similaire (article 11).

763. Plusieurs instruments prévoient que les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées doivent être consultées lorsqu'il est question d'exclure certaines catégories de travailleurs de leur champ d'application; c'est notamment le cas de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 (article 2 (2)), de la convention n° 171 (article 2 (2)) et de la convention n° 175 (article 3 (1)). La convention n° 175 impose également la consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs

¹ La recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990, contient une disposition similaire (paragraphe 3 (2)).

pour la fixation, l'examen et la révision des seuils relatifs à la durée de travail ou aux gains, en dessous desquels les travailleurs à temps partiel peuvent être exclus du champ d'application de certaines des mesures de protection prévues par la convention (article 8 (4)).

764. La convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, prévoient que les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées en vue de l'institution de dérogations permanentes ou temporaires à la limite de la durée normale du travail (article 6 de la convention n° 1 et articles 7 et 8 de la convention n° 30). Aux termes de l'article 4 de la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, des exceptions, totales ou partielles, au régime normal de repos hebdomadaire sont autorisées après consultation des «associations qualifiées des employeurs et des ouvriers, là où il en existe». La même obligation de consultation préalable s'applique aux régimes spéciaux de repos hebdomadaire et aux dérogations temporaires, tel qu'établi dans les articles 7 et 8 de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957.

765. Au niveau de l'entreprise, les représentants des travailleurs doivent être consultés avant l'introduction d'horaires de travail exigeant les services de travailleurs de nuit. Dans les établissements qui emploient des travailleurs de nuit, de telles consultations doivent avoir lieu régulièrement (article 10 de la convention n° 171). Les représentants des travailleurs concernés doivent également être consultés au sujet de la mise en place ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, au sujet des règles et procédures applicables à ce type de travail, ainsi qu'au sujet des mesures protectrices et promotionnelles qui peuvent être appropriées (paragraphe 4 de la recommandation n° 182).

766. Plusieurs instruments précisent que leurs dispositions peuvent être mises en application de différentes façons, y compris par voie de convention collective. C'est le cas par exemple de la convention n° 106 (article 1), de la convention n° 132 (article 1), de la convention n° 171 (article 11 (1)), de la convention n° 175 (article 11) et de la recommandation n° 116 (paragraphe 3). Les conventions collectives figurent parmi les moyens reconnus par la convention n° 1 pour répartir de manière inégale la durée hebdomadaire du travail (article 2 b)). Cette convention autorise également, bien que dans des cas exceptionnels (voir le chapitre I), la répartition de la durée du travail sur une période plus longue qu'une semaine, dans le cadre d'une convention collective qu'un gouvernement aurait décidé de transformer en règlement (article 5)².

B. Rôle du dialogue tripartite dans l'établissement de cadres réglementaires applicables au temps de travail

767. Dans de nombreux pays, les réglementations relatives au temps de travail font l'objet de consultations au sein de commissions tripartites; on peut citer parmi ceux-ci: *Burkina Faso, République centrafricaine, Chypre, Colombie, Costa Rica, Croatie, Danemark, République dominicaine, Egypte, Equateur, El Salvador, Ethiopie, Finlande, Géorgie, Guinée, Guyana, Honduras, Hongrie, Islande, Jamaïque, Japon, Madagascar, Malawi, Malte, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Namibie, Panama,*

² Aux termes des articles 6 et 8 de la convention n° 30, des règlements de l'autorité publique pourront autoriser ce type d'aménagement après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressés.

Pays-Bas, Pérou, Philippines, Samoa, Serbie, Seychelles, Sri Lanka, Suriname, Turkménistan et Uruguay.

768. Dans plusieurs pays d'Europe, les consultations avec les partenaires sociaux se déroulent en dehors des institutions officielles, mais suivent néanmoins les procédures établies (par exemple en *Allemagne, Autriche, Italie, Lituanie, Norvège, Slovaquie, Suède et République tchèque*). Dans d'autres pays, ces consultations ont lieu dans le cadre d'institutions officielles. Aux *Pays-Bas*, par exemple, les négociations entre les partenaires sociaux menées au sein du Conseil économique et social, l'institution tripartite de dialogue social, ont abouti à d'importantes révisions de la loi de 2007 sur le temps de travail. Les accords tripartites peuvent également servir de base pour modifier la législation du travail. Ainsi, au *Portugal*, l'accord tripartite «Engagement pour l'emploi, la croissance et la compétitivité» (2012) comprenait des mesures relatives à la flexibilité du temps de travail visant à préserver l'emploi au plus fort de la crise financière. L'accord a ensuite inspiré les amendements apportés au Code du travail³. Au *Monténégro*, un groupe de travail tripartite donne d'abord son accord concernant les projets de législation du travail, y compris les dispositions relatives au temps de travail, qui sont ensuite approuvés par le Conseil social. Ce mécanisme a notamment permis l'adoption d'une convention collective générale prévoyant une prime salariale pour le travail de nuit, le travail en période de vacances et les heures supplémentaires⁴. En *Turquie*, la *Confédération des syndicats turcs* note que la loi du travail n° 4857 de 2013 a largement bénéficié du mécanisme de dialogue social – les dispositions législatives et les réglementations ayant été mises au point dans le cadre de consultations avec les partenaires sociaux. En 2014, la durée du travail dans les mines souterraines a été réglementée suite à des consultations avec les partenaires sociaux, et les heures de travail dans ce secteur ont été limitées à 37,5 par semaine.

769. Dans la région de l'Asie et du Pacifique, après la ratification de la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, par la *République de Corée* en 2011, la Commission de développement économique et social (CDES) de ce pays a créé une commission tripartite dont les travaux portaient spécifiquement sur la réduction du temps de travail⁵. L'Accord tripartite sur les réformes structurelles du marché du travail conclu en 2015 par la CDES traitait notamment de la question du temps de travail. Les partenaires tripartites ont entamé une collaboration visant à réduire le nombre moyen d'heures de travail par an dans tous les secteurs industriels à environ 1 800 d'ici à l'année 2020. Ils se sont également engagés à mener des campagnes nationales en faveur de la culture du lieu de travail et de la productivité pour promouvoir un équilibre plus sain entre vie professionnelle et vie privée, et réduire la durée du travail. Cependant, après la conclusion de l'accord tripartite, le gouvernement a publié des lignes directrices concernant les réformes du marché du travail, qui ne tenaient pas compte du consensus qui s'était dégagé – raison pour laquelle les syndicats se sont retirés de l'accord tripartite. Au *Bangladesh*, le Conseil consultatif tripartite, composé de représentants des organisations des travailleurs et des employeurs et du gouvernement, examine toutes les propositions de modification des politiques et des consultations séparées sont tenues avec les partenaires sociaux sur les amendements qu'il est proposé d'apporter à la législation du travail⁶.

³ La *Confédération du commerce et des services du Portugal* fait observer qu'un grand nombre de conventions collectives organisent à présent le temps de travail selon des moyennes (en utilisant, par exemple, la répartition du temps de travail cumulé).

⁴ *Official Gazette*, n°s 49/08, 59/11 et 66/12.

⁵ Base de données BIT/AICESIS (Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires): <http://www.aicesis.org/database/organization/80/> [dernière consultation le 8 février 2018].

⁶ Bangladesh Labor Rules, 2015, chap. 7, art. 329.

770. En *Nouvelle-Zélande*, l'ensemble de la population, y compris les syndicats et les organismes employeurs, est consultée au sujet des modifications de la législation. Cela a notamment été le cas en 2016, lorsqu'une loi, portant entre autres sur les périodes de repos, a été adoptée en dépit des fortes objections qu'avaient formulées les syndicats à son sujet ⁷.

771. Dans la région de l'Afrique, les partenaires sociaux du *Sénégal* ont conclu en 2002 une Charte nationale sur le dialogue social, qui souligne l'importance des négociations sur les salaires, les heures de travail et l'organisation du temps de travail ⁸. Au *Cameroun*, diverses instances, telles que la Commission tripartite sur la négociation collective et la révision de la grille salariale, ont recours au dialogue social pour définir la législation nationale ou d'autres dispositions relatives au temps de travail. Toutefois, la *Fédération nationale des syndicats des travailleurs des collectivités territoriales décentralisées du Cameroun* se dit préoccupée par le fait que la négociation collective et le dialogue social sont presque inexistantes dans tous les secteurs du pays. Au *Togo*, le Conseil national du travail formule des avis en ce qui concerne les questions liées à la législation du travail, y compris les heures supplémentaires et le travail à temps partiel. En *Zambie*, le Conseil consultatif tripartite du travail est un mécanisme permettant de définir les lois et réglementations nationales relatives, entre autres questions, à la durée du travail. Au *Ghana*, la Commission nationale tripartite fixe les conditions minima, y inclus au sujet du temps de travail ⁹. Au *Cabo Verde*, l'accord tripartite conclu en 2015 par le Conseil du dialogue social prévoyant une marge de manœuvre plus importante dans l'organisation du temps de travail a donné lieu à un amendement récent du Code du travail.

772. Sur le continent américain, les organisations des travailleurs et des employeurs les plus représentatives en *Argentine* et au *Guatemala* sont consultées au sujet de toutes les dispositions relatives à la mise en œuvre des conventions et des recommandations de l'OIT sur le temps de travail. Au *Nicaragua*, des consultations ont porté sur les dérogations à la durée normale du travail, la répartition des heures de travail cumulées sur une période de plus d'une semaine, les dérogations au régime normal de repos hebdomadaire, le report des congés annuels, la définition du «travail de nuit» et du «travailleur de nuit» et les exclusions de ces catégories, ainsi que sur le travail à temps partiel. Aux *Etats-Unis*, les organes administratifs fédéraux proposent généralement au public, par voie d'avis, de commenter des projets de loi qui peuvent porter sur la durée du travail. Au niveau des provinces, au *Canada*, les consultations publiques, y inclus sur le temps de travail, ont généralement lieu avant que des amendements soient apportés aux textes de lois et aux politiques. Toutefois, dans la province du Manitoba, la question du temps de travail relève de la compétence du Comité des relations syndicales-patronales, une instance composée de représentants des travailleurs et des employeurs.

773. Dans un certain nombre de cas, les consultations sur les réglementations du temps de travail sont moins institutionnalisées. En *Inde*, le ministère du Travail et de l'Emploi organise des réunions tripartites pour mener des consultations sur les propositions d'amendement des lois et réglementations en matière de temps de travail. Au *Cambodge*, des rencontres ou réunions consultatives tripartites sont tenues pour examiner les lois et les réglementations du travail, y compris celles qui concernent le temps de travail. Le gouvernement de *Singapour* informe qu'il consulte régulièrement les partenaires sociaux au sujet de tous les aspects de la législation et de la réglementation nationales relatifs à la

⁷ Employment Relations Amendment Act 2016.

⁸ ILO NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=73529&p_classification=06 [dernière consultation le 8 février 2018].

⁹ S. Hayter: «International comparative trends in collective bargaining», dans *Indian Journal of Industrial Relations*, 2010, 45(4).

main-d'œuvre et à l'emploi, y compris le temps de travail. Le gouvernement de la *Thaïlande* fait savoir que les parties prenantes formulent des commentaires sur tous les projets de loi du travail à l'occasion d'audiences publiques. Le gouvernement de la *République islamique d'Iran* indique que les partenaires sociaux sont consultés et que leurs vues et opinions sont prises en compte avant l'adoption de lois et des réglementations du travail.

C. Négociation collective et temps de travail

774. Dans de nombreux pays, les conventions collectives servent de cadre à l'organisation du temps de travail, même si la place accordée à ces questions dans la négociation collective et le contenu des dispositions en la matière dans les conventions collectives varient selon les pays, les régions et les secteurs. Les conventions collectives peuvent porter sur des sujets tels que le nombre habituel d'heures de travail par jour ou par semaine, ou sur une autre période, les horaires considérés comme étant habituels, la quantité maximale d'heures supplémentaires et la compensation des heures supplémentaires ainsi que des heures de travail en dehors des heures habituelles de travail, par exemple la nuit, le samedi ou le dimanche. Ainsi, en *Australie*, 97 pour cent des conventions collectives comprennent des dispositions relatives aux heures de travail¹⁰. Les conventions collectives de certains secteurs (le secteur minier, par exemple) précisent parfois les modalités applicables au travail posté, telles que les postes habituels de 8 heures ou les postes alternants de 12 heures. Certaines conventions collectives indiquent également le nombre maximum de journées consécutives de travail et traitent de l'organisation du temps de travail (par exemple les comptes épargne-temps), le travail à temps partiel et les congés (y compris les congés payés annuels, les congés de maladie et les congés parentaux). Par exemple, au *Brésil*, en 2005, plus de 40 pour cent des conventions collectives du secteur industriel et plus de 50 pour cent de celles du secteur des services comprenaient des dispositions relatives aux comptes épargne-temps¹¹.

a) La négociation collective sur le temps de travail dans les différentes régions

775. Dans la plupart des Etats devenus membres de l'UE avant 1995, la négociation collective joue un rôle important dans l'élaboration des dispositions principales relatives au temps de travail, concernant par exemple la durée hebdomadaire normale du travail. Le rôle de la négociation collective dans la définition de l'organisation du temps de travail est plus limité dans les pays ayant plus récemment adhéré à l'UE¹². En Europe et en Asie centrale, les conventions collectives réglementent le temps de travail dans différents secteurs, notamment dans les pays suivants: *Allemagne, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Danemark, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Lettonie, Luxembourg, Ouzbékistan, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Turkménistan et Ukraine*.

¹⁰ B. O'Neill: *General Manager's report into developments in making enterprise agreements under the Fair Work Act 2009, 2009-15*, Melbourne, Fair Work Commission, 2015.

¹¹ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE): *A jornada de trabalhonas negociacoes coletivas 1996-2004*, 2005, II(16).

¹² Eurofound: *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Luxembourg, 2016. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1573en.pdf [dernière consultation le 8 février 2018].

776. Dans la plupart des pays, des règles relativement comparables s'appliquent à la hiérarchie des sources du droit pour ce qui est des dispositions législatives, des différents types de conventions collectives et des contrats de travail. Les lois adoptées par le parlement l'emportent sur les conventions collectives et les règlements des entreprises, et les conventions collectives l'emportent sur les règlements des entreprises et les contrats de travail. Dans nombre de pays, cet ordre hiérarchique est associé au «principe du traitement le plus favorable», selon lequel, lorsque des dispositions d'un niveau hiérarchique inférieur contiennent des normes plus favorables aux employés, ces dernières s'appliquent, de sorte que prévaut le traitement le plus favorable. Dans certains cas, les cadres réglementaires autorisent également des aménagements adaptés aux besoins des entreprises et des travailleurs.

777. Ces dernières années, au sein des Etats membres de l'UE, la répartition des questions relatives au temps de travail sur les différents niveaux de négociation collective a beaucoup changé¹³. Alors que le principe du traitement le plus favorable continue de s'appliquer dans la plupart des pays, depuis la crise économique de 2008, on a pu constater que des changements avaient eu lieu dans un nombre croissant de pays européens au sujet des dérogations négociées aux normes sur le temps de travail et/ou que la hiérarchie des conventions collectives avait été modifiée.

778. Dans certains pays, comme l'*Allemagne*, l'*Autriche*, la *Belgique* et l'*Estonie*, les dérogations sont expressément visées dans la législation nationale, qui réglemente les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être accordées ou précise les matières pouvant donner lieu à des dérogations¹⁴. En *Suède*, où le système de négociation collective est bien articulé et où un grand nombre d'employés sont couverts par des conventions collectives, des dérogations, générales ou partielles, à la loi sur la durée du travail sont autorisées par des conventions collectives, sous certaines conditions. Pour déroger à certaines dispositions, une convention collective doit avoir été conclue ou approuvée par une organisation centrale de travailleurs. Pour d'autres, les conventions collectives peuvent avoir été conclues par des organisations locales de travailleurs, mais ces dérogations sont limitées dans le temps (un mois maximum). Les dérogations à la loi dans sa totalité, ou à certaines de ses dispositions, ne devraient pas aboutir à des conditions moins favorables que celles fixées dans la directive de l'UE sur le temps de travail (2003/88/EC). De nombreuses conventions collectives comprennent également des clauses autorisant des aménagements de l'organisation du temps de travail au niveau de l'entreprise visant à concilier les besoins des employeurs en matière de flexibilité et ceux des employés en ce qui concerne l'équilibre vie professionnelle et vie privée¹⁵.

779. Même dans les pays où les conventions de niveau supérieur sont par principe supérieures aux conventions d'un niveau inférieur, les premières peuvent contenir des clauses autorisant des dérogations au titre de conventions d'un niveau inférieur. Par exemple, en *Slovénie*, une convention collective (de niveau inférieur) peut définir des dispositions différentes ou moins favorables que celles qu'établit la convention collective d'un niveau supérieur, si cette dernière autorise expressément de telles dérogations, et

¹³ Pour de plus amples détails concernant la réglementation de l'UE sur le temps de travail, voir Eurofound: *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, op. cit.; et *Developments in working time 2015-2016*, Luxembourg, 2017 (https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_source_document/ef1726_-_developments_in_working_time_2015-2016_updated_08092017.pdf) [dernière consultation le 8 février 2018].

¹⁴ OCDE: *Perspectives de l'emploi 2017*, Paris, 2017.

¹⁵ Swedish National Mediation Office: *Annual report 2013*, Stockholm, 2014.

seulement dans les conditions fixées par cette dernière. On peut également trouver de telles dispositions (que l'on appelle également des «clauses d'ouverture») dans les conventions collectives sectorielles, comme en *Allemagne*.

780. En *Belgique* et au *Togo*, les conventions collectives nationales comportent des dispositions sur le temps de travail. En *Belgique*, les sources du droit du travail sont organisées selon une hiérarchie stricte et les dispositions des accords sectoriels qui ne respectent pas les accords conclus par le *Conseil national du travail* sont nulles et non avenues¹⁶. Le même principe s'applique aux conventions collectives conclues en dehors d'une commission paritaire par rapport aux accords sectoriels ou nationaux. En outre, les dispositions d'un contrat de travail ou les règles internes d'une entreprise qui sont contraires à une convention collective ayant force obligatoire pour les employeurs et les travailleurs concernés sont également nulles et non avenues. Au *Togo*, le Conseil national du patronat a conclu en 2011, avec plusieurs syndicats, une convention collective interprofessionnelle régissant le temps de travail, ainsi que les primes salariales.

781. En *France*, la loi Travail de 2016 a amendé le Code du travail et mis en place une nouvelle architecture des normes applicables au temps de travail. Il existe à présent une distinction entre trois catégories de dispositions légales: les règles d'ordre public, les dispositions définissant le champ de la négociation collective et les dispositions supplétives, qui ne s'appliquent qu'en l'absence d'une convention collective. Pour de nombreux aspects relatifs au temps de travail, les conventions d'entreprise l'emportent sur les accords sectoriels et ces conventions peuvent comprendre des dispositions qui diffèrent de celles des accords de niveau supérieur, même si celles-ci sont moins favorables aux travailleurs. Les accords de niveau inférieur et de niveau supérieur doivent toutefois être conformes aux règles d'ordre public¹⁷. Alors que des mesures préliminaires avaient été prises dans ce sens en 2004 et en 2008, l'intérêt croissant accordé aux accords d'entreprise constitue une évolution significative dans la réglementation du temps de travail en *France*. La *Confédération générale du travail - Force ouvrière* souligne que la primauté, établie par la loi Travail de 2016, des accords d'entreprise sur les accords de branche au sujet du temps de travail affaiblit la protection des travailleurs en créant une concurrence basée sur les coûts de main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne le temps de travail.

782. En *Espagne*, une réforme juridique de 2011 a établi la primauté des accords collectifs d'entreprise sur les accords sectoriels au sujet d'un certain nombre de questions, telles que: rémunération ou compensation des heures supplémentaires et rémunération spécifique du travail posté; horaires et répartition des heures de travail, régimes de travail posté et prévision des dates de congés annuels; et mesures favorables à l'équilibre vie professionnelle-vie privée¹⁸. Toutefois, les accords sectoriels continuent de prévaloir au niveau interprofessionnel ou sectoriel (à l'échelle régionale et nationale). Ces règles ont à nouveau été amendées en 2012, et cette mesure de sauvegarde a été retirée¹⁹. La loi autorise également désormais les entreprises à se retirer, généralement suite à un accord

¹⁶ Art. 10 de la loi du 5 déc. 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

¹⁷ Par exemple, en ce qui concerne la compensation des heures supplémentaires, conformément aux règles d'ordre public (art. L.3121-27 et L.3121-28 du Code du travail), toute heure de travail accomplie au-delà de la limite de la semaine des 35 heures ouvre droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur. Les dispositions définissant les champs ouverts à la négociation collective énoncent qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, peut prévoir le taux de majoration d'une heure supplémentaire, tout en exerçant un contrôle législatif en fixant une majoration minimale de 10 pour cent (art. L.3121-33, I(1) du Code du travail). A défaut d'accord, la majoration de salaire est fixée à 25 pour cent pour les 8 premières heures supplémentaires et à 50 pour cent pour les heures suivantes.

¹⁸ Décret royal n° 7/2011 sur les mesures urgentes visant à réformer la négociation collective.

¹⁹ Décret royal n° 3/2012.

avec les représentants des travailleurs, de la convention collective applicable pour certaines raisons précises, et en particulier si l'entreprise connaît une baisse des recettes ou des ventes pendant six mois consécutifs.

783. En Afrique, le temps de travail est réglementé par des conventions collectives en *République centrafricaine* (hôtels, industrie forestière, travaux publics, banques et transports urbains), en *Mauritanie* (mine d'or), au *Maroc* (télécommunications et fabrication d'objets en métal), en *Namibie* (pêche), au *Soudan* (pétrole), au *Suriname*, au *Togo* et en *Tunisie* (bâtiment et travaux publics, production de pâtes, et cliniques médicales privées), au *Bénin* et au *Kenya* (mères allaitantes dans le secteur agricole) et en *Afrique du Sud* (dans les secteurs où existent des conseils de négociation collective, qui jouent un rôle important dans la réglementation du temps de travail).

784. Dans la région des Amériques, la durée du travail fait l'objet d'une négociation collective en *Argentine*, au *Brésil*, au *Canada*, au *Chili*, à *Cuba* et au *Guatemala* (industries alimentaires et pharmaceutiques, services publics et gouvernements locaux), au *Honduras* et au *Mexique* (électricité, pétrole, fonction publique, aviation civile et universités) et en *Uruguay* (au sein des conseils de salaires établis dans la plupart des secteurs). Au *Brésil*, il existe deux types de conventions collectives: celles qui sont conclues entre les organisations des employeurs et les organisations des travailleurs et celles qui sont conclues entre une organisation de travailleurs et une ou plusieurs entreprises. Les premières sont obligatoires pour toutes les entreprises et travailleurs représentés par les organisations concernées, alors que les deuxièmes n'ont force obligatoire que pour la ou les entreprises parties à la convention. La négociation collective a fortement contribué à réduire le temps de travail, bien que certaines conventions collectives comprennent des dispositions qui ont pour conséquence de l'augmenter, par exemple les dispositions relatives aux comptes épargne-temps dans le secteur de la construction automobile. Les questions liées au temps de travail sont généralement abordées dans les accords d'entreprises²⁰, alors que les accords sectoriels ont tendance à reprendre le cadre juridique existant. Récemment, la loi n° 13.467/17 de 2017 a considérablement modifié la hiérarchie des sources du droit du travail dans le pays. Les deux types de conventions collectives prévalent désormais sur les dispositions législatives relatives à un certain nombre de questions, y compris la durée du travail (dans les limites établies par la Constitution) et l'annualisation des heures de travail. Cependant, la loi interdit la conclusion de conventions collectives qui suppriment ou affaiblissent certains droits, en particulier le droit à une prime salariale pour le travail de nuit, la compensation des heures supplémentaires (avec une majoration salariale d'au moins 50 pour cent), le repos hebdomadaire et les congés annuels payés. Enfin, les accords d'entreprise l'emportent sur les accords sectoriels.

785. Au *Canada*, la négociation collective couvre également la durée du travail. Le *Congrès canadien du travail* fait observer que les travailleurs exerçant leur activité dans un environnement syndicalisé ont généralement des horaires plus réguliers et prévisibles, non seulement parce que les conventions collectives permettent de négocier des normes plus fortes, mais aussi parce que les normes fondamentales du travail sont convenablement contrôlées et appliquées. Au *Chili*, les syndicats représentatifs peuvent négocier une convention spéciale sur la répartition des heures de travail hebdomadaires, qui précise la manière dont les partenaires sociaux peuvent parvenir à un accord sur un certain nombre de questions, y compris les modalités de répartition des heures de la semaine de travail (45 heures maximum) sur 4 jours au sein d'une entreprise. A *Cuba*, les questions relatives au temps de travail font l'objet de conventions collectives, qui doivent d'abord être

²⁰ DIEESE: *A jornada de trabalhonas negociacoes coletivas 1996 a 2004*, op. cit., pp. 1-26.

approuvées par une assemblée de travailleurs, et dont le contenu doit ensuite être diffusé à tous les travailleurs avant que celles-ci ne puissent entrer en vigueur. La négociation collective à propos de la durée du travail aux *Etats-Unis* a lieu dans les secteurs de l'aviation civile, du bâtiment, du commerce de détail, de l'agriculture et de la sécurité, et certaines conventions prévoient un délai minimal de notification des horaires, un nombre minimal d'heures pour les travailleurs à temps partiel ou d'autres dispositions donnant aux employés un plus grand pouvoir de décision quant à leurs horaires ²¹.

786. Dans la région de l'Asie et du Pacifique, des conventions collectives régissent le temps de travail en *Nouvelle-Zélande*; en *Australie*, cette fonction est remplie par les conventions collectives sectorielles, les conventions d'entreprise et d'autres accords officiels. Le recours aux conventions collectives pour définir l'organisation du temps de travail est plus rare dans les pays émergents d'Asie, et la négociation collective, lorsqu'elle existe, se déroule principalement au niveau de l'entreprise. En *Chine*, un système de conventions collectives a été mis au point pour définir et trouver des solutions adaptées concernant plusieurs questions (rémunération du travail, durée du travail, repos et congés, sécurité et santé au travail, et assurance et protection sociale), dans le cadre d'une négociation collective mettant travailleurs et employeurs sur un pied d'égalité ²².

b) Réglementation des principales questions relatives au temps de travail par voie de convention collective

i) *Durée du temps de travail*

Heures de travail

787. En *Uruguay*, les conventions collectives sont conclues au niveau sectoriel. La Convention collective des centrales de production et de transport d'énergie électrique contient des dispositions détaillées concernant la durée d'une journée et d'une semaine de travail et la semaine de travail de 40 heures, allant du lundi au vendredi, qui ne sont pas applicables aux employés en système de postes alternants ni à ceux qui sont sous astreinte téléphonique. En raison du type de tâches effectuées dans les centrales électriques et dans les installations de transport d'énergie électrique, le système des astreintes ou des postes alternants concerne un grand nombre de travailleurs. La convention collective prévoit un régime spécial pour le travail pendant le carnaval et la «semaine du tourisme». Les personnes qui sont en poste alternant pendant ces deux périodes sont rémunérées à un taux 50 pour cent supérieur au taux habituel. La convention collective de la fonction publique en Ontario (*Canada*) précise que les dispositions détaillées sur les heures de travail normales sont établies dans un calendrier joint à la convention collective de l'unité de négociation, ce qui signifie que les aménagements relatifs aux journées ou semaines de travail peuvent être convenus au niveau local ou ministériel.

Travail à temps partiel

788. En *Suisse*, une convention collective du secteur privé dispose que, si des travailleurs souhaitent modifier le nombre normal d'heures de travail, l'employeur doit examiner leur demande, compte tenu de la compatibilité de celle-ci avec les besoins de fonctionnement de l'entreprise. Dans le cas des travailleurs à temps partiel, les heures effectuées au-delà du nombre indiqué d'heures de travail hebdomadaires, lorsqu'elles dépassent 5 heures supplémentaires par semaine, sont majorées de 25 pour cent par rapport au taux de base

²¹ Pour des exemples, voir: National Women's Law Centre: *Bargaining for schedule fairness*, Fact Sheet, Washington DC, 2015.

²² Art. 16 et 33, loi du travail, 1994.

applicable, mais ne donnent pas lieu à une compensation en temps libre du nombre d'heures effectuées. Au *Cabo Verde*, la convention collective du secteur des télécommunications permet aux travailleurs handicapés et aux travailleurs étudiants de faire une demande de travail à temps partiel, qui reste à l'initiative du travailleur.

Nombre minimal d'heures et préavis

789. En Ontario (*Canada*), le Syndicat unitaire des travailleurs de l'industrie alimentaire et commerciale a négocié l'établissement de dispositions relatives aux travailleurs horaires et à temps partiel avec une chaîne de supermarché²³. Avant cet accord, les employés à temps partiel étaient informés de leur emploi du temps 3 jours à l'avance et la pratique de l'«embauche surnuméraire» était courante²⁴. La convention collective de 2015 exige que les employés reçoivent la notification de leur emploi du temps hebdomadaire au moins 10 jours à l'avance. Les motifs justifiant un changement dans l'emploi du temps figurent également dans la convention. Plus important encore, la convention garantit un nombre minimal d'heures de travail pour les travailleurs à temps partiel les plus âgés qui se rendent disponibles au-delà des exigences minimales. Un nombre minimal de 10 heures de repos entre deux postes programmés est également prévu, à moins que les travailleurs et la direction soient convenus d'une période de repos plus courte. En *Nouvelle-Zélande*, le Syndicat Uni a mené une campagne réussie dans l'industrie de la restauration rapide, où la plupart des travailleurs étaient recrutés dans le cadre de contrats «zéro heure» et où l'embauche surnuméraire était une pratique répandue²⁵. Ce syndicat a négocié des conventions collectives avec les plus grandes chaînes de restauration rapide, qui comprenaient des garanties concernant le nombre minimal d'heures. Bien que le détail des dispositions varie selon les conventions, la garantie pour les travailleurs en place d'effectuer 80 pour cent des heures travaillées au cours des 3 mois précédents reste un élément clé²⁶.

Partage du travail

790. Le partage du travail est une réduction temporaire du temps de travail visant à distribuer un volume de travail donné à un grand nombre de travailleurs afin d'éviter les licenciements, ou de créer des emplois (voir le chapitre VI). En *Afrique du Sud*, 15 accords de conseils de négociation sur 38 comprennent des clauses relatives aux «horaires réduits», qui désignent généralement une réduction temporaire du nombre habituel d'heures de travail pour cause de baisse de l'activité commerciale, d'arrêt accidentel d'une usine, d'une machine ou d'un équipement, ou d'effondrement, potentiel ou avéré, des bâtiments, dans le but de préserver l'emploi. Les conventions limitent également la réduction correspondante des salaires, pour que celle-ci ne dépasse pas le tiers du salaire d'un

²³ United Food and Commercial Workers Canada Local 1006A et Loblaws Supermarkets Limited, 2015. Pour plus de détails, voir E. McCrate: «Unstable and on-call work schedules in the United States and Canada», article élaboré en vue de la cinquième Conférence de l'OIT sur la régulation pour le travail décent: L'avenir du travail, BIT, Genève, juillet 2017.

²⁴ Par «embauche surnuméraire», on entend le fait d'employer un grand nombre de travailleurs à temps partiel pour couvrir une large plage d'heures ouvrables et remplir les vides horaires dus aux absences ou aux fluctuations de la demande. Pour les employés, cela implique souvent qu'ils travaillent moins d'heures que ce qu'ils souhaitent.

²⁵ Pour de plus amples renseignements, voir I. Campbell: «On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia», article élaboré en vue de la cinquième Conférence de l'OIT sur la régulation pour le travail décent: L'avenir du travail, BIT, Genève, juillet 2017.

²⁶ Le Parlement a ensuite adopté des amendements à la loi sur les relations du travail en 2016, qui octroient certaines garanties à ces travailleurs, y compris l'interdiction de certaines formes de contrat «zéro heure». BIT: *L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives*, op. cit., pp. 272-273.

employé²⁷. En *Allemagne*, où le partage du travail a constitué un outil important pour faire face aux conséquences de la crise économique de 2008-09 sur l'industrie manufacturière, il est réglementé par des dispositions légales et des conventions collectives. Les dispositions légales permettent d'atténuer l'incidence financière du partage du travail moyennant le versement de compensations (pendant 18 mois maximum). Le montant de ces compensations varie entre 60 et 67 pour cent de la différence entre le salaire net des heures normales et des heures effectuées pendant les périodes de partage du travail. Les conventions collectives (la plupart du temps, des accords-cadres) réglementent les aspects ci-après du partage du travail: droits de codétermination par les conseils du travail, portée du partage du travail, période de préavis, réduction des salaires pour une faible réduction du temps de travail, subventions, licenciement pendant la période de partage du travail et coûts résiduels²⁸.

ii) *Organisation du temps de travail*

791. Dans les pays où la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, la négociation d'aménagements flexibles du temps de travail a lieu au niveau de l'entreprise, dans le contexte d'accords-cadres nationaux et sectoriels plus généraux. Ces systèmes supposent une coordination de haut niveau entre les partenaires sociaux.

Travail de nuit

792. Dans certains pays, quelques aspects du travail de nuit sont couverts par des conventions collectives (voir le chapitre IV). Par exemple, au *Zimbabwe*, bien que les termes «nuit» et «travailleur de nuit» ne soient pas définis par la loi, plusieurs dispositions contiennent des définitions du terme «poste de nuit» – dont l'heure de début diffère selon les secteurs. Dans une convention collective du secteur de la sécurité, le «travail de nuit» est défini comme un poste débutant à 18 h et finissant à 6 h. L'employeur peut modifier les horaires de début et de fin du poste, à condition que le nombre d'heures effectuées soit inférieur à 12 pour tout poste²⁹. Au *Danemark*, une convention collective du secteur privé dispose que la période de nuit s'étend de 23 h à 6 h. Par «travailleurs de nuit», elle désigne des employés qui effectuent habituellement au moins 3 heures de leur journée de travail, ou au moins la moitié de leurs heures annuelles, pendant la période de nuit. La convention en question prévoit que le nombre moyen d'heures de travail des travailleurs de nuit, calculé sur une période de 26 semaines, ne peut dépasser 8 heures en moyenne sur une période de 24 heures³⁰.

Crédit d'heures

793. Le concept de «crédit d'heures» suppose que les heures effectuées soient inscrites sur le compte épargne-temps de chaque travailleur (voir le chapitre VI). Le crédit d'heures permet aux travailleurs de se constituer une «épargne» (ou d'accumuler des «déficits») en termes d'heures travaillées, limitée à un montant maximum, puis de «dépenser» ce capital, selon des règles généralement définies. En 2005, l'organisation d'employeurs allemande *Südwestmetall* et le syndicat *IG Metall* ont signé une convention collective générale qui comprenait une disposition permettant aux conventions collectives de réglementer le

²⁷ T. Elsey: «The regulation of working time in South Africa», rapport élaboré pour le BIT, 2017.

²⁸ R. Bispinck et WSI-Tarifarchiv: «Informationen zur Tarifpolitik: Elemente qualitativer Tarifpolitik», Dusseldorf, juillet 2010, p. 66.

²⁹ Convention collective signée en 2012 entre l'Association nationale de sécurité du Zimbabwe, le Syndicat des agents de sécurité du Zimbabwe et le Syndicat des travailleurs de la sécurité du secteur privé.

³⁰ 2014/2017, Convention collective nationale, Convention collective des employés salariés du commerce, de l'industrie du savoir et des services, conclue entre Dansk Erhverv Arbejdsgiver, HK/Privat et HK Handel.

temps de travail selon des modalités qui donnaient un certain pouvoir de décision aux travailleurs concernant l'organisation de leur temps de travail, compte tenu des besoins de l'entreprise. Les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie sont convenus de négocier une convention collective supplémentaire qui a autorisé l'établissement de comptes «épargne-temps» de longue durée, afin de faciliter la planification individuelle des heures de travail sur différentes périodes de la vie active ³¹.

iii) *Egalité entre hommes et femmes*

Congé parental

794. En *Suède*, les parents sont autorisés par la loi à bénéficier d'allocations parentales versées par le système public pendant 16 mois au total, dont 3 mois ne peuvent être transférés d'un parent à l'autre. Pendant 13 mois, l'allocation parentale équivaut à presque 80 pour cent du salaire normal, ce montant étant plafonné pour les salaires élevés. La plupart des conventions collectives de professionnels comprennent des compensations supplémentaires pendant le congé parental ³².

Temps de travail et responsabilités familiales

795. Au *Mexique*, la convention collective d'une université prévoit un avantage spécifique pour la modification des heures de travail pendant l'hiver résultant des modifications des horaires scolaires dans le pays ³³. Des conventions collectives en *Ukraine* et en *Uruguay* ³⁴ autorisent les parents qui travaillent à réduire leur temps de travail s'ils ont des enfants en bas âge, alors que les conventions collectives d'autres pays (par exemple l'*Ouzbékistan* et la *Fédération de Russie*) ne réservent ce droit qu'aux femmes.

Encadré 8.1

**Négociation collective sur le temps de travail
des travailleurs domestiques**

Plusieurs conventions collectives et tripartites (notamment en Europe et, dans une moindre mesure, en Amérique latine) contiennent des dispositions relatives au temps de travail des travailleurs domestiques, dont bon nombre sont des femmes. Dans certains pays, des accords ont été conclus avec différentes organisations d'employeurs. Ce type d'accord existe en *Belgique* (l'un d'entre eux porte sur le temps de travail, le temps d'attente et le repos journalier et hebdomadaire; un deuxième sur le temps de travail et le temps d'attente; et un troisième sur le temps de travail, la compensation du travail de nuit et pendant les week-ends); en *France* (l'un d'entre eux couvre le temps de travail, les congés payés annuels, les jours fériés et les congés de maternité, et un second, le temps de travail, le temps d'attente, le travail de nuit et le travail pendant les week-ends); en *Allemagne* (temps de travail et congés); en *Italie* (temps de travail, travail de nuit, périodes de repos, jours fériés et protection des mères travailleuses); en *Suède* (salaire minimum,

³¹ C. Klenner et coll.: *Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland*, WSI Diskussionspapier n° 184, Dusseldorf, 2013.

³² Convention du secteur de l'énergie 2013-2016, conclue entre l'Association suédoise des employeurs du secteur de l'énergie (EFA), l'Association suédoise des ingénieurs diplômés (Sveriges Ingenjörer), l'Association suédoise du personnel de gestion et professionnel (LEDARNA) et le Syndicat des employés des services et de la communication (SEKO).

³³ Convention collective de l'Université nationale autonome du Mexique (UNAM) et du Syndicat de travailleurs de l'Université nationale autonome du Mexique (STUNAM), conclue en 2016, section II, clause 27.

³⁴ Convention collective du Syndicat des employés publics de l'Uruguay (COFE) et du gouvernement de l'Uruguay, conclue en 2016.

heures supplémentaires, repos journalier et hebdomadaire, congés et accès au congé de maternité); en *Suisse* (temps de repos, congé de maternité et conditions de vie et de travail décentes pour les travailleurs logés chez leur employeur); et en *Uruguay* (travail de nuit, rémunération des heures supplémentaires, compensation en cas d'heures réduites ou suspendues, journée de congé rémunérée pour la Journée des travailleurs domestiques, régularisation nécessaire du travail domestique et engagements en faveur de conditions de travail décentes) *.

* C. Hobden: *Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining*, Négociation collective et relations professionnelles, note d'information n° 2, BIT, Genève, 2015.

Congé spécial pour les victimes de violence domestique ³⁵

796. Dans certains pays, la négociation collective couvre une nouvelle question: la prévention de la violence domestique et le soutien des victimes de ces violences sur le lieu de travail. La première clause relative au congé pour les victimes de violence domestique a été négociée en 2010, entre le Syndicat australien des services, les autorités de l'Etat de Victoria et le département des services, et le Conseil du Comté de Surf Coast (Convention d'entreprise du Conseil du Comté de Surf Coast, 2010-2013). Elle prévoyait jusqu'à 20 jours de congé payé pour les victimes de violence domestique ³⁶. Le congé a pour but de permettre à ces personnes de bénéficier d'une aide médicale et d'un conseil juridique, et d'organiser une solution de logement pour elles et leurs enfants. En 2015, un total de 944 conventions comprenaient une clause relative à la violence domestique en *Australie* ³⁷. En 2016, le Conseil australien des syndicats a demandé l'introduction de 10 jours de congé payé pour les victimes de violence domestique et familiale dans toutes les conventions collectives australiennes. Bien que la Commission du travail équitable ait refusé cette proposition, elle a néanmoins laissé ouverte la possibilité que des conventions puissent être modifiées pour accorder le droit à bénéficier de congé sans solde aux victimes de violence domestique ³⁸.

Conclusions

797. *Les partenaires sociaux jouent un rôle central dans la réglementation et l'organisation du temps de travail. Leur consultation est requise dans la plupart des instruments couverts par la présente étude d'ensemble, et les consultations et conventions collectives tripartites sont des moyens largement reconnus pour mettre en œuvre leurs dispositions.* Le présent chapitre montre la diversité des pratiques existantes et l'importance de la négociation collective et du dialogue social tripartite dans l'élaboration des politiques en matière de temps de travail. En particulier, la négociation collective est utilisée pour concevoir des modalités flexibles d'aménagement du temps de travail qui permettent de prendre en compte à la fois les besoins des travailleurs et ceux des employeurs. Dans certains pays, la convention collective constitue le moyen principal

³⁵ Cette section s'inspire largement de: J. Pillinger, V. Schmidt et N. Wintour: *Negotiating for gender equality*, Négociation collective et relations professionnelles, note d'information n° 4, BIT, Genève, 2016.

³⁶ L. McFerran: «Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009-2016» (texte non publié), 2016. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferran-domestic-violence-workplace-issue-australian-developments.pdf> [dernière consultation le 8 février 2018].

³⁷ L. McFerran: «Protecting Australian workers affected by domestic violence: Australian developments 2010-2016», 2016, WWRG Sydney University (texte non publié).

³⁸ Fair Work Commission: Statement, FWCFB 4729, «Fair Work Act 2009: s.156-4 yearly review of modern awards: Family and domestic violence leave clause and family friendly work arrangements». Disponible à l'adresse suivante: <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2017fwcfb4729.htm> [dernière consultation le 8 février 2018].

de détermination des questions relatives au temps de travail. Le plus souvent, cependant, le temps de travail n'est pas réglementé par le dialogue social en dehors des règles législatives. Souvent, il exerce une influence sur ces dernières.

798. La commission relève que, au cours des dernières années, un certain nombre de pays ont adopté des réformes consistant, d'une part, à décentraliser au niveau de l'entreprise la négociation collective en matière de temps de travail et, d'autre part, à permettre aux accords décentralisés de déroger aux clauses plus protectrices des accords de niveau supérieur, voire, dans certains cas, aux dispositions de la législation en matière de temps de travail. La commission prend note des craintes exprimées à ce sujet par des organisations de travailleurs concernant les risques d'une dégradation des conditions de travail résultant de la possibilité ouverte aux entreprises d'élargir le champ de la concurrence aux règles régissant le temps de travail. La commission prend également note des observations formulées par les organisations d'employeurs exprimant leur préférence pour une réglementation se limitant à poser un cadre général afin de permettre que les règles applicables au temps de travail soient fixées au plus près du lieu de travail.

799. *Tout en relevant l'utilité de la négociation collective pour assurer une meilleure adéquation entre les règles relatives au temps de travail et les besoins des entreprises et de leurs travailleurs, la commission rappelle en premier lieu que les dispositions protectrices des conventions internationales du travail en matière de temps de travail s'appliquent non seulement à la législation nationale, mais aussi aux conventions et accords collectifs. Elle souligne par ailleurs que les règles relatives à l'articulation des différentes sources du droit régissant le temps de travail sont également soumises, pour les pays les ayant ratifiées, aux dispositions de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, dont l'objectif général est de promouvoir une négociation collective visant à trouver un accord sur des termes et conditions d'emploi plus favorables que celles prévues dans la législation*³⁹. Sur cette base, la commission a eu l'occasion d'indiquer qu'une disposition qui instituerait la possibilité de déroger d'une manière générale à la législation du travail au moyen de la négociation collective serait contraire à l'objectif de promotion d'une négociation collective libre et volontaire⁴⁰. Se fondant toujours sur l'obligation de promouvoir la négociation collective, la commission a également souligné qu'il était nécessaire d'assurer que la négociation collective soit possible à tous les niveaux⁴¹ et que les accords collectifs soient obligatoires pour les parties signataires et ceux qu'elles représentent⁴². Tout en relevant la diversité des possibilités de coordination entre les différents niveaux de négociation compatibles avec les conventions, elle a également indiqué qu'il était important que l'adoption de règles en

³⁹ BIT: *La négociation collective dans la fonction publique: Un chemin à suivre*, étude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique, rapport III (partie 1B), CIT, 102^e session, 2013, paragr. 298.

⁴⁰ *Brésil* – CEACR, convention n° 98, observation, publiée en 2017.

⁴¹ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, CIT, 101^e session, 2012, paragr. 222.

⁴² *Grèce* – CEACR, convention n° 98, observation, publiée en 2013. Voir également la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, paragraphe 3 (1). Le Comité de la liberté syndicale, conformément à ces principes, et au sujet de cas qui vont bien au-delà de la seule question du temps de travail, a indiqué que la mise en place de procédures favorisant systématiquement la négociation décentralisée de dispositions dérogatoires dans un sens moins favorable que les dispositions de niveau supérieur peut conduire à déstabiliser globalement les mécanismes de négociation collective ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, et constitue en ce sens un affaiblissement de la liberté syndicale et de la négociation collective à l'encontre des principes énoncés dans les conventions n°s 87 et 98. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2820 (Grèce), rapport n° 265, paragr. 997.

la matière soit le fruit d'un accord entre les différentes parties prenantes ⁴³. *La commission considère que le respect de ces principes est nécessaire pour faire en sorte que la négociation collective et les consultations tripartites continuent de contribuer activement à la mise en œuvre des conventions de l'OIT relatives au temps de travail, et pour garantir, en conformité avec lesdits instruments, l'existence en la matière d'un socle minimum de protection d'application générale.*

⁴³ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation, op. cit.*, paragr. 223.

Chapitre IX. Mesures adoptées pour veiller au respect de la législation et de la réglementation nationales sur la durée du travail

800. La plupart des instruments couverts par la présente étude contiennent des dispositions visant à assurer l'application effective des normes relatives au temps de travail. De telles dispositions sont contenues dans les instruments suivants: sur la durée du travail (conventions n^{os} 1 et 30 et recommandation n^o 116), sur le repos hebdomadaire (conventions n^{os} 14 et 106 et recommandation n^o 103), sur les congés payés (convention n^o 132 et recommandation n^o 98), sur le travail de nuit (recommandation n^o 178), et sur le travail à temps partiel (recommandation n^o 182). Ces dispositions concernent: 1) la notification de la durée du travail et des heures de repos; 2) la tenue des registres; 3) les mesures d'inspection adéquates; 4) les autres mécanismes de contrôle de conformité; et 5) les sanctions.

801. Le contrôle de l'application de ces instruments se caractérise par le fait que les dérogations aux heures normales de travail, aux périodes de repos et aux congés annuels doivent faire l'objet d'une notification ou d'une autorisation. Ce contrôle est exercé par l'autorité responsable de l'application des dispositions sur la durée du travail (dans la quasi-totalité des cas, l'Inspection nationale du travail). En outre, comme l'a déjà souligné la commission, la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les dérogations à la réglementation sur la durée du travail constitue également un outil majeur de contrôle de conformité¹. Cette forme de contrôle préventif par les autorités chargées de l'application et les partenaires sociaux est spécifique aux instruments sur le temps de travail.

802. Les mesures visant à assurer le respect des lois et règlements nationaux sur le temps de travail sont étroitement liées au contrôle de la sécurité et de la santé des travailleurs et au paiement de la rémunération. En effet, comme le rappelle fréquemment le BIT, les lois sur le temps de travail ont pour principal objectif de lutter contre les répercussions négatives des longues heures de travail sur la santé mentale et physique des travailleurs, de réduire le nombre élevé d'accidents du travail et de normaliser les pratiques des employeurs concernant le temps de travail². S'agissant du paiement des salaires, les obligations liées au décompte précis des heures de travail effectuées et au paiement de la

¹ BIT: *La durée du travail*, étude d'ensemble sur les rapports relatifs à la convention (n^o 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, à la convention (n^o 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, à la convention (n^o 47) des quarante heures, 1935, et à la recommandation (n^o 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, CIT, rapport III (troisième partie), 51^e session, 1967, paragr. 272.

² Par exemple J.C. Messenger: *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, BIT, Londres, Routledge, 2004; et Ji-Won Seo: *Excessive overtime, workers and productivity: Evidence and implications for better work*, BIT et Société financière internationale (SFI), Genève, Better Work Discussion Paper Series No. 2, 2011, p. 2.

rémunération correspondante, prévues par les instruments sur le temps de travail, sont une nécessité en ce qu'elles aident les inspecteurs du travail et les travailleurs à contrôler les droits liés aux heures travaillées.

1. Communication de la durée du travail et des périodes de repos

Encadré 9.1

Durée du travail

L'article 8 (1) de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, prévoit que:

En vue de faciliter l'application des dispositions de la présente convention, chaque patron devra:

- a) faire connaître au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans son établissement ou en tout autre lieu convenable, ou selon tout autre mode approuvé par le gouvernement, les heures auxquelles commence et finit le travail, ou, si le travail s'effectue par équipes, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe; les heures seront fixées de façon à ne pas dépasser les limites prévues par la présente convention, et, une fois notifiées, ne pourront être modifiées que selon le mode et la forme d'avis approuvés par le gouvernement;
- b) faire connaître, de la même façon, les repos accordés pendant la durée du travail et considérés comme ne faisant pas partie des heures de travail; [...]

L'article 11 (2) de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, prévoit que:

En vue de l'application effective des dispositions de la présente convention [...]:

2. Chaque employeur devra:

- a) faire connaître, au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente, dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable ou selon tout autre mode approuvé par l'autorité compétente, les heures auxquelles commence et finit la durée du travail ou, si le travail s'effectue par équipes, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe;
- b) faire connaître, de la même façon, les repos accordés au personnel, repos qui, conformément à l'article 2, ne sont pas compris dans la durée du travail; [...]

Le paragraphe 21 b) de la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, prévoit que:

En vue de l'application effective des mesures prises pour une réduction progressive de la durée du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 [...]:

- b) les employeurs devraient être soumis à l'obligation de faire connaître aux travailleurs intéressés, au moyen d'affiches apposées dans l'établissement, ou selon toute autre méthode approuvée par l'autorité compétente:
 - i) les heures auxquelles commence et finit le travail;
 - ii) les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe, si le travail s'effectue par équipes;
 - iii) les périodes de repos qui ne sont pas considérées comme faisant partie de la durée normale du travail;
 - iv) les jours de travail de la semaine; [...]

Repos hebdomadaire

L'article 7 de la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, prévoit que:

En vue de faciliter l'application des dispositions de la présente convention, chaque patron, directeur ou gérant sera soumis aux obligations ci-après:

- a) faire connaître, dans le cas où le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, les jours et heures de repos collectif au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable ou selon tout autre mode approuvé par le gouvernement;
- b) faire connaître, lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, au moyen d'un registre dressé selon le mode approuvé par la législation du pays ou par un règlement de l'autorité compétente, les ouvriers ou employés soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime.

Le paragraphe 5 de la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, prévoit que:

Dans tout établissement où une période de repos hebdomadaire différente de celle qui est établie par la pratique nationale est accordée à certains Membres du personnel, les jours et heures de repos hebdomadaire devraient être portés à la connaissance des personnes intéressées au moyen d'affiches apposées bien en évidence dans l'établissement ou dans tout autre lieu approprié, ou de toute autre manière conforme à la législation et à la pratique nationales.

803. Ces instruments obligent les employeurs à communiquer aux travailleurs des informations sur le début et la fin des heures de travail, le tour des équipes de travail, le travail de nuit, les périodes de repos et toute modification concernant les aménagements du temps de travail. La commission considère que l'obligation faite aux employeurs d'aviser les travailleurs de ces aménagements du temps de travail est destinée à «informer tous les intéressés, y compris les travailleurs eux-mêmes et les autorités chargées de l'inspection»³. Conformément aux conventions n^{os} 1, 30 et 14, cette obligation vise à «assurer ou à faciliter l'application effective» des dispositions sur le temps de travail. Lors des travaux préparatoires à la convention n° 1 en 1919, il a été souligné que, si la loi ne rend pas obligatoire l'affichage de ces avis, les inspecteurs du travail «sont presque dans l'impossibilité» de vérifier le nombre d'heures de travail effectuées dans un établissement⁴. Lors des travaux préparatoires sur les instruments concernant le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux (convention n° 106 et recommandation n° 103), la plupart des Etats Membres estimaient que l'affichage des avis s'impose uniquement lorsque la période de repos hebdomadaire diffère de la pratique nationale à cet égard (c'est-à-dire seulement à titre exceptionnel)⁵.

A. Modalités de la communication

804. Les conventions sont assez flexibles en ce qui concerne les modalités de communication des heures de travail. Elles prévoient que cette information doit être communiquée au moyen d'affiches apposées «bien en évidence» dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable, ou selon tout autre mode approuvé par le gouvernement (ou l'autorité compétente), ou au moyen d'un registre lorsque les travailleurs d'un même établissement ne jouissent pas tous de conditions de travail semblables.

805. La législation de la quasi-totalité des Etats Membres comporte des dispositions expresses obligeant les employeurs à communiquer aux travailleurs la durée de travail et les périodes de repos, et tout changement des aménagements du temps de travail. S'agissant des méthodes de communication des heures de travail, la législation nationale de la plupart des pays exige l'affichage des horaires de travail dans l'établissement (dans

³ BIT: *La durée du travail des employés*, rapport II, CIT, 14^e session, 1930, p. 274.

⁴ Société des Nations: *Conférence internationale du Travail: première session annuelle* (oct.-nov. 1919), Washington, Government Printing Office, 1920, p. 229.

⁵ BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, rapport V(I), CIT, 40^e session, 1957, paragr. 12 et 13.

certaines pays, cette obligation figure dans les conventions collectives ou dans le règlement interne), notamment pour les établissements bénéficiant d'un régime spécial ou de dérogations temporaires. C'est le cas, par exemple, en *Allemagne*⁶, en *Argentine*⁷, en *Autriche*⁸, au *Bangladesh*⁹, en *Belgique*, au *Bénin*, au *Burkina Faso*, au *Burundi*¹⁰, au *Cambodge*¹¹, au *Cameroun*, au *Canada*¹², en *République centrafricaine*, en *République dominicaine*¹³, en *Egypte*¹⁴, en *Equateur*¹⁵, en *Espagne*¹⁶, au *Gabon*, en *Guinée équatoriale*¹⁷, en *Inde*¹⁸, au *Pérou*¹⁹, au *Portugal*²⁰, au *Qatar*²¹, en *Roumanie*²², au *Sénégal*, en *Tunisie*²³, en *République bolivarienne du Venezuela*²⁴ et au *Zimbabwe*²⁵. Dans de nombreux pays, la législation nationale prévoit que les travailleurs doivent être informés des heures de travail en application du règlement interne, notamment en *Algérie*, en *Azerbaïdjan*²⁶, en *Bulgarie*²⁷, en *Colombie*²⁸, au *Costa Rica*²⁹, en *Géorgie*³⁰, au

⁶ Art. 16 de la loi sur la durée du travail.

⁷ Art. 6 de la loi n° 11544.

⁸ Art. 25(1) de la loi sur la durée du travail (AZG).

⁹ Art. 105 du règlement du travail du Bangladesh, 2015.

¹⁰ Art. 112 et suivants et 231 du Code du travail.

¹¹ Art. 22 et 29 de la loi sur le travail.

¹² Art. 170(3) et 172(3) du Code du travail.

¹³ Art. 159 et 160 du Code du travail (l'horaire affiché doit être revêtu du cachet de l'administration du travail).

¹⁴ Art. 86 du Code du travail.

¹⁵ Art. 63 du Code du travail.

¹⁶ Art. 34(6) du Statut des travailleurs.

¹⁷ Art. 53 de la loi sur le travail (les notifications doivent être examinées et approuvées par l'administration du travail).

¹⁸ Art. 61 de la loi sur les usines, 1948, et art. 59 du règlement sur les mines, 1955.

¹⁹ Art. 2 du décret suprême n° 008-2002-TR.

²⁰ Art. 216 du Code du travail.

²¹ Art. 77 du Code du travail.

²² Art. 17 du Code du travail.

²³ Art. 85 du Code du travail, qui prévoit qu'un double de l'horaire et de toute modification qui y serait éventuellement apportée doit être préalablement adressé à l'inspection du travail territorialement compétente.

²⁴ Art. 167 de la loi organique sur le travail (LOTTT) (repos hebdomadaire) et art. 1 du décret n° 44 de 2013.

²⁵ Conformément à l'article 82 de la loi sur le travail, un double de la convention collective doit être affiché bien en vue dans chaque entreprise où elle s'applique. Les conventions collectives contiennent également une disposition relative à leur affichage sur des panneaux facilement consultables par les employés.

²⁶ Art. 183 du Code du travail.

²⁷ Art. 139 du Code du travail.

²⁸ Art. 108(4), (5) et (6) du Code du travail.

²⁹ Art. 68 du Code du travail.

³⁰ Art. 13 du Code du travail.

Guatemala³¹, en Lettonie³², au Mexique³³, à Oman³⁴, en Ouzbékistan, au Panama³⁵ et en Fédération de Russie³⁶. Dans les établissements du secteur industriel à Chypre, les travailleurs sont essentiellement informés par le système Intranet. Au Danemark, l'employeur doit informer les travailleurs par écrit de leur journée et de leur semaine normale de travail (il doit observer les mêmes prescriptions quant aux modifications susceptibles d'intervenir). En Indonésie³⁷, dans la République de Moldova³⁸, en Pologne³⁹ et en Roumanie⁴⁰, les travailleurs peuvent être informés des aménagements du temps de travail par le biais des conventions collectives ou du règlement interne de l'entreprise. En Norvège, les travailleurs doivent avoir facilement accès aux horaires de travail, mais la réglementation n'impose pas de mode particulier de notification⁴¹.

806. Compte tenu de la nécessité d'appliquer les dispositions relatives à la durée du travail et aux périodes de repos, la commission considère que la notification doit être effectuée de telle sorte que les travailleurs et les inspecteurs du travail aient facilement accès à ces informations. Etant donné la grande souplesse des instruments en ce qui concerne les modalités des avis, la commission considère que les moyens modernes de communication tels que le courrier électronique, les messages texte ou le réseau Intranet de l'entreprise peuvent constituer des moyens efficaces pour informer les travailleurs de leur horaire de travail, dans la mesure où ils n'empêchent pas les inspecteurs du travail d'en prendre connaissance.

B. Préavis exigé quant aux horaires de travail

Encadré 9.2

Travail de nuit

Le paragraphe 21 de la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990, prévoit que:

Sauf en cas de force majeure ou en cas d'accident survenu ou imminent, les travailleurs devraient être avertis avec un délai raisonnable qu'ils auront à effectuer du travail de nuit.

Travail à temps partiel

Le paragraphe 12 (2) de la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994, prévoit que:

Autant que possible, les modifications ou les dépassements de l'horaire de travail convenu devraient faire l'objet de restrictions et d'un préavis.

³¹ Art. 58 à 60 du Code du travail.

³² Art. 55 de la loi sur le travail.

³³ Art. 423 de la loi fédérale du travail.

³⁴ Art. 28 du Code du travail.

³⁵ Art. 183, 191 et 128(10) et (11) du Code du travail.

³⁶ Art. 189 du Code du travail.

³⁷ Art. 111 et 124 de la loi sur le travail n° 13 de 2003.

³⁸ Art. 98(4) du Code du travail. L'article 48(2) du Code du travail prévoit que, une fois recruté, le travailleur doit être informé du règlement de l'unité qui l'emploie et de la convention collective applicable.

³⁹ Art. 150 du Code du travail.

⁴⁰ Art. 243 de la loi n° 53/2003, Code du travail.

⁴¹ Art. 10(3) de la loi sur le milieu de travail.

807. Les travaux préparatoires de certains instruments soulignent la nécessité de donner un préavis aux travailleurs en ce qui concerne les aménagements des horaires de travail ⁴². S'agissant du travail de nuit, la recommandation n° 178 prévoit que «sauf en cas de force majeure ou en cas d'accident survenu ou imminent», les travailleurs doivent être avertis avec un «délai raisonnable» de l'obligation d'effectuer du travail de nuit. La recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994, exige seulement un «préavis».

808. Dans la quasi-totalité des Etats Membres, la législation prévoit que les employeurs doivent informer au préalable les travailleurs de leur horaire de travail, mais le délai de préavis peut différer. Au *Canada* ⁴³, en *Fédération de Russie* ⁴⁴, à *Singapour* ⁴⁵ et au *Turkménistan*, l'employeur doit généralement les en informer au moins un mois à l'avance. Aux *Pays-Bas* ⁴⁶, cette information doit être communiquée «en temps utile», mais au moins 28 jours à l'avance. En *Lituanie* ⁴⁷ et *République tchèque* ⁴⁸, le préavis est normalement d'au moins deux semaines (sauf dans certains cas, où il est ramené à une semaine). En *Hongrie* ⁴⁹, les travailleurs doivent être informés 7 jours à l'avance, alors qu'au *Portugal*, 48 heures sont considérées comme suffisantes.

809. La commission prend note des observations formulées par la *Chambre fédérale du travail (BAK)*, à savoir qu'en *Autriche* les travailleurs du secteur du commerce de détail (notamment l'alimentation) ont normalement un contrat de travail de 20 à 30 heures hebdomadaires mais sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires si l'employeur le leur demande, et que les contrats de travail ne précisent pas les horaires de travail hebdomadaires, qui est le plus souvent fixée verbalement. La *BAK* explique que les horaires de travail ne sont pas communiqués aux travailleurs deux semaines à l'avance, comme l'exigent la législation nationale et les conventions collectives applicables, mais seulement 3 ou 2 jours avant, voire une seule journée. Selon la *BAK*, cette pratique porte préjudice aux travailleurs, qui éprouvent des difficultés à concilier leur travail et leurs obligations familiales, et à jouir de conditions décentes de vie privée en raison de l'imprévisibilité des périodes de repos. Signalant qu'un nombre croissant de travailleurs au *Canada* ne bénéficient pas d'horaires de travail stables, le *Congrès du travail du Canada* souhaite une meilleure prévisibilité des horaires de travail, en obligeant les employeurs à donner aux travailleurs un préavis de deux semaines pour la fixation et la modification des horaires de travail.

810. La commission considère que la communication suffisamment à l'avance de l'horaire de travail (par l'employeur aux travailleurs concernés) constitue un élément important de la protection juridique dont ils jouissent, car il leur permet de concilier leur vie professionnelle et personnelle. Elle considère que ce préavis est particulièrement important lorsque les travailleurs sont tenus de travailler en dehors des heures habituelles, par exemple la fin de semaine ou la nuit.

⁴² Par exemple BIT: *La durée du travail des employés*, 1930, *op. cit.*, p. 274.

⁴³ Art. 170(3) du Règlement du Canada sur les normes du travail.

⁴⁴ Art. 74 et 103(4) du Code du travail.

⁴⁵ Art. 36(4) de la loi sur l'emploi.

⁴⁶ Art. 4(2) de la loi sur la durée du travail.

⁴⁷ Art. 99 du Code du travail.

⁴⁸ Art. 84 du Code du travail.

⁴⁹ Art. 97(4) et (5) du Code du travail.

2. Tenue de registres sur le temps de travail, les heures supplémentaires et le paiement des heures supplémentaires

Encadré 9.3

Durée du travail

L'article 8 (1) de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, prévoit que:

En vue de faciliter l'application des dispositions de la présente convention, chaque patron devra [...]:

- c) inscrire sur un registre, selon le mode approuvé par la législation de chaque pays ou par un règlement de l'autorité compétente, toutes les heures supplémentaires effectuées en vertu des articles 3 et 6 de la présente convention.

L'article 11 (2) de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, prévoit que:

En vue de l'application effective des dispositions de la présente convention [...]

2. Chaque employeur devra: [...]

- c) inscrire sur un registre, selon le mode approuvé par l'autorité compétente, toutes les prolongations de la durée du travail qui ont eu lieu en vertu du paragraphe 2 de l'article 7 ainsi que le montant de leur rétribution.

Le paragraphe 21 de la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, prévoit que:

En vue de l'application effective des mesures prises pour une réduction progressive de la durée du travail conformément aux paragraphes 4 et 5: [...]

- c) les employeurs devraient être soumis à l'obligation d'inscrire sur un registre, selon une formule acceptable par l'autorité compétente, les heures de travail, les salaires et les heures supplémentaires pour chaque travailleur, et de présenter, sur demande, ce registre à l'inspection; [...]

Repos hebdomadaire

Le paragraphe 6 de la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, prévoit que:

6. Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la tenue des registres nécessaires en vue de la bonne application des dispositions relatives au repos hebdomadaire, et plus particulièrement de registres où seraient consignés les aménagements intéressants:

- a) les personnes soumises à un régime spécial de repos hebdomadaire, conformément aux dispositions de l'article 7 de la convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957;
- b) les personnes auxquelles s'appliquent les dérogations temporaires prévues à l'article 8 de la convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957.

Congés payés

Le paragraphe 12 de la recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954, prévoit que:

C'est par les conventions collectives, les sentences arbitrales ou la législation nationale que devrait être déterminé le système des registres de congé à tenir, ainsi que les renseignements qui devraient figurer dans ces registres, dans la mesure où ils sont jugés nécessaires pour l'exacte application des dispositions contractuelles, législatives ou autres concernant les congés annuels payés.

A. Tenue de registres sur le temps de travail, les heures supplémentaires et le paiement des heures supplémentaires

811. Les conventions n^{os} 1 et 30 prévoient la tenue de registres sur les «heures additionnelles» de travail, autrement dit les heures supplémentaires⁵⁰. La commission considère que, même si ces conventions exigent uniquement l'enregistrement des heures supplémentaires, cela implique celui des heures régulières de travail⁵¹. La recommandation n^o 103 prévoit également la tenue des registres nécessaires à la bonne gestion des périodes de repos hebdomadaire, et la recommandation n^o 98 prescrit la tenue de registres sur les congés payés. En outre, la convention n^o 30 oblige l'employeur à tenir un registre du paiement des heures supplémentaires. Les conventions n^{os} 1 et 30 autorisent une certaine flexibilité, dans la mesure où les registres sur le temps de travail peuvent être conservés sous la forme prescrite par la loi ou le règlement, ou de la manière approuvée par l'autorité compétente (la recommandation n^o 103 se réfère aux «mesures appropriées» pour la tenue des registres, et la recommandation n^o 98 est encore plus flexible à cet égard).

812. Aux termes de l'article 8 (1) *c*) de la convention n^o 1, de l'article 11 (2) de la convention n^o 30 et du paragraphe 21 de la recommandation n^o 116, les registres sur le temps de travail (y compris les heures supplémentaires) et le paiement des salaires ont pour objectif d'assurer l'application effective des dispositions relatives au temps de travail et de contrôler le respect des dispositions concernant les salaires.

813. La plupart des Etats Membres exigent la tenue de registres sur le temps de travail, y compris l'*Afrique du Sud*, l'*Australie*⁵², le *Canada*, les *Etats-Unis*, le *Honduras*, la *Hongrie*⁵³, l'*Inde*⁵⁴, le *Japon*⁵⁵, la *République de Moldova*⁵⁶, la *Namibie*⁵⁷, la *Nouvelle-Zélande*, la *Roumanie*⁵⁸, *Singapour*⁵⁹, la *Slovaquie*, la *Suède*⁶⁰, la *République tchèque*⁶¹ et le *Zimbabwe*⁶². Dans certains pays, cette obligation peut inclure des informations relativement détaillées, portant souvent sur la nature du temps de travail, y compris le travail de nuit, le travail posté et les périodes d'astreinte. La législation nationale du *Mexique* et des *Seychelles* ne prescrit pas la tenue de registres sur les heures supplémentaires et leur paiement. Selon la *Confédération allemande des syndicats*, il n'existe pas en *Allemagne* d'obligation juridique générale d'enregistrer les heures de travail, sauf dans certains secteurs d'activité, mais la législation l'exige en ce qui concerne

⁵⁰ Société des Nations: *Conférence internationale du Travail, première session annuelle, 1920, op. cit.*, p. 35.

⁵¹ BIT: *La durée du travail, 1967, op. cit.*, paragr. 276.

⁵² Art. 399 et 400 de la loi sur les relations professionnelles, 2016.

⁵³ Art. 335 du Code du travail.

⁵⁴ Art. 18 de la loi sur les salaires minima, 1948.

⁵⁵ Art. 198 de la loi sur les normes du travail.

⁵⁶ Art. 106 du Code du travail.

⁵⁷ Art. 103 de la loi sur le travail.

⁵⁸ Art. 119 du Code du travail.

⁵⁹ Loi sur l'emploi 4 et 5 (*First Schedule*), *section 5, Employment Act (Chapter 91), Employment (Employment Records, Key Employment Terms and Pay Slips)*, 2016.

⁶⁰ Art. 11 de la loi sur la durée du travail.

⁶¹ Art. 96(1) du Code du travail.

⁶² Art. 125 du Code du travail.

le travail effectué au-delà du maximum quotidien de huit heures. En *Espagne*, la *Confédération syndicale des commissions de travailleurs* se déclare préoccupée par un jugement récent⁶³, où le tribunal a statué que les employeurs ne sont pas tenus de tenir des registres sur le temps de travail, puisque la législation nationale les oblige uniquement à consigner les heures supplémentaires, et non les heures du début et de la fin du travail, ou les heures de travail régulières et supplémentaires; les inspecteurs du travail ne peuvent donc pas contraindre les employeurs à tenir ces registres, ni sanctionner ceux qui ne le font pas.

814. Outre les registres sur les heures de travail régulières et supplémentaires, de nombreux pays prescrivent la tenue de registres sur le paiement des salaires, mais le niveau de détail prescrit varie selon les pays. Au *Canada*⁶⁴, la législation exige l'enregistrement du salaire versé pour chaque jour de paie, ainsi que les congés payés annuels, les congés payés en général, les congés de deuil, ainsi que les indemnités de cessation d'emploi et de départ. En *Nouvelle-Zélande*⁶⁵, les employeurs doivent tenir un registre du salaire versé pour chaque période de paie, et en préciser le mode de calcul. Aux *Etats-Unis*⁶⁶, les employeurs doivent tenir des registres détaillés, y compris sur le taux salarial horaire régulier, la rémunération totale brute, quotidienne ou hebdomadaire, le salaire total payé pour chaque période de paie, la date de paiement et la période de paie couverte⁶⁷.

815. Les inspecteurs du travail et les travailleurs doivent avoir accès à ces registres pour veiller à l'application de la loi⁶⁸ – c'est le cas dans la plupart des pays. Les travailleurs ont également besoin d'y accéder pour prendre les mesures voulues, le cas échéant, par exemple pour demander des précisions à l'employeur sur les heures de travail enregistrées, aviser l'inspection du travail de certaines irrégularités, se pourvoir en justice, ou encore obtenir un congé compensatoire ou la rémunération qui leur est due. Dans de nombreux pays, y compris la *Lettonie*⁶⁹, la *Pologne*⁷⁰ et la *Suède*⁷¹, les travailleurs ont le droit de consulter les registres où sont consignées leurs heures de travail, ce qui leur permet de vérifier que celles-ci ont bien été inscrites. Au *Chili*⁷², les employeurs doivent communiquer aux travailleurs à la fin de chaque semaine le registre des heures de travail effectuées; les travailleurs les contresignent, avant que l'employeur ne calcule et ne paie les heures supplémentaires. En *Hongrie*, la fiche de salaire contient des informations permettant aux travailleurs de vérifier le montant payé, ainsi que le total des déductions prélevées et leur motif. En *République tchèque*, sur simple demande des travailleurs,

⁶³ *Consejo General del Poder Judicial, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, STS 1275/2017 et STS 1748/2017.*

⁶⁴ Art. 24(2)(d) et (e) du Règlement du Canada sur les normes du travail.

⁶⁵ Art. 130(1)(g) et (h) de la loi sur les relations d'emploi.

⁶⁶ Art. 211(c) de la loi sur les normes de travail équitables (*Fair Labour Standards Act*).

⁶⁷ L'expression «straight time» dans le texte de loi désigne généralement le salaire brut, hors rémunération des heures supplémentaires et (avec des variantes sur ce point) les primes pour travail posté et autres paiements.

⁶⁸ S'agissant de l'accès aux registres par les inspecteurs du travail, le paragraphe 21 de la recommandation n° 116 prévoit que les employeurs sont tenus de présenter ce registre à l'inspection. Voir aussi les dispositions pertinentes de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, qui a été ratifiée par 145 Etats Membres. L'article 12 (1) c) ii) de ladite convention prévoit que les inspecteurs du travail sont autorisés «à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits».

⁶⁹ Art. 137 de la loi sur le travail.

⁷⁰ Art. 149 du Code du travail.

⁷¹ Art. 11 de la loi sur la durée du travail.

⁷² Art. 30 du Code du travail.

l'employeur doit – à ses frais – leur permettre de vérifier le registre indiquant les heures de travail effectuées et le registre des salaires, d'en prendre des extraits et d'en faire des copies⁷³.

816. *Tout en notant que les instruments sur le temps de travail autorisent une certaine flexibilité en ce qui concerne la tenue des registres, la commission considère que la tenue de registres précis sur les heures travaillées constitue l'un des meilleurs moyens de contrôler le respect des dispositions sur le temps de travail et les heures supplémentaires, et qu'elle aide grandement les inspecteurs du travail à appliquer les dispositions relatives au temps de travail. La commission considère que les inspecteurs du travail et les travailleurs devraient avoir accès à ces registres afin de pouvoir vérifier facilement le respect des dispositions applicables.*

B. Nouvelles technologies d'enregistrement des heures de travail

817. Les nouvelles formes de travail, notamment le télétravail et le travail mobile effectué au moyen des technologies de l'information et de la communication (TTM/TIC), s'accompagnent souvent d'une flexibilisation de l'organisation du temps de travail en raison de la dissociation entre le travailleur et le lieu d'exécution des tâches, ce qui peut compliquer la tenue des registres des heures de travail pour l'employeur.

818. La commission observe à cet égard que de nombreux pays ont adopté des mesures permettant l'enregistrement électronique des heures de travail. Dans les États membres de l'UE, toutes les activités des conducteurs du secteur des transports sont obligatoirement enregistrées sur un disque tachygraphique ou une carte à puce numérique, ce qui permet de contrôler le respect des limites légales du temps de conduite, la durée du travail et les exigences minimales concernant les pauses et les périodes de repos⁷⁴. En *ex-République yougoslave de Macédoine*⁷⁵, les employeurs ayant plus de 25 employés à leur service dans un même établissement sont tenus de consigner les heures de travail sur un support électronique. La commission note en outre que, dans certains pays, l'employeur a le choix des méthodes d'enregistrement des heures de travail: c'est le cas en *Uruguay*⁷⁶, où elles peuvent être consignées sur papier ou support magnétique, ou par Internet. Dans d'autres pays, tels la *Nouvelle-Zélande*⁷⁷, les registres des salaires et des heures travaillées doivent être conservés par écrit ou par d'autres moyens permettant d'accéder facilement aux informations contenues dans le registre et de les convertir sous forme écrite. Au *Brésil*, une entreprise qui opte pour l'enregistrement électronique est tenue d'utiliser le registre électronique des heures de travail, qui consigne les heures d'arrivée et le départ des travailleurs au lieu de travail, ainsi que le système électronique de pointage qui enregistre avec précision les heures de présence⁷⁸. Ces deux systèmes, mis à disposition des intéressés par le ministère du Travail et de l'Emploi, donnent aux inspecteurs du travail

⁷³ Art. 96(2) du Code du travail.

⁷⁴ Règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil.

⁷⁵ Art. 116 de la loi sur les relations du travail.

⁷⁶ Décret n° 108/2007.

⁷⁷ Art. 130(1)(A) de la loi sur les relations d'emploi.

⁷⁸ Ministère du Travail et de l'Emploi, arrêté n° 1.510/2009.

des informations détaillées sur chaque relation de travail, qui sont également utilisées à des fins fiscales.

819. La commission note également les observations formulées par la *Chambre fédérale du travail*, à savoir qu'en *Autriche* il n'existe pratiquement pas d'établissements disposant d'un système électronique d'enregistrement du temps de travail, ce qui permettrait de vérifier de manière précise et transparente les heures travaillées; il serait urgent d'instaurer un tel système. La commission prend note des observations de l'*Organisation internationale des employeurs (OIE)* qui, tout en convenant que la collecte de données est importante pour l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, considère que la volonté d'obtenir des données exhaustives ne devrait pas inciter l'OIT et ses Etats Membres à contraindre les entreprises à contrôler le temps de travail au moyen de systèmes de surveillance trop rigoureux («les pointeuses de l'ère industrielle»). L'*OIE* ajoute que l'OIT devrait plutôt encourager les Etats Membres à élaborer des dispositifs de collecte des données et de suivi du temps de travail plus intelligents et moins coûteux, tenant compte des réalités actuelles du monde du travail. La commission note également que, selon *Business Nouvelle-Zélande*, les exigences strictes imposées aux employeurs en *Nouvelle-Zélande* pour l'enregistrement des heures de travail, des congés annuels et du paiement des rémunérations correspondantes (dont la violation peut entraîner de lourdes sanctions) posent parfois des problèmes aux petits employeurs, qui peuvent éprouver des difficultés à s'y conformer en raison du temps et des contraintes techniques qu'elles supposent.

820. *La commission considère que, même lorsque la législation nationale établit des règles exhaustives sur la durée normale du travail, les périodes de repos et le travail de nuit, celles-ci devraient être accompagnées d'un dispositif d'enregistrement fiable de leur application, permettant aux intéressés (employeurs, travailleurs et leurs représentants, inspecteurs du travail) de les contrôler. La commission considère que les employeurs devraient profiter des possibilités offertes par les nouvelles technologies pour enregistrer les périodes de travail et de repos, comme les logiciels de suivi des heures de travail, qui permettent d'en contrôler la durée de manière plus précise, plus fiable, plus facile et plus économique.*

3. Assurer le respect des dispositions sur le temps de travail par des mesures d'inspection adéquates

Encadré 9.4

Durée du travail

L'article 11 (1) de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, prévoit que:

En vue de l'application effective des dispositions de la présente convention:

1. Des mesures appropriées devront être prises pour assurer une inspection adéquate; [...]

Le paragraphe 21 de la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, prévoit que:

En vue de l'application effective des mesures prises pour une réduction progressive de la durée du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 [...]:

- a) des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la bonne application des dispositions relatives à la durée du travail, par une inspection adéquate ou par d'autres moyens; [...]

- c) les employeurs devraient être soumis à l'obligation d'inscrire sur un registre, selon une formule acceptable par l'autorité compétente, les heures de travail, les salaires et les heures supplémentaires pour chaque travailleur, et de présenter, sur demande, ce registre à l'inspection; [...]

Repos hebdomadaire

L'article 10 (1) de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, prévoit que:

Des mesures appropriées seront prises pour assurer la bonne application des règles ou dispositions relatives au repos hebdomadaire, par une inspection adéquate ou par d'autres moyens.

L'article 14 de la convention (n° 132) sur les congés payés, 1970, prévoit que:

Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

A. Mesures d'application effective

821. L'inspection du travail constitue le moyen habituel, et le plus répandu, d'assurer le respect des dispositions relatives au temps de travail. Dans la plupart des pays, les services de l'inspection du travail sont chargés d'appliquer les dispositions juridiques en cette matière, y compris dans les pays où elle n'a pas habituellement compétence sur les conditions de travail, notamment dans certains pays nordiques, comme la *Norvège*⁷⁹ et la *Suède*⁸⁰. Dans d'autres pays, les inspecteurs du travail sont responsables de l'application de certaines dispositions juridiques sur le temps de travail, mais pas toutes: ainsi, au *Danemark*, l'Autorité danoise de l'environnement de travail contrôle seulement le respect des périodes de repos; au *Royaume-Uni*, le Health and Safety Executive et les autorités locales supervisent le respect des limites imposées quant au travail hebdomadaire et au travail de nuit, et des dispositions concernant les évaluations médicales pour le travail de nuit, tandis que les tribunaux de l'emploi sont compétents en matière de droit aux congés et aux périodes de repos.

B. Des services d'inspection du travail efficaces

822. Bien que les dispositions mentionnées ci-dessus ne précisent pas la portée de l'expression «services d'inspection du travail efficaces», la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, contiennent des directives pertinentes à cet égard. En effet, aux termes des conventions n° 81 et 129, les «dispositions relatives à la durée du travail» figurent parmi les sujets dont «le service d'inspection du travail sera chargé»⁸¹; ces conventions énoncent un certain nombre de principes universels, essentiels au bon fonctionnement de

⁷⁹ Voir l'article 18 de la loi sur le milieu de travail, en vertu duquel l'inspection du travail est chargée de faire appliquer les dispositions de la loi, notamment en ce qui concerne le temps de travail.

⁸⁰ En *Suède*, environ 90 pour cent des employés sont couverts par une convention collective qui régit l'essentiel des conditions de travail, que les partenaires sociaux ont pour tâche de faire respecter. Pour de plus amples explications sur le système suédois, voir: M. Ebisui, S. Cooney et C. Fenwick (dir. de publ.): *Resolving individual labour disputes, A comparative overview*, BIT, Genève, 2016, pp. 235-236. Cependant, l'Office suédois de l'environnement du travail est chargé de faire appliquer les dispositions régissant la durée du travail (*Suède* – CEACR, convention n° 81, demande directe, publiée en 2018).

⁸¹ Art. 3 (1) a) de la convention n° 81 et article 6 (1) a) de la convention n° 129.

tous les systèmes d'inspection du travail, afin d'assurer la conformité dans tous leurs domaines de compétence, y compris les heures de travail.

823. Un examen exhaustif de toutes les questions relatives à l'organisation des systèmes nationaux d'inspection du travail, susceptibles d'affecter la bonne application des dispositions sur le temps de travail, dépasserait évidemment le cadre de cette étude d'ensemble. La section suivante porte donc uniquement sur quelques thèmes liés à l'inspection du travail et au temps de travail.

a) **Application des dispositions juridiques sur le temps de travail et communication d'informations et de conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur le respect optimal de la législation**

824. S'agissant de l'application des dispositions juridiques sur le temps de travail, la commission note que de nombreux pays ont mené des inspections et des campagnes ciblées pour lutter contre les violations du temps de travail, comme l'indiquent le *Canada*, la *République de Corée*, la *Croatie*, l'*Espagne*, l'*Estonie*, les *Etats-Unis*, le *Japon*, la *Pologne* et *Singapour*. La commission note également que certains Etats Membres offrent des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs, lors des inspections ou par téléphone (*Canada*), ou par l'intermédiaire du site Web de l'inspection du travail (*Chili*). Outre les mesures d'inspection ciblées, *Singapour* fait état de campagnes de sensibilisation sur le temps de travail. Un cours interactif sur la législation du travail, mis en place au *Canada* à l'intention des jeunes travailleurs et des nouveaux citoyens, est utilisé par les établissements d'enseignement, les intervenants en immigration et d'autres groupes sans but lucratif. Aux *Etats-Unis*, les travailleurs disposent de divers outils, notamment: i) une application électronique permettant d'enregistrer les heures de travail et de calculer la rémunération due; ii) une version imprimée de cette application pour les travailleurs qui n'ont pas de smartphone, qui donne aussi des informations facilement compréhensibles sur les droits des travailleurs et le dépôt des plaintes; et iii) des fiches d'information sur les droits fondamentaux des travailleurs en matière de temps de travail et de rémunération, et ce, pour plusieurs secteurs d'activité. Toujours aux *Etats-Unis*, divers outils sont mis à la disposition des employeurs, notamment: i) des applications électroniques interactives fournissant des renseignements facilement compréhensibles par les employeurs; et ii) une liste exhaustive des textes que tous les employeurs doivent observer, afin de les aider à bien les appliquer.

825. La commission note également que certains syndicats souhaiteraient une intensification des activités de l'inspection du travail pour remédier aux violations des dispositions relatives au temps de travail. A *Madagascar*, par exemple, la *Confédération syndicale des travailleurs révolutionnaires malgaches* demande que l'inspection du travail renforce son action, afin de lutter contre la pratique des heures supplémentaires non autorisées, que les travailleurs doivent effectuer en permanence contre leur gré, sous menace de licenciement. Selon la *Confédération démocratique du travail* du *Maroc*, de nombreuses entreprises violent les dispositions sur le temps de travail, et les travailleurs ne sont pas rémunérés pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent quotidiennement; une réforme du système d'inspection du travail s'impose pour un contrôle efficace de ces dispositions. Au *Royaume-Uni*, le *Congrès des syndicats* considère que la durée du travail ne constitue pas une priorité pour le Health and Safety Executive et que la répartition des responsabilités entre ce dernier, les autorités locales et les instances sectorielles de contrôle affaiblit la qualité de l'inspection dans ce domaine. La commission note également les observations de la *Confédération des syndicats autonomes de Serbie* concernant l'application déficiente de la législation sur le temps de travail, ainsi que les commentaires

du gouvernement indiquant qu'en règle générale les employeurs serbes ne respectent pas leurs obligations quant à la notification des prolongations des horaires de travail aux employés, la rémunération des heures supplémentaires et la tenue des registres.

826. *Se félicitant de l'association des mesures de prévention et d'application prises dans divers pays pour assurer le respect des dispositions juridiques sur le temps de travail, la commission insiste, comme l'ont souligné les mandants à la Conférence internationale du Travail en 2011, sur le fait que ces fonctions devraient être réglementées et équilibrées dans le cadre d'une stratégie globale de conformité*⁸².

b) Temps de travail, sécurité et santé au travail:
mesures préventives ciblées

827. La commission prend note des commentaires formulés par certains pays, à savoir que les inspecteurs du travail sont habilités à ordonner une réduction de la durée du travail s'ils le considèrent souhaitable du point de vue sanitaire. Bien que les instruments sur le temps de travail n'exigent pas de confier ce pouvoir aux autorités chargées de l'application des dispositions relatives au temps de travail, l'article 13 (1) de la convention n° 81 et l'article 18 (1) de la convention n° 129 prévoient que «les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés» à l'égard «des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs».

828. La commission note à cet égard que, en *Fédération de Bosnie-Herzégovine*⁸³, à la demande de l'employeur, du syndicat ou d'un inspecteur du travail, l'autorité compétente peut réduire le nombre d'heures de travail dans les lieux de travail insalubres, sur la base d'une analyse technique. En *Argentine*⁸⁴, lorsque l'inspection du travail déclare un établissement insalubre, la durée du travail doit y être ramenée à 6 heures par jour ou 36 heures par semaine. S'agissant du lien étroit entre l'application des dispositions concernant le temps de travail et la sécurité et la santé au travail, la commission note également les observations du *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande*, selon lesquelles les lois de la *Nouvelle-Zélande* sur le temps de travail confient le contrôle de ces dispositions à deux services d'inspection distincts, à savoir les services d'inspection de la santé et de la sécurité au travail, chargés d'appliquer l'interdiction du travail de nuit des enfants, et l'inspection du travail, responsable des questions liées aux périodes minimales de repos.

⁸² BIT: Résolution et conclusions concernant l'administration et l'inspection du travail, CIT, 100^e session, Genève, 2011, paragr. 12.

⁸³ Art. 37 de la loi sur le travail.

⁸⁴ Art. 200 de la loi n° 20744.

C. Autorisation ou notification prescrites pour les dérogations

Encadré 9.5

Durée du travail

L'article 5 de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, prévoit que:

1. Dans les cas exceptionnels où les limites fixées à l'article 2 seraient reconnues inapplicables, et dans ces cas seulement, des conventions entre organisations ouvrières et patronales pourront, si le gouvernement, à qui elles devront être communiquées, transforme leurs stipulations en règlements, établir sur une longue période un tableau réglant la durée journalière du travail.

[...]

L'article 6 de la convention n° 1 prévoit que:

1. Des règlements de l'autorité publique détermineront par industrie ou par profession:

- a) les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement, ou pour certaines catégories de personnes dont le travail est spécialement intermittent;
- b) les dérogations temporaires qu'il y aura lieu d'admettre pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroûts de travail extraordinaires.

2. Ces règlements doivent être pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, là où il en existe [...].

L'article 6 de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, prévoit que:

Dans les cas exceptionnels où les conditions dans lesquelles le travail doit s'effectuer rendent inapplicables les dispositions des articles 3 et 4, des règlements de l'autorité publique pourront autoriser la répartition de la durée du travail sur une période plus longue que la semaine, à la condition que [...]

L'article 7 de la convention n° 30 prévoit que:

Des règlements de l'autorité publique détermineront:

1. Les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour: [...]
2. Les dérogations temporaires qui pourront être accordées dans les cas suivants: [...]
3. Sauf en ce qui concerne l'alinéa a) du paragraphe 2, les règlements établis conformément au présent article devront déterminer la prolongation de la durée du travail qui pourra être autorisée par jour, et, en ce qui concerne les dérogations temporaires, par année.

Repos hebdomadaire

L'article 7 de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, prévoit que:

1. Lorsque la nature du travail, la nature des services fournis par l'établissement, l'importance de la population à desservir ou le nombre des personnes employées ne permettent pas l'application des dispositions de l'article 6, des mesures pourront être prises, par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, pour soumettre, le cas échéant, des catégories déterminées de personnes ou des catégories déterminées d'établissements comprises dans le champ d'application de la présente convention à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, compte tenu de toute considération sociale et économique pertinente. [...]

4. Toute mesure portant sur l'application des dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 du présent article devra être prise en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe.

L'article 8 de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, prévoit que:

1. Des dérogations temporaires, totales ou partielles (y compris des suspensions ou des diminutions de repos), aux dispositions des articles 6 et 7 pourront être autorisées dans chaque pays, soit par l'autorité compétente, soit selon toute autre méthode approuvée par l'autorité compétente et conforme à la législation et à la pratique nationales:

- a) en cas d'accident, survenu ou imminent, et en cas de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux installations, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée au fonctionnement normal de l'établissement;
- b) en cas de surcroît extraordinaire de travail provenant de circonstances particulières, pour autant que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur qu'il ait recours à d'autres mesures;
- c) pour prévenir la perte de marchandises périssables.

2. Lorsqu'il s'agira de déterminer les cas dans lesquels les dérogations temporaires pourront être accordées en application des dispositions des alinéas b) et c) du paragraphe précédent, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés seront consultées, s'il en existe.

Travail de nuit

Le paragraphe 4 de la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990, prévoit que:

1. La durée normale du travail des travailleurs de nuit ne devrait pas comporter plus de huit heures au cours de toute période de 24 heures pendant laquelle ils effectuent du travail de nuit, sauf lorsque leur travail inclut d'importantes périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, lorsque des horaires de travail d'un autre type donnent aux travailleurs une protection au moins équivalente au cours de périodes différentes ou encore lors de circonstances exceptionnelles reconnues par les conventions collectives ou à défaut par l'autorité compétente.

829. Bien que certaines dispositions des instruments sur le temps de travail autorisent des dérogations permanentes ou des régimes spéciaux sans aucune restriction, il ressort des dispositions mentionnées ci-dessus que certaines dérogations dépendent de conditions particulières, ou supposent une participation des partenaires sociaux, du public ou des autorités compétentes.

830. Se fondant sur les travaux préparatoires de la convention n° 106, la commission note que les mandants entendaient imposer certaines formalités pour les dérogations partielles ou totales aux règles sur le repos hebdomadaire, ce qui constituait l'un des moyens d'en assurer la bonne application ⁸⁵.

831. La commission note en outre que, dans tous les pays qui ont fourni des informations sur ce point, l'inspection du travail a compétence pour décider des dérogations au régime légal du temps de travail. Dans certains pays, l'approbation des services d'inspection du travail est requise pour les heures supplémentaires, par exemple au *Cameroun*, en *Equateur* ⁸⁶ et en *Tunisie* ⁸⁷, ou pour les dérogations aux périodes de repos établies par la loi (repos hebdomadaire; travail les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés ou la nuit), y compris au *Cambodge* ⁸⁸, au *Chili*, au *Guatemala*, au *Myanmar*, en *Roumanie* et au *Suriname* ⁸⁹. En *Norvège*, de nombreuses dispositions relatives au temps de travail sont

⁸⁵ Par exemple BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, CIT, rapport VII(1), 39^e session, Genève, 1956, pp. 82-83.

⁸⁶ Art. 55 du Code du travail et décision ministérielle n° 158.

⁸⁷ Art. 83(1) et (2), 91 et 92 du Code du travail.

⁸⁸ Art. 22, 24 et 160 de la loi sur le travail.

⁸⁹ Art. 8(2)(a), 9, 10 et 19 du Code du travail.

assujetties à une autorisation de l'inspection du travail, qui dépend parfois de certaines conditions, par exemple l'accord des travailleurs concernés⁹⁰, la nature particulière de l'activité⁹¹ et les considérations de sécurité et de santé au travail⁹². Dans d'autres pays, où l'approbation des autorités n'est pas expressément requise, les dérogations aux dispositions sur le temps de travail nécessitent une notification aux services d'inspection du travail, par exemple pour les heures supplémentaires (*Grèce*⁹³ et *Monténégro*), les heures supplémentaires au-delà d'une certaine limite (*Bosnie-Herzégovine*), les heures supplémentaires dépassant le plafond hebdomadaire dans les unités de production regroupant plus de 10 employés (*Italie*), ou le travail de nuit habituel (*Slovaquie*)⁹⁴.

D. Autorisation ou notification prescrites pour tous les aménagements du temps de travail

832. La commission note que dans certains pays, dont le *Bangladesh*⁹⁵, le *Burkina Faso*, le *Cambodge*⁹⁶, la *République centrafricaine*, la *République dominicaine*⁹⁷, *Madagascar*, le *Maroc* et le *Sénégal*, l'approbation de l'inspection du travail est exigée non seulement en ce qui concerne les dérogations, mais aussi pour tout ce qui concerne les aménagements du temps de travail, y compris les modifications proposées à cet égard. En outre, tous les aménagements concernant la durée du travail doivent être notifiés à l'inspection du travail au *Qatar*⁹⁸, au *Suriname*⁹⁹ et en *Tunisie*¹⁰⁰.

833. Au *Maroc*, la *Confédération démocratique du travail* considère que l'inspection du travail ne dispose pas d'effectifs suffisants pour traiter toutes les questions relatives au temps de travail, de telle sorte que l'approbation des horaires de travail et la notification des modifications ne sont pas possibles dans la plupart des entreprises.

834. La commission considère que l'approbation ou la notification préalable des dérogations aux aménagements réguliers du temps de travail peuvent constituer une mesure efficace, permettant d'éviter les violations de la protection minimale dont jouissent les travailleurs. Toutefois, elle souligne également que le temps consacré par les inspecteurs du travail aux tâches administratives ne devrait pas nuire au contrôle du respect des dispositions relatives au temps de travail, si cela a pour effet de détourner des ressources qui devraient être affectées à l'exercice de leur fonction première, notamment le contrôle du respect de ces dispositions.

⁹⁰ *Chili*, art. 38 du Code du travail; *Myanmar*, art. 60(1) de la loi sur les usines de 1951; et *Roumanie*.

⁹¹ *Guatemala*, art. 128 du Code du travail; et *Chili*, art. 38 du Code du travail.

⁹² *Chili*, art. 38 du Code du travail.

⁹³ Art. 80 de la loi n° 4144/2013, formulaire E8, «Notification du nombre d'heures supplémentaires effectuées».

⁹⁴ Art. 98 du Code du travail.

⁹⁵ Art. 105 du règlement du Bangladesh relatif au travail, 2015: les formulaires-37, 37(a) ou 37(b) sont joints au règlement afin de se conformer à cette obligation.

⁹⁶ Art. 22, 24 et 160 de la loi sur le travail.

⁹⁷ Art. 159 et 160 du Code du travail.

⁹⁸ Art. 77 du Code du travail.

⁹⁹ Art. 24 du Code du travail.

¹⁰⁰ Art. 85 du Code du travail.

a) Adéquation des ressources humaines et matérielles pour un bon fonctionnement des services d'inspection du travail ¹⁰¹; recrutement et formation des inspecteurs du travail en matière de temps de travail ¹⁰²

835. La commission a souligné à maintes reprises l'importance cruciale de doter les services d'inspection du travail des effectifs et des moyens matériels indispensables à leur bon fonctionnement ¹⁰³, ce qui suppose l'allocation d'un budget adéquat ¹⁰⁴. Tout en notant les efforts déployés par les gouvernements à cet égard, y compris l'embauche de personnel supplémentaire, la commission observe également que la disponibilité des ressources demeure un problème dans toutes les régions ¹⁰⁵.

836. Les syndicats de plusieurs pays évoquent le nombre insuffisant d'inspecteurs du travail, qui ne peuvent s'acquitter de leurs fonctions en matière de temps de travail. En *Autriche*, la *Chambre fédérale du travail* observe que le nombre d'inspecteurs du travail est insuffisant pour permettre des contrôles efficaces sur le temps de travail ou pour prévenir les infractions, même si les sanctions sont a priori suffisamment dissuasives. En *Bosnie-Herzégovine*, la *Confédération des syndicats* appelle au renforcement des services d'inspection du travail dans la *Republika Sprska*, où il s'avère difficile de détecter les violations des droits des travailleurs à temps partiel, qui sont généralement tenus de travailler à plein temps, même s'ils sont employés en vertu d'un contrat de travail à temps partiel ¹⁰⁶. Au *Canada*, le *Congrès du travail du Canada* signale que le respect de la législation en ce domaine est un problème récurrent, compte tenu des ressources nettement insuffisantes qui y sont consacrées. En *Nouvelle-Zélande*, le *Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande* souligne l'écart entre les quelque 200 inspecteurs en sécurité et santé au travail et les 58 inspecteurs chargés du contrôle des conditions de travail, dont un bon nombre sont actuellement affectés à d'autres tâches (arriérés de salaires et travailleurs migrants), mobilisant ainsi des ressources qui seraient autrement consacrées aux problèmes liés au temps de travail. L'*Union générale des travailleurs* indique que, si les ressources humaines et matérielles de l'inspection du travail avaient diminué au cours des dernières années, les autorités avaient récemment lancé un appel à candidatures afin de pourvoir 80 nouveaux postes d'inspecteurs du travail, ce qui constitue une évolution positive.

837. S'agissant de la compétence technique des inspecteurs du travail, la commission note que certains pays ont recruté des inspecteurs spécialement formés aux questions liées au temps de travail, comme le *Japon*, où des agents de supervision et de gestion des heures supplémentaires ont été déployés au sein d'une nouvelle Force opérationnelle spéciale de lutte contre les heures supplémentaires. Au *Royaume-Uni*, le Health and Safety Executive a spécialement affecté certains employés aux questions relatives au temps de travail. La commission note également que les inspecteurs du travail d'autres pays bénéficient d'outils spécifiques pour accomplir leurs fonctions en ce domaine, comme au *Chili* et en

¹⁰¹ Art. 10 et 16 de la convention n° 81 et art. 14 et 21 de la convention n° 129.

¹⁰² Art. 7 de la convention n° 81 et art. 9 de la convention n° 129.

¹⁰³ Art. 10 de la convention n° 81 et art. 16 de la convention n° 129.

¹⁰⁴ BIT: *Ceuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre*, étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture, CIT, rapport III (partie 1B), 106^e session, Genève, 2017, paragr. 431.

¹⁰⁵ *Ibid.*, paragr. 431 et 432.

¹⁰⁶ *Bosnie-Herzégovine* – CEACR, convention n° 175, demande directe, publiée en 2014.

*Espagne*¹⁰⁷, où des directives spécifiques ont été élaborées pour les aider à prendre les mesures voulues. Au *Chili*¹⁰⁸, ces directives sont publiées en ligne et identifient 133 des violations les plus fréquentes du temps de travail (le fichier comprend les dispositions juridiques pertinentes, une brève description des violations et les sanctions applicables, qui dépendent du nombre de travailleurs concernés).

838. La commission considère essentiel que les Etats Membres allouent les ressources humaines et matérielles voulues à l'inspection du travail, en recrutant un nombre suffisant d'inspecteurs et en allouant des crédits budgétaires suffisants, afin que les inspecteurs du travail puissent contrôler efficacement le respect de la législation sur le temps de travail.

b) Nombre suffisant de visites d'inspection et mise à disposition de statistiques permettant la planification d'activités efficaces en matière d'inspection du travail

839. La commission a fréquemment souligné que les services compétents doivent mener des inspections aussi fréquentes et approfondies que nécessaire, pour garantir le respect des dispositions juridiques applicables¹⁰⁹. Elle a évoqué à cet égard l'importance des données statistiques, qui permettent à l'inspection du travail de cibler ses interventions en fonction de critères objectifs, tels le niveau des risques professionnels, l'emploi de certaines catégories vulnérables de travailleurs (par exemple les jeunes et les travailleurs migrants) et la présence de représentants syndicaux sur le lieu de travail¹¹⁰. Elle a également souligné la nécessité de créer un registre des entreprises – élément essentiel de toute planification¹¹¹ –, et rappelé que les informations recueillies lors des inspections et les informations statistiques requises pour les rapports annuels d'inspection du travail, conformément aux conventions n^{os} 81 et 129, constituent la base indispensable permettant d'évaluer les services d'inspection du travail et d'identifier les moyens nécessaires pour en améliorer l'efficacité¹¹². La commission rappelle que le paragraphe 9 de la recommandation (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, offre des directives sur le type

¹⁰⁷ En *Espagne*, l'Instruction n^o 3/2016 (telle que modifiée par l'Instruction n^o 1/2017 du 18 mai 2017) sur l'intensification du contrôle du temps de travail et des heures supplémentaires définit la stratégie, les obligations et les directives à suivre pour le contrôle du respect des dispositions régissant le temps de travail. Elle fixe le nombre d'actions d'inspection requises pour chaque service régional d'inspection chaque année, et met en place des mécanismes de coordination pour contrôler les entreprises opérant dans diverses communautés autonomes. Elle cible les activités et les secteurs (ceux où des infractions à la législation relative au temps de travail sont les plus susceptibles de se produire) et fournit aux inspecteurs des listes de contrôle contenant les informations et les documents qu'ils doivent obtenir des employeurs au cours d'une visite d'inspection. L'instruction met en relief la nécessité d'interroger les travailleurs et les représentants des travailleurs, ainsi que les directives connexes.

¹⁰⁸ «Classification des infractions et directives sur les amendes administratives», août 2017.

¹⁰⁹ Voir art. 16 de la convention n^o 81; art. 21 de la convention n^o 129; BIT: *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre*, 2017, *op. cit.*, paragr. 437.

¹¹⁰ BIT: *Inspection du travail*, étude d'ensemble relative à la convention (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, et au protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947, à la recommandation (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, à la recommandation (n^o 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947, à la convention (n^o 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et à la recommandation (n^o 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, CIT, rapport III (partie 1B), 95^e session, Genève, 2006, paragr. 259.

¹¹¹ S'agissant de l'importance de maintenir à jour des registres des lieux de travail assujettis à l'inspection et des registres des travailleurs, voir CEACR – observation générale, conventions n^{os} 81 et 129, publiée en 2010.

¹¹² BIT: *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre*, 2017, *op. cit.*, paragr. 437. Concernant l'importance de soumettre des rapports d'inspection annuels bien préparés, voir CEACR – observation générale, convention n^o 81, publiée en 2011. La commission a rappelé à cet égard que des orientations extrêmement précieuses sur la manière de présenter et de ventiler ces informations sont fournies dans les recommandations n^{os} 81 et 133.

d'information à inclure dans les rapports annuels sur l'inspection du travail, y compris sur la classification des travailleurs concernés par les visites d'inspection selon qu'ils sont des hommes, des femmes, des adolescents ou des enfants¹¹³. Notant la prédominance des femmes dans le travail à temps partiel, une étude récente menée par la *Confédération européenne des syndicats (CES)*¹¹⁴ indique que des statistiques ventilées par sexe jouent aussi un rôle important dans l'application des dispositions relatives à l'égalité de genre.

840. La commission note que plusieurs Etats Membres, comme l'*Estonie* et l'*Espagne*, incluent dans leur rapport annuel d'inspection du travail des informations statistiques sur les activités d'inspection menées en rapport avec le temps de travail (y compris le nombre d'inspections, les violations constatées et les sanctions imposées). Certains pays ont constitué des bases de données électroniques pour recueillir les informations devant être intégrées aux rapports annuels d'inspection du travail. Ainsi, en *Espagne*¹¹⁵, un système d'information a été mis au point pour collecter et analyser des données sur toutes les activités de l'inspection du travail (y compris le nombre d'inspections, les infractions, les sanctions et le montant des amendes perçues), y compris en ce qui concerne le temps de travail. La commission note également qu'il existe des informations générales sur les secteurs d'activité où les infractions à la législation sur le temps de travail sont fréquentes. Comme la commission l'a souligné au chapitre VI (Aménagements du temps de travail), les violations des dispositions relatives au temps de travail semblent plus fréquentes dans certains secteurs ou activités, y compris l'économie informelle, la sous-traitance dans le secteur du bâtiment, le secteur de la santé, le secteur tertiaire (y compris la banque et l'assurance), le tourisme et la restauration, certains secteurs manufacturiers (notamment la confection) et les technologies de l'information et de la communication.

841. La *Fédération suisse des syndicats* évoque la supervision déficiente des dispositions sur le temps de travail, et notamment l'absence de données statistiques (par exemple les statistiques sur le nombre d'inspections et de violations; sur les maladies psychosociales, etc.).

842. La commission considère que la collecte et l'analyse des données statistiques sont indispensables à la planification et au ciblage des activités de l'inspection du travail, pour remédier aux violations récurrentes des dispositions sur le temps de travail et identifier les secteurs d'activité où elles sont fréquentes, ainsi que les travailleurs particulièrement touchés. Elle considère que les services d'inspection du travail devraient faire porter en priorité leurs efforts sur l'utilisation efficace des ressources existantes à travers la planification, l'évaluation et le contrôle de leurs activités en se fondant sur des données factuelles, afin de pouvoir traiter les violations majeures des règles sur le temps de travail, ainsi que les secteurs, régions et entreprises où le besoin d'inspection se fait le plus sentir¹¹⁶.

¹¹³ Voir le paragraphe 9 c) iii) de la recommandation n° 81.

¹¹⁴ *Confédération européenne des syndicats (CES), Temps de travail, égalité entre les sexes et conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale*, disponible à l'adresse: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/A_TT_egalite_u_sexes_FR-2_1.pdf [dernière consultation le 8 février 2018].

¹¹⁵ Voir rapports annuels contenant ces informations, à l'adresse: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html [dernière consultation le 8 février 2018].

¹¹⁶ *Serbie* – CEACR, convention n° 106, demande directe, publiée en 2014.

4. Respect de la législation sur le temps de travail: défis pour l'inspection du travail

843. Les lacunes générales des services d'inspection du travail nuisent également à la bonne application des dispositions sur le temps de travail. Comme on l'a vu plus haut, ces lacunes concernent notamment: 1) les effectifs limités et la formation insuffisante des inspecteurs; 2) les ressources matérielles et financières insuffisantes; et 3) l'absence de mécanismes de collecte de données et de statistiques permettant de cibler prioritairement les établissements susceptibles de non-conformité. L'inefficacité des dispositifs d'application de la loi et de suivi des violations sont également des lacunes fréquentes, qui seront traitées dans la section sur les sanctions.

844. La commission a noté au chapitre VI (Aménagements du temps de travail), les préoccupations exprimées par la *CSI* et d'autres syndicats concernant l'exclusion de certaines catégories de travailleurs, ou de travailleurs de certains secteurs, du champ d'application de la législation sur le temps de travail. Cela signifie que les inspecteurs du travail n'ont pas compétence pour vérifier si la législation pertinente leur est correctement appliquée. Selon la *CSI*, ce problème concerne notamment les travailleurs de l'économie informelle et des zones franches d'exportation, et les employés domestiques. La commission prend note des observations du *Congrès du travail du Canada* concernant le développement de relations de travail atypiques – emploi temporaire, travail à temps partiel et travail indépendant –, et de la tendance à considérer les travailleurs comme entrepreneurs indépendants plutôt qu'employés, ce qui les exclut du champ de la protection sociale et du travail.

845. Par ailleurs, même lorsque les travailleurs sont protégés par la législation sur le temps de travail, le contrôle de conformité soulève certaines difficultés. Si l'application des dispositions sur la durée du travail et les périodes de repos a toujours été reconnue comme un défi particulier¹¹⁷, la commission note que la situation s'est aggravée en raison de l'évolution du monde du travail depuis l'adoption des instruments, comme il est souligné au chapitre VI et dans plusieurs publications sur la durée du travail¹¹⁸. Au moment de l'adoption des instruments, la durée du travail était relativement normalisée (du moins dans les pays industrialisés). Toutefois, les aménagements du temps de travail sont devenus plus complexes, flexibles et irréguliers¹¹⁹, avec l'apparition des nouvelles formes d'organisation du travail¹²⁰, et notamment le recours aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, le travail participatif, le travail sur appel et l'économie partagée. A l'heure de la mondialisation, de la libéralisation des échanges et du développement de vastes chaînes d'approvisionnement comportant plusieurs niveaux de sous-traitance, toutes ces tendances compliquent le contrôle de conformité.

846. Par ailleurs, le manque de coopération des employeurs et des travailleurs entrave fréquemment l'efficacité des contrôle en cas de violations. Ainsi, en *Bosnie-Herzégovine* et au *Monténégro*, les inspecteurs du travail ont constaté que certains travailleurs refusent d'admettre qu'ils font des heures supplémentaires, le plus souvent par crainte de perdre leur emploi.

¹¹⁷ Par exemple Société des Nations: *Conférence internationale du Travail, troisième session*, Genève, 1921, pp. 342, 355 et 372; et BIT: *L'utilisation des congés payés*, rapport VII (1), CIT, 37^e session, Genève, 1954, p. 4.

¹¹⁸ Ji-Won Seo: *op. cit.*, p. 2.

¹¹⁹ *Ibid.*

¹²⁰ Chapitre VI (Aménagements du temps de travail).

A. Contrôle de l'application des dispositions relatives au temps de travail dans certains secteurs, et pour certaines catégories de travailleurs: un défi pour l'inspection du travail

a) Travailleurs migrants

847. La commission relève dans un rapport récent du BIT que les déficits substantiels du travail décent dont sont victimes les travailleurs migrants sont également liés au temps de travail ¹²¹. Ces travailleurs sont souvent confrontés à une série d'obstacles, telles les procédures complexes et bureaucratiques d'embauche de travailleurs étrangers ¹²², qui les relèguent dans l'informalité, dont ils ne peuvent s'extraire. En outre, les travailleurs migrants en situation irrégulière sont particulièrement vulnérables à l'exploitation et à la discrimination, notamment en ce qui concerne les conditions de travail ¹²³. La commission a noté par exemple que les travailleurs migrants constituent le groupe de travailleurs le plus durement touché par les violations des règles sur le temps de travail dans la *Région administrative spéciale de Macao (République populaire de Chine)* ¹²⁴. Compte tenu du nombre croissant de travailleurs étrangers et migrants dans de nombreux pays, la commission a également observé que l'inspection du travail est souvent invitée à coopérer avec les services de l'immigration.

848. La commission rappelle que le premier devoir des inspecteurs du travail est de veiller à l'application des dispositions législatives relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, et non de faire appliquer la législation sur l'immigration. Pour être compatible avec l'objectif de l'inspection du travail, la fonction de vérification de la légalité de l'emploi devrait avoir pour corollaire le rétablissement des droits statutaires de tous les travailleurs concernés ¹²⁵.

849. Cet objectif ne peut être atteint que si les travailleurs concernés sont convaincus que la mission première des services d'inspection du travail est de faire appliquer les dispositions juridiques relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Les travailleurs en situation de vulnérabilité risquent d'hésiter à coopérer avec les services d'inspection du travail s'ils craignent des répercussions négatives, telles que la perte de leur emploi ou l'expulsion du pays. La commission considère donc que les services d'inspection du travail et de l'immigration doivent faire preuve de la plus grande prudence s'ils sont amenés à coopérer.

b) Travailleurs domestiques

850. Comme on l'a observé au chapitre VI, les horaires de travail des travailleurs domestiques sont parmi les plus longs et les plus irréguliers, et ce dans le monde entier,

¹²¹ BIT: *Migrations de main-d'œuvre, Nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, CIT, rapport IV, 106^e session, Genève, 2017, p. 23.

¹²² *Ibid.*, p. 22.

¹²³ BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation, étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, CIT, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 778.

¹²⁴ *Chine – Région administrative spéciale de Macao – CEACR, convention n° 106, demande directe*, publiée en 2014.

¹²⁵ BIT: *Inspection du travail*, 2006, *op. cit.*, paragr. 78.

de sorte que ce phénomène est difficilement mesurable et insuffisamment étayé ¹²⁶. S'agissant du contrôle de l'application, de nombreuses raisons expliquent que les inspecteurs du travail éprouvent des difficultés à entrer en contact avec les travailleurs domestiques, car ces derniers n'ont pas tendance à porter plainte: les cas d'abus restent donc indétectables, les travailleurs domestiques non déclarés constituant une main-d'œuvre invisible. Les services d'inspection du travail ignorent donc l'identité de ces travailleurs, les lieux où ils travaillent et dans quelles conditions ¹²⁷. En outre, l'accès aux logements privés est limité dans la plupart des pays, car les inspecteurs du travail ont besoin du consentement du propriétaire ou d'une autorisation judiciaire préalable, ce qui suppose souvent des procédures longues et lourdes. Il en résulte des niveaux d'intervention très faibles, voire inexistant, dans ce secteur ¹²⁸.

851. La commission note à cet égard l'observation du *Congrès des syndicats* selon laquelle les travailleurs domestiques au *Royaume-Uni* ne jouissent pas d'une protection juridique s'ils sont considérés comme «membres de la famille», statut difficilement contestable en raison des risques de fausse déclaration des membres de la famille sur leur véritable relation avec le travailleur domestique. La commission note que cette situation est emblématique des défis de la protection des travailleurs domestiques dans le domaine du temps de travail; la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, fournit des progrès à cet égard. ***En notant que l'article 10 de la convention n° 189 incite au respect de l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et tous les autres travailleurs en ce qui concerne la durée normale du travail, les heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés payés annuels, et que l'article 17 de la convention n° 189 prévoit la mise en place de mécanismes de contrôle efficaces, y compris l'inspection du travail, pour protéger les travailleurs domestiques, la commission encourage les gouvernements à effectuer des efforts appropriés adaptés à la situation spécifique des travailleurs domestiques, en particulier au vu de l'accès souvent limité aux maisons privées et des conditions de confidentialité.***

B. Télétravail et nouvelles technologies de l'information et de la communication

852. La commission prend note des conclusions d'une récente étude ¹²⁹, d'où il ressort que le télétravail soulève plusieurs difficultés en matière de contrôle de l'application. Le contrôle est souvent impossible en raison de l'absence d'horaires de travail ou de registres. Les pouvoirs des inspecteurs du travail sont restreints lorsque le travail est effectué dans un domicile privé; en outre, les lieux d'exécution du télétravail sont rarement déclarés comme lieu de travail, les inspecteurs du travail ignorant donc leur existence.

853. La *CSI* souligne à cet égard que le recours aux technologies modernes touche autant les employés de bureau que les télétravailleurs, puisque l'employeur peut leur demander

¹²⁶ BIT: *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique: Guide d'introduction*, Genève, 2015, p. 12; BIT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Genève, 2013, p. 57; et BIT: «Durée du travail dans le travail domestique», note d'information n° 2, Genève, 2011.

¹²⁷ BIT: *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique: Guide d'introduction*, 2015, *op. cit.*, pp. 57-58.

¹²⁸ *Ibid.*

¹²⁹ Eurofound et BIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg et Genève, 2017, pp. 21-28.

d'exécuter certaines tâches en dehors des horaires de travail régulier, s'ils ne sont pas physiquement présents dans l'établissement. L'OIE et la CSI mentionnent toutes deux que la démarcation entre les périodes de travail et de repos a tendance à se brouiller. La commission note également l'appel lancé par la CSI, qui recommande l'adoption d'approches réglementaires novatrices, garantissant que les nouvelles technologies ne sont pas utilisées abusivement pour contourner les dispositions relatives au temps de travail. De même, la *Confédération allemande des syndicats* indique qu'en *Allemagne* les périodes de travail en dehors des heures régulières et hors de l'établissement de l'employeur, grâce aux technologies de l'information et des communications, ne peuvent être détectées et ne sont pas contrôlées. Au *Portugal*, l'*Union générale des travailleurs* souligne qu'il importe d'adapter les outils de mesure de la durée du travail à l'ère des nouvelles technologies, et invite les partenaires sociaux à s'impliquer dans cette démarche. La commission note également que, selon l'OIE, il conviendrait d'éviter la mise en place de systèmes de contrôle trop stricts et que l'OIT devrait plutôt encourager les Etats Membres à mettre au point des systèmes de collecte des données et de contrôle du temps de travail plus intelligents et moins coûteux, tenant compte des réalités actuelles du monde du travail.

854. La commission considère que des efforts devraient être faits pour permettre la planification et l'enregistrement précis du temps de travail des télétravailleurs, afin d'assurer le respect des limites établies quant à la durée du travail et des périodes de repos. Elle considère en outre que des actions de formation et de sensibilisation s'imposent en matière de télétravail, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, afin de s'assurer que toutes les parties concernées sont conscientes des risques de ces modalités de travail. Enfin, la commission considère que des solutions innovantes devraient être recherchées, en concertation avec les partenaires sociaux, afin d'assurer le respect de la législation dans ce type de travail.

5. Autres mesures de contrôle de conformité

855. La convention n° 30 fait uniquement allusion à l'application des dispositions de la convention au moyen d'une «inspection adéquate», mais les instruments sur le temps de travail adoptés ultérieurement, tels que la convention n° 106 (article 10 (1)), la convention n° 132 (article 14) et la recommandation n° 116 (paragraphe 21), prévoient que l'application ou le contrôle des dispositions concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire peuvent se faire par le biais d'inspections ou «par d'autres moyens». S'agissant des mesures de contrôle, les travaux préparatoires de la convention n° 106 renvoient à la pratique des Etats Membres concernant la participation de divers intervenants – comités d'entreprise, police, autorités locales ou municipales, services de santé publique – à l'application des normes sur le temps de travail ¹³⁰.

856. Comme on l'a vu plus haut, l'application des dispositions relatives au temps de travail dans la plupart des pays relève des services d'inspection du travail. En cas de violation de ces dispositions, l'inspecteur dresse généralement un procès-verbal d'infraction, qui peut conduire à l'imposition d'une amende administrative ou au renvoi de l'affaire devant la justice ¹³¹. En outre, dans de nombreux pays, les travailleurs ou leurs représentants peuvent déposer plainte pour violation de ces dispositions auprès de l'inspection du travail ou des tribunaux du travail.

¹³⁰ Par exemple BIT: *Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux*, 1956, *op. cit.*, p. 81.

¹³¹ Par exemple en *Zambie*, conformément à l'article 65 de la loi sur les relations professionnelles et du travail, chap. 268, les inspecteurs du travail portent tous les cas d'infraction aux dispositions de la loi devant les tribunaux.

857. Aux *Pays-Bas*, aucune sanction n'est prévue pour certaines dispositions en matière de temps de travail, et les inspecteurs du travail n'ont pas compétence à cet égard. Il appartient alors aux travailleurs eux-mêmes de se pourvoir en justice. Le gouvernement indique que, dans certains cas, les instances du secteur concerné contrôlent elles-mêmes le respect de ces dispositions, par exemple dans le transport par taxi (le Fonds social du taxi).

A. Participation des partenaires sociaux au contrôle de l'application de la législation

858. La commission considère que la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs constitue un moyen de faire observer les dispositions relatives au temps de travail¹³². Les instruments faisant l'objet de la présente étude d'ensemble prévoient la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment pour les dérogations à la réglementation sur le temps de travail, les régimes spéciaux de repos hebdomadaire et le calcul de la durée moyenne du travail (article 6 (2) de la convention n° 1; article 8 de la convention n° 30; article 4 de la convention n° 14; articles 7 et 8 de la convention n° 106; et article 9 (3) de la convention n° 132). En outre, le paragraphe 20 de la recommandation n° 116 demande la consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs sur plusieurs questions, notamment la réduction progressive de la durée normale du travail et les dérogations à cet égard, ainsi que la réglementation et la rémunération des heures supplémentaires.

859. La commission note que les dispositions sur le temps de travail applicables dans les établissements font l'objet de consultations dans la plupart des pays, et que les travailleurs ou leurs représentants participent à l'élaboration du règlement intérieur. Par exemple, au *Canada*¹³³, les horaires de travail (modifications ou annulations) doivent être approuvés par écrit par l'employeur et le syndicat. En *Lettonie*¹³⁴, sauf accord contraire dans la convention collective de travail ou le contrat d'emploi, les principales dispositions relatives au temps de travail sont énoncées dans le règlement interne de l'entreprise, que l'employeur doit élaborer en consultation avec les représentants des travailleurs. La situation est similaire en *Norvège*¹³⁵, où l'horaire de travail doit être établi en coopération avec les représentants des travailleurs, qui ont également accès aux registres de la durée du travail afin de vérifier le respect de ces dispositions. En *ex-République yougoslave de Macédoine*¹³⁶, les horaires de travail posté doivent être communiqués au syndicat au plus tard 10 jours avant leur mise en œuvre. Selon la *Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale nationale*, les employeurs au *Portugal* doivent consulter les représentants des travailleurs pour l'élaboration du programme de travail. En *Espagne*¹³⁷, un employeur qui souhaite modifier substantiellement les accords sur le temps de travail doit, soit en informer les représentants des travailleurs, soit négocier collectivement toute modification envisagée, en fonction du nombre de travailleurs concernés. En *République*

¹³² BIT: *La durée du travail*, 1967, *op. cit.*, paragr. 272.

¹³³ Art. 170 du Règlement du Canada sur les normes du travail.

¹³⁴ Art. 55 de la loi sur le travail.

¹³⁵ Art. 10-3 de la loi sur le milieu de travail, 2005.

¹³⁶ Art. 124(a)(3) de la loi sur les relations du travail.

¹³⁷ Art. 41 du Statut des travailleurs.

tchèque, l'employeur doit discuter de l'organisation du travail de nuit avec le syndicat ou le délégué à la sécurité et la santé au travail ¹³⁸.

860. Lors des travaux préparatoires sur les instruments relatifs au temps de travail, il a été précisé que les organisations d'employeurs et de travailleurs ne devraient pas participer à l'application des normes relatives au temps de travail, laquelle relève des services d'inspection du travail ¹³⁹. Cependant, il ressort d'une étude conjointe du BIT et de la Société financière internationale (SFI) qu'une forte densité syndicale s'accompagne généralement d'un recul des durées de travail excessives, et que la présence de syndicats peut contribuer à améliorer le contrôle de la durée du travail ¹⁴⁰. Outre le dépôt de plaintes auprès de l'inspection du travail ou des tribunaux du travail, il existe plusieurs mesures susceptibles de faciliter le respect des normes sur le temps de travail, notamment: la collaboration entre l'employeur et les représentants des travailleurs dans le cadre d'activités de sensibilisation et de formation sur les questions relatives au temps de travail; et la coopération avec les autorités de l'inspection du travail (par exemple lors des inspections, des campagnes d'information ou de formation) ¹⁴¹.

861. La commission note que les partenaires sociaux au *Cambodge* coopèrent étroitement avec les inspecteurs du travail pour améliorer le respect et l'application des lois et règlements relatifs au temps de travail. La *Confédération des chambres industrielles des Etats-Unis du Mexique* indique qu'au *Mexique* les représentants syndicaux participent aux visites d'inspection avec les inspecteurs du travail. La commission prend également note de l'indication du *Congrès du travail du Canada* selon laquelle, au *Canada*, bien que les syndicats fournissent des ressources et des outils aux travailleurs pour les aider à se conformer aux normes d'emploi existantes, la baisse générale du taux de syndicalisation entrave la lutte contre la dégradation de la situation en matière de durée du travail et des autres conditions de travail, tant dans les établissements syndiqués que dans les autres.

862. La commission souligne l'importance de la participation des travailleurs et de leurs représentants à la promotion du contrôle des dispositions relatives au temps de travail, et rappelle que ceux-ci doivent bénéficier à cette fin d'une formation adéquate, et que des mesures doivent être mises en place pour veiller à ce que les travailleurs et leurs représentants reçoivent les informations nécessaires sur le temps de travail pour pouvoir participer de manière autonome et sans crainte de représailles aux activités pertinentes.

B. Autres initiatives de contrôle de conformité

863. La commission note qu'un nombre croissant d'initiatives privées de contrôle de conformité (IPCC) a été élaboré ces dernières années; ces IPCC poursuivent divers objectifs, notamment l'évaluation de la conformité aux normes nationales et internationales sur le temps de travail. La commission observe que plusieurs programmes de certification ont été établis en vue d'améliorer le respect des normes du travail; ces programmes fixent généralement des limites à la durée du travail et aux heures

¹³⁸ Art. 15(v) de la loi n° 251/2005 sur l'inspection du travail (telle que modifiée).

¹³⁹ Par exemple BIT: *L'utilisation des congés payés*, 1954, *op. cit.*, p. 11.

¹⁴⁰ Ji-Won Seo: 2011, *op. cit.*, p. 28.

¹⁴¹ *Ibid.*, pp. 30 et 36. Voir aussi article 5 b) de la convention n° 81 et article 12 de la convention n° 129, conformément auxquels l'autorité compétente doit favoriser la collaboration entre l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs.

supplémentaires parmi les conditions requises pour faire certifier un produit, un processus ou un établissement ¹⁴².

864. Il existe également d'autres initiatives, telles que «Better Work», programme conjoint OIT/SFI, qui vise à instaurer des conditions de travail sûres et décentes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, tout en améliorant la compétitivité par divers moyens, notamment: 1) des services consultatifs et de formation; 2) des contrôles inopinés de la conformité dans les établissements participants, y compris en ce qui concerne la durée du travail; 3) des échanges d'informations sur l'évaluation de la conformité, preuve des engagements pris envers les acheteurs; et 4) enquêtes, détections des cas de violation, et communication avec les gouvernements et les employeurs ¹⁴³. Better Work s'efforce ainsi de persuader les employeurs et les acheteurs de respecter les limites légales des horaires de travail, et de s'assurer que les travailleurs bénéficient de périodes de repos suffisantes et de leurs droits aux congés légaux ¹⁴⁴.

865. Aux *Etats-Unis*, le «Fair Food Program», qui est une initiative menée par les travailleurs agricoles et les consommateurs, exige des fournisseurs qu'ils se conforment au Code de conduite fondé sur les droits de l'homme, lequel contient des dispositions relatives à l'enregistrement de la durée de travail et des périodes de repos. Les travailleurs peuvent formuler des plaintes auprès du *Fair Food Standards Council (FFSC)* tripartite, qui contrôle les cas de respect ou de non-respect, pouvant conduire au retrait du programme des fournisseurs concernés, ce qui veut dire que ces derniers n'ont plus le droit de vendre leurs produits aux entreprises participant au programme ¹⁴⁵.

866. La commission prend note des conclusions de la Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des IPCC, tenue en décembre 2013 ¹⁴⁶, d'où il ressort qu'il existe différents types d'IPCC, dont l'impact, la pérennité et les effets, y compris en matière de conditions de travail, devraient faire l'objet d'analyses plus poussées ¹⁴⁷. Cependant, tous les participants sont convenus que l'inspection du travail doit rester une prérogative publique, que le contrôle de l'application de la législation ne doit pas être sous-traité ou délégué à des organismes privés, et que les IPCC ne doivent pas avoir pour effet d'exempter les entreprises de l'obligation de se conformer à la législation du travail, ou de les soustraire à l'inspection publique du travail. Ils ont également fait valoir que les IPCC ne peuvent avoir qu'un rôle complémentaire en matière de contrôle de conformité, qu'il est possible d'établir une coordination positive avec l'inspection du travail, sans porter

¹⁴² Parmi ces initiatives, on peut citer: *UTZ certified coffee, tea, cocoa and hazelnuts*, à l'adresse: <https://utz.org/what-we-offer/certification/the-standard/> [dernière consultation le 8 février 2018]; et *Flocert Fairtrade certification*, à l'adresse: <http://www.flocert.net/fairtrade-services/fairtrade-certification/compliance-criteria/> [dernière consultation le 8 février 2018].

¹⁴³ Pour de plus amples informations, voir: Ji-Won Seo, 2011, *op. cit.*

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ Pour plus d'information, voir les détails du programme à l'adresse: <http://www.fairfoodstandards.org/resources/fair-food-code-of-conduct/> (en anglais seulement) [dernière consultation le 8 février 2018].

¹⁴⁶ BIT: Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées (Genève, 10-12 déc. 2013), rapport final, MEPCI/2013/7.

¹⁴⁷ *Ibid.*, paragr. 7 du résumé de la présidente.

atteinte au rôle de cette dernière ¹⁴⁸, et que les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient être associées plus étroitement à ces initiatives ¹⁴⁹.

867. Compte tenu des observations qui précèdent, la commission considère que des IPCC efficaces peuvent contribuer à combler les lacunes d'application des dispositions sur le temps de travail. Toutefois, ces initiatives ne sauraient se substituer aux services publics d'inspection du travail, exempter les Etats Membres de l'obligation de prendre les mesures nécessaires à cet égard, ni justifier un affaiblissement des services publics d'inspection du travail, ou une réduction de la fréquence des visites d'inspection. D'après la commission, l'efficacité des IPCC menées en matière de conformité dans le domaine du temps de travail de même que la question de l'efficacité de leur collaboration avec les services de l'inspection du travail doivent faire l'objet d'une analyse plus approfondie.

6. Sanctions pour violation des dispositions relatives au temps de travail (y compris les heures supplémentaires, les périodes de repos et les congés annuels) et autres mesures visant à assurer le respect de ces dispositions

Encadré 9.6

L'article 8 (2) de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, prévoit que:

Sera considéré comme illégal le fait d'employer une personne en dehors des heures fixées en vertu du paragraphe a), ou pendant les heures fixées en vertu du paragraphe b) [de cet article].

L'article 11 (3) de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, prévoit que:

Sera considéré comme illégal le fait d'employer une personne en dehors de la durée du travail fixée en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 2 ou pendant les heures fixées en vertu de l'alinéa b) du paragraphe 2 du présent article.

L'article 12 de la convention n° 30 prévoit que:

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prendre les mesures nécessaires au moyen d'un système de sanctions pour que les dispositions de la convention soient appliquées.

L'article 10 (2) de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, prévoit que:

Si les moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention le permettent, l'application effective desdites dispositions sera assurée par l'institution d'un système de sanctions adéquat.

¹⁴⁸ BIT: Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées (Genève, 10-12 déc. 2013), rapport final, MEPCI/2013/7, paragr. 11.

¹⁴⁹ *Ibid.*, paragr. 10. A cet égard, l'UGT a indiqué qu'en Espagne les organisations de travailleurs ont commencé à jouer un rôle dans certaines initiatives privées de contrôle de la conformité.

A. Fixation des sanctions

868. Ces dispositions exigent la mise en place de sanctions pour assurer l'application des dispositions adoptées au niveau national. La commission a souligné à plusieurs reprises qu'il est essentiel, pour assurer la crédibilité et l'efficacité des systèmes de réglementation, de veiller à ce que les sanctions imposées pour les violations du droit du travail soient suffisamment dissuasives et fixées dans la législation nationale en fonction de la nature et de la gravité de l'infraction ¹⁵⁰.

869. Les sanctions pour violation des dispositions sur le temps de travail prennent généralement la forme d'amendes et de sanctions administratives, comme en *Algérie*, en *Fédération de Bosnie-Herzégovine* ¹⁵¹, au *Cambodge* ¹⁵² et en *Equateur* ¹⁵³. La législation nationale d'autres pays, par exemple en *République de Corée* ¹⁵⁴, en *Finlande* ¹⁵⁵, à *Singapour* ¹⁵⁶ et à *Sri Lanka* ¹⁵⁷, prévoit en outre des peines d'emprisonnement pour ces infractions, susceptibles de s'appliquer si le caractère intentionnel de l'infraction est démontré, s'il y a eu négligence grave, ou si la partie concernée a déjà reçu un avertissement. Aux *Pays-Bas*, la législation ne prévoit pas de sanctions pour la violation de certaines dispositions, comme celles qui régissent le travail le dimanche (jour normal de repos hebdomadaire dans le pays).

870. La *Chambre fédérale du travail* indique qu'en *Autriche* les sanctions prévues par la loi sur la durée du travail sont suffisamment dissuasives et constamment renforcées. Toutefois, elle préconise des peines plus lourdes pour les pratiques illicites visant à éluder le paiement des heures supplémentaires. Etant donné qu'il est souvent impossible d'obtenir une indemnisation par voie de poursuites civiles, la pénalité devrait être doublée pour les employeurs qui se livrent délibérément à ces pratiques. La commission prend note de l'appel lancé par le *Congrès du travail du Canada* en faveur d'une augmentation des peines pour les infractions au droit du travail au *Canada*.

871. La commission encourage les Etats Membres à veiller à ce que les sanctions (d'ordre administratif, civil ou pénal) prévues dans la législation nationale pour violation des dispositions sur le temps de travail soient suffisamment dissuasives, et graduées en fonction de la nature et de la gravité de l'infraction.

B. Application effective des sanctions pour violation des dispositions sur le temps de travail

872. La commission a souligné à maintes reprises que les sanctions ne devraient pas seulement être prescrites par la loi – c'est le cas dans la plupart des pays – mais qu'elles devraient aussi être effectivement appliquées afin de contraindre les employeurs à prendre des mesures correctives et les dissuader de récidiver. Les entraves à l'application des sanctions sont souvent liées à la lenteur de la justice, au manque de volonté politique et à

¹⁵⁰ BIT: *Inspection du travail*, 2006, *op. cit.*, paragr. 291-306.

¹⁵¹ Art. 159 et 171(1) de la loi sur le travail.

¹⁵² Art. 367 de la loi sur le travail.

¹⁵³ Art. 628 du Code du travail et art. 7 de l'Ordonnance constitutionnelle n° 8.

¹⁵⁴ Art. 109 et 110 de la loi sur les normes de travail équitables.

¹⁵⁵ Art. 2, chap. 47, du Code pénal.

¹⁵⁶ Art. 53 de la loi sur l'emploi.

¹⁵⁷ Art. 51 de la loi sur les vendeurs de magasin et les employés de bureau.

la coopération insuffisante entre les services d'inspection du travail et le système judiciaire ¹⁵⁸. Le BIT a réalisé en 2013 une étude sur les procédures d'application dans les Etats Membres et les difficultés couramment rencontrées; il en ressort que, dans certains pays, les sanctions sont rarement imposées et les procédures d'exécution efficaces ne sont mises en œuvre que si la violation a causé de sérieux dommages à la santé ou la sécurité des personnes concernées ¹⁵⁹. Les obstacles rencontrés à cet égard concernent notamment la formation inadéquate des inspecteurs du travail et du personnel chargé de l'application de la législation, et l'absence de données statistiques, qui permettraient d'évaluer l'efficacité du mécanisme d'application des sanctions et de prendre des mesures pour l'améliorer ¹⁶⁰.

873. A cet égard, le *Congrès des syndicats* fait état d'obstacles à l'application du droit aux congés payés et aux pauses au *Royaume-Uni*, ces infractions devant faire l'objet de poursuites devant les tribunaux du travail. Toutefois, les autorités ont introduit en 2013 un système de taxe (de 390 à 1 200 livres sterling) pour les réclamations déposées par les travailleurs devant les tribunaux du travail: cette mesure a fait chuter de 90 pour cent le nombre de ces réclamations, la moyenne des congés payés des travailleurs étant inférieure à 390 livres sterling.

874. *La commission encourage les Etats Membres à prendre des mesures afin de veiller à l'application effective des sanctions pour violation des dispositions sur le temps de travail. Cela peut prendre plusieurs formes, notamment: établir des mécanismes assurant une coopération efficace entre les services d'inspection du travail et le système judiciaire; dispenser une formation complémentaire aux inspecteurs du travail et au personnel chargé de l'application des lois; collecter et analyser les données statistiques sur les violations détectées et les mesures de suivi prises à cet égard, y compris l'issue des procédures judiciaires liées aux violations, ventilées en fonction du sexe des travailleurs victimes de ces violations, afin d'en évaluer l'efficacité. La commission souligne en outre que les autorités devraient prendre des mesures pour s'assurer que les travailleurs ne rencontrent aucun obstacle, d'ordre financier ou autre, lorsqu'ils adressent aux inspections du travail des plaintes relatives au non-respect des dispositions relatives au temps de travail ou qu'ils saisissent les tribunaux du travail à ce sujet.*

Conclusions

875. *Le respect des dispositions sur le temps de travail demeure un défi dans le monde du travail d'aujourd'hui. Dans les pays en développement, de nombreux travailleurs, en particulier ceux des économies informelles et rurales, sont exclus de toute forme de contrôle visant à garantir le respect des dispositions relatives à la durée du travail et aux périodes de repos. Dans les pays industrialisés, les nouvelles méthodes de travail et la complexité croissante des aménagements du temps de travail aggravent les difficultés auxquelles se heurtent les services d'inspection du travail, les tribunaux du travail, ainsi que les employeurs et les travailleurs eux-mêmes, pour contrôler le respect de la législation.*

¹⁵⁸ S'agissant de l'importance de la coopération entre l'inspection du travail et le système judiciaire, voir CEACR – observation générale, convention n° 81, publiée en 2008.

¹⁵⁹ BIT: *Labour inspection sanctions: Law and practice of national labour inspection systems*, Genève, 2013 [disponible en anglais et en espagnol uniquement].

¹⁶⁰ *Ibid.*, pp. 42-43.

876. Il est impossible de contrôler le respect des normes applicables s'il n'existe pas de mécanisme fiable de notification et d'enregistrement de la durée du travail et des périodes de repos. La commission considère à cet égard qu'il conviendrait de recourir aux nouvelles technologies pour mesurer la durée du travail. En outre, il importe que les autorités veillent à mettre en place des mécanismes efficaces de contrôle des dispositions sur le temps de travail, principalement par le biais de l'inspection du travail, en imposant des sanctions dissuasives en cas de violation, et en faisant appel aux autres mécanismes décrits dans le présent chapitre.

877. La commission considère que le respect des règles par les travailleurs eux-mêmes est une question cruciale et que des mesures de sensibilisation s'imposent notamment en ce qui concerne les répercussions négatives des heures supplémentaires excessives et du non-respect des périodes de repos sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Chapitre X. Concrétiser le potentiel des instruments

1. Mesures pour donner plus amplement effet aux instruments

878. Le formulaire de rapport envoyé aux gouvernements les invitait à fournir des informations sur l'impact des 16 instruments à l'examen. Les gouvernements ont été invités, en particulier, à mentionner toute modification de la législation ou de la pratique nationales, ou à indiquer s'ils avaient l'intention d'adopter des mesures, y compris la ratification, pour donner effet aux instruments et s'ils avaient des difficultés susceptibles d'empêcher ou de retarder la ratification.

A. Prise en compte des instruments dans l'élaboration des législations et politiques nationales

879. Dans leurs réponses, plusieurs gouvernements ont indiqué avoir pris ou avoir l'intention de prendre des mesures pour intégrer dans la législation nationale des dispositions donnant effet aux instruments relatifs au temps de travail, ou pour les mettre en pratique. Le gouvernement de l'*Indonésie* indique que les conventions et les recommandations relatives au temps de travail ont été prises en considération lors de l'élaboration du règlement ministériel concernant la durée du travail et les périodes de repos dans les secteurs de l'énergie, des mines, du pétrole et du gaz. Le gouvernement de la *Bosnie-Herzégovine* souligne que la nouvelle loi de 2016 sur le travail est conforme aux conventions de l'OIT en ce qui concerne les pauses et la durée du travail. Le gouvernement de la *Zambie* indique que la législation nationale a été modifiée pour y intégrer certaines des dispositions des instruments de l'OIT relatifs au temps de travail, notamment la loi modifiée n° 15 de 2015 sur l'emploi, qui tient compte de certaines des évolutions en matière de temps de travail¹. Le gouvernement de la *République centrafricaine* indique que le Code du travail adopté en 2009 tient compte des conventions non ratifiées et des recommandations sur le temps de travail. En outre, le gouvernement de l'*Egypte* indique qu'un projet de loi en cours d'élaboration vise à amender certaines dispositions du Code du travail et de la législation connexe, pour les mettre en conformité avec les conventions et les recommandations internationales, y compris celles relatives au temps de travail. Le gouvernement du *Monténégro* indique qu'un projet de loi sur le travail est en cours d'élaboration. Il tient compte des conventions ratifiées et des recommandations relatives au temps de travail. Le gouvernement du *Soudan* indique que le nouveau Code du travail est en cours de modification pour prendre en considération certains aspects de la

¹ D'autres pays font état de la modification de leur législation nationale pour tenir compte des principes consacrés dans les instruments de l'OIT relatifs au temps de travail, entre autres l'*Estonie*, l'*Indonésie* et l'*Iraq*.

convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994². Cependant, un grand nombre de gouvernements indiquent qu'aucune modification législative n'a été faite ou n'est actuellement envisagée pour donner effet aux conventions et aux recommandations de l'OIT sur le temps de travail³.

B. Perspectives de ratification et difficultés susceptibles d'empêcher la ratification

a) Perspectives de ratification

880. Quelques gouvernements indiquent avoir pris des mesures visant à ratifier certaines des conventions relatives au temps de travail. Le gouvernement de la *Guinée équatoriale* indique que plusieurs instruments de l'OIT sur le temps de travail sont en cours de soumission en vue de leur ratification, mais qu'en raison d'une restructuration ministérielle le processus de soumission a été retardé.

881. Certains gouvernements font état de mesures à l'examen en vue de la ratification de certaines des conventions couvertes par l'étude d'ensemble, notamment en ce qui concerne les consultations tripartites. De même, le gouvernement du *Rwanda* indique qu'il va mener une étude et tenir des consultations avec des représentants d'employeurs et de travailleurs pour évaluer la possibilité de ratifier d'autres instruments. Le gouvernement de la *Zambie* indique que les perspectives de ratification d'instruments de l'OIT sur le temps de travail seront présentées au Conseil tripartite consultatif du travail. Le gouvernement de la *Tunisie* fait savoir qu'une étude a été lancée sur les conventions non ratifiées relatives au temps de travail, en vue de faciliter le processus de ratification. Le gouvernement du *Bénin* indique que toutes les mesures nécessaires seront prises pour faciliter la ratification des instruments sur le temps de travail, et le gouvernement des *Seychelles* que la ratification pourrait être examinée dans le cadre de futurs réexamens de la législation. Le gouvernement de l'*Islande* indique que des discussions seront entamées au sein du Comité national chargé des questions liées à l'OIT en réponse à la question sur la ratification.

882. Certains gouvernements font part de leur intention d'envisager la ratification d'instruments de l'OIT. Le gouvernement du *Maroc* indique qu'il examine actuellement la possibilité de ratifier les conventions n°s 132 et 175. Les gouvernements de l'*ex-République yougoslave de Macédoine* et de l'*Uruguay* ont l'intention d'entamer le processus de ratification de la convention n° 171. Le gouvernement de l'*Ouzbékistan* indique que des conventions de l'OIT sont en cours d'examen en vue de leur ratification, notamment la convention n° 132.

b) Difficultés empêchant ou retardant la ratification

883. Un certain nombre d'Etats Membres indiquent que la ratification d'un ou de plusieurs des instruments à l'examen n'est actuellement ni prévue ni envisagée⁴. Les

² D'autres pays envisagent de modifier leur législation du travail pour la mettre en conformité avec les instruments de l'OIT relatifs au temps de travail, entre autres, le *Guatemala*, la *Guinée équatoriale*, la *Jamaïque*, *Maurice*, le *Rwanda*, le *Samoa*, les *Seychelles*, la *République arabe syrienne* et la *Zambie*.

³ Par exemple *Allemagne*, *Cambodge*, *Cameroun*, *Canada*, *Chypre*, *Costa Rica*, *Côte d'Ivoire*, *Etats-Unis*, *Ethiopie*, *Honduras*, *Lettonie*, *Malawi*, *Mauritanie*, *Mongolie*, *Namibie*, *Nicaragua*, *Panama*, *Philippines*, *Pologne*, *Singapour*, *Suriname* et *Zimbabwe*.

⁴ Par exemple *Allemagne*, *Argentine*, *Burkina Faso*, *Chili*, *Chypre*, *Costa Rica*, *Côte d'Ivoire*, *Erythrée*, *Estonie*, *Etats-Unis*, *Finlande*, *Guatemala*, *Kenya*, *Lettonie*, *Madagascar*, *Mali*, *Maurice*, *Mexique*, *République de Moldova*,

obstacles les plus fréquents à la ratification mentionnés par ces pays sont des difficultés juridiques liées au contenu des instruments en ce qui concerne la législation nationale et des obstacles pratiques, tels que les conditions politiques et socio-économiques qui prévalent dans le pays.

i) *Obstacles législatifs*

884. La plupart des pays qui ont répondu à cette question indiquent qu'ils n'envisagent pas la ratification de certaines conventions, car ils estiment que des aspects de la législation ne sont pas conformes aux dispositions de ces instruments. Les gouvernements du *Cameroun* et de la *Slovaquie* font état d'incompatibilités entre des conventions de l'OIT et la législation nationale en général. Le gouvernement du *Canada* indique que, si la législation nationale est conforme dans l'ensemble aux principales dispositions des conventions couvertes par l'étude d'ensemble, le degré d'application de leurs prescriptions spécifiques n'est pas le même dans les 14 juridictions canadiennes, ce qui empêche leur ratification.

885. En ce qui concerne le champ d'application des conventions n^{os} 1 et 30, le gouvernement de la *République de Corée* identifie des différences entre le champ d'application de ces conventions et la législation nationale. En particulier, il fait observer que la loi sur les normes de travail s'applique à toutes les entreprises occupant plus de 5 personnes mais ne fait pas de distinction entre l'industrie, le commerce et les bureaux. Le gouvernement de la *Suisse* indique que la définition d'établissement industriel dans la convention n^o 1 est plus large que la définition contenue dans la loi sur le travail, celle-ci n'incluant pas les entreprises minières, de construction, de services et de transports. En ce qui concerne la convention n^o 30, le gouvernement de la *Suisse* indique que le champ d'application de la législation nationale est différent de celui de la convention n^o 30.

886. Les gouvernements de l'*Algérie* et du *Brésil* indiquent que leur législation nationale fixe des limites à la durée hebdomadaire du travail qui sont inférieures à celles prévues par les conventions. Le gouvernement de la *Fédération de Russie* formule des observations similaires concernant la convention n^o 1.

887. A propos de la convention (n^o 47) des quarante heures, 1935, le gouvernement de l'*Algérie* indique que, si la législation nationale prévoit une semaine de 40 heures, elle autorise des dérogations qui ne sont pas prévues dans la convention. Le gouvernement de la *Suisse* fait savoir que, la convention n^o 47 n'établissant pas de distinction entre les différents secteurs de l'économie, sa ratification ne semble pas possible⁵.

888. Au sujet de la convention n^o 106, le gouvernement de l'*Algérie* indique qu'il n'a pas été envisagé de ratifier cette convention, dans la mesure où la ratification de la convention n^o 14 semble répondre aux besoins du monde du travail. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique que la législation nationale est moins prescriptive que les conventions de l'OIT. Le gouvernement de la *Suisse* observe que le champ d'application de la convention n^o 106 est différent de celui de la loi sur le travail, celle-ci ne s'appliquant pas aux administrations publiques de la Confédération, des cantons et des municipalités.

Mongolie, Namibie, Nicaragua, Norvège, Panama, Pays-Bas, Philippines, Qatar, Royaume-Uni, Sénégal, Singapour, Suriname et Turquie.

⁵ Le gouvernement du *Brésil* indique que le Programme de stabilité et de croissance, actuellement devant le Congrès, modifiera la disposition de la Constitution qui prévoit une semaine de travail de 44 heures. Néanmoins, le gouvernement n'indique pas si la ratification de la convention n^o 47 est envisagée. Le gouvernement de l'*Espagne* indique que la législation nationale est conforme au principe de la semaine de 40 heures depuis 1983, mais n'indique pas des perspectives de ratification.

889. En ce qui concerne la convention n° 132, le gouvernement du *Danemark* fait savoir qu'une révision de la loi danoise sur les congés est actuellement en cours et que les partenaires sociaux y participent étroitement en tant que membres du Comité chargé des questions liées à la loi sur les congés, lequel a été chargé de soumettre une proposition de nouvelle loi. Néanmoins, il ajoute qu'à ce stade il est prématuré d'évaluer la possibilité de ratifier la convention n° 132. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* fait observer que la législation nationale est généralement compatible avec la convention n° 132, mais n'indique pas s'il a l'intention de ratifier la convention.

890. S'agissant de la convention n° 171, le gouvernement du *Danemark* fait savoir que le système juridique national n'est pas pleinement conforme à la convention pour ce qui est du travail de nuit et de la protection de la maternité. Le gouvernement estime que ces dispositions sont trop rigides pour le système danois, et il n'est pas envisagé actuellement de modifier la législation nationale. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* indique que la législation nationale ne fait pas de distinction entre les plages horaires de travail, sauf pour les travailleurs de moins de 16 ans. Le gouvernement de la *Fédération de Russie* indique que la législation nationale n'est pas pleinement conforme aux dispositions de la convention. Le gouvernement de la *Suède* fait savoir que les dispositions de la convention sont incompatibles avec l'interdiction générale du travail de nuit. Le gouvernement de *Maurice* indique que la législation nationale n'est pas conforme à la convention n° 171, dans la mesure où elle ne contient pas de définition du travailleur de nuit, ni de disposition particulière relative à l'évaluation de la santé des travailleurs et à la possibilité d'un transfert à un travail de jour, dans le cas d'une incapacité à travailler de nuit. Le gouvernement de la *Pologne* fait observer que la législation nationale ne considère pas les travailleurs de nuit comme une catégorie distincte de travailleurs. Le gouvernement de l'*Espagne* indique que la législation nationale n'est pas pleinement conforme aux dispositions de la convention en ce qui concerne, entre autres, le nombre d'heures de travail minimum à effectuer de nuit pour qu'elles soient considérées comme un travail de nuit, l'interprétation de l'expression «heures de travail de nuit en nombre substantiel» dans la définition du «travailleur de nuit», les moyens adéquats de premiers secours, la période de 8 semaines avant l'accouchement, la rémunération reconnaissant la nature du travail de nuit et la fourniture de services sociaux aux travailleurs de nuit.

891. Concernant la convention n° 175, les gouvernements de la *Nouvelle-Zélande* et de la *Suisse* indiquent que la législation nationale ne contient pas de disposition différenciant les travailleurs à plein temps des travailleurs à temps partiel. Le gouvernement du *Brésil* indique que des différences entre la législation nationale sur le congé annuel des travailleurs à temps partiel et les règles établies dans la convention en empêchent la ratification. Le gouvernement du *Danemark* indique que la possibilité de ratifier la convention n° 175 a été examinée en 2008, mais qu'il n'a pas été possible d'atteindre un consensus au sein du comité tripartite danois chargé des questions touchant l'OIT, essentiellement à propos du droit à la sécurité sociale et de la politique visant à promouvoir l'offre de main-d'œuvre dans certains secteurs. De même, le gouvernement de l'*Autriche* indique qu'une évaluation conduite il y a quelques années a permis de conclure que la ratification de la convention ne serait possible que si certains groupes ou secteurs étaient exemptés de l'application de la convention.

892. Pour ce qui est du protocole relatif à la convention n° 89, le gouvernement du *Brésil* indique que la législation nationale contient plusieurs mécanismes visant à protéger les femmes enceintes, comme la stabilité temporaire dans l'emploi, le transfert à un autre poste pour des raisons médicales, le retour garanti au poste précédemment occupé lors de la reprise du travail et la dispense d'effectuer les horaires de travail afin de disposer du temps nécessaire à, au moins, 6 consultations médicales et autres examens

complémentaires. Le gouvernement ajoute que la Consolidation des lois du travail a été modifiée en 2017, de manière à interdire, pendant toute la grossesse et la période d'allaitement, que des femmes soient affectées à des tâches ou à des lieux de travail dangereux. Enfin, le gouvernement indique que, bien que le protocole de 1990 contienne des garanties additionnelles qui interdisent le travail de nuit aux femmes pendant au moins 16 semaines avant et après l'accouchement, dont obligatoirement au moins 8 semaines avant l'accouchement, il est important de considérer dans quelle mesure l'adoption par le *Brésil* de ce protocole conduirait, dans la pratique, à une plus forte discrimination à l'égard des travailleuses, des normes de protection étant déjà établies dans la législation nationale. Le gouvernement de la *Nouvelle-Zélande* ajoute que, même si le protocole permet de moduler la durée de la période de nuit et des dérogations à l'interdiction du travail de nuit, il reste contraire aux principes de la loi de 1993 sur les droits humains. Le gouvernement de la *Suède* estime que des dispositions spéciales pour les femmes sur le lieu de travail devraient être évitées autant que possible.

ii) *Obstacles pratiques*

893. Certains pays font état d'obstacles politiques ou socio-économiques à la ratification. Le gouvernement du *Bangladesh* indique que le pays ne sera pas en mesure de ratifier d'autres conventions tant que les conditions socio-économiques et sa capacité institutionnelle ne se seront pas améliorées. Le gouvernement du *Malawi* fait état de faibles perspectives de ratification, étant donné la mauvaise situation économique et la faible productivité du travail. De plus, selon son point de vue, l'introduction de changements comme un plafonnement des heures légales de travail pourrait fragiliser encore davantage l'économie. Le gouvernement de l'*Indonésie* indique que la ratification des conventions doit prendre en compte les besoins et les conditions économiques du pays, ainsi que le contexte social et culturel. Le gouvernement de l'*Erythrée* souligne que la pénurie de ressources humaines qualifiées et le manque de matériel des inspecteurs du travail sont parmi les principales raisons qui retardent la ratification. Le gouvernement de la *Suisse* indique que, compte tenu de la situation économique actuelle, réduire à 40 heures la durée du travail hebdomadaire, comme le prévoit la convention n° 47, semble peu probable.

894. D'autres pays font état de difficultés pratiques qui entravent la ratification des instruments. Concernant les conventions n°s 1, 30, 47 et 106, le gouvernement du *Danemark* indique que les questions liées au temps de travail, y compris sa durée hebdomadaire moyenne, étant essentiellement réglementées par des conventions collectives qui sont négociées et signées sans intervention de l'Etat, la ratification des conventions serait juridiquement contraignante pour l'Etat, lequel n'a pas une influence absolue sur les questions couvertes par les conventions. Le gouvernement des *Pays-Bas* fait observer que, en principe, il n'envisage pas de ratifier une convention qui offre un niveau de protection inférieur à celui établi dans la législation nationale. En ce qui concerne la convention n° 171, il indique que, après l'adoption de la convention, la directive européenne sur le temps de travail (93/104/CE) a été adoptée et transposée dans la législation des *Pays-Bas*, établissant ainsi un niveau de protection au moins égal à celui offert par la convention. Le gouvernement de l'*Estonie* indique que, au regard de la situation actuelle dans le pays, la ratification des conventions n'améliorerait ni les conditions de travail ni les dispositions relatives au temps de travail. Le gouvernement de l'*Espagne* indique que l'approche prescriptive de la convention n° 171 fait qu'il est difficile de s'y conformer. De même, le gouvernement de la *Suède* indique que le caractère trop détaillé des dispositions de la convention n° 171 est un obstacle à sa ratification.

2. Propositions d'action de l'OIT

895. Plusieurs gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs ont formulé des commentaires sur une action normative possible, de même que sur un soutien aux politiques et sur une coopération pour le développement dont pourraient bénéficier les Etats Membres et les mandants pour améliorer la mise en œuvre des conventions.

A. Demandes d'assistance technique ou de coopération technique

896. La commission note que quelques pays indiquent avoir reçu l'appui de l'OIT pour mettre leur législation en conformité avec les conventions de l'OIT, y compris les normes relatives au temps de travail. Le gouvernement des *Seychelles* indique que, dans le contexte de la révision de la loi sur l'emploi, le BIT a fourni une aide efficace et productive pour assurer l'alignement de la législation nationale sur les normes internationales du travail, dont les instruments relatifs au temps de travail. Les gouvernements de l'*ex-République yougoslave de Macédoine*, du *Guatemala* et des *Seychelles* ajoutent que des activités, par exemple des ateliers et des tables rondes sur les normes de l'OIT, notamment celles relatives au temps de travail, ont été menées et ont eu des résultats effectifs.

897. Plusieurs pays font savoir qu'ils souhaiteraient bénéficier d'une assistance technique sur les prescriptions des instruments. Le gouvernement de *Cabo Verde* estime que, dans le cadre d'une éventuelle révision du Code du travail en 2019, il serait utile de demander l'assistance technique du BIT afin de mieux comprendre les normes internationales du travail pertinentes, en particulier les conventions n^{os} 171 et 175. Le gouvernement de la *Chine* exprime le souhait de renforcer les échanges et la coopération techniques avec l'OIT, notamment au moyen de formations et d'échanges à l'étranger, en vue de mettre au point un meilleur système juridique et réglementaire en ce qui concerne la durée du travail dans le pays. Le gouvernement de l'*Indonésie* déclare avoir besoin d'une assistance concernant la réglementation du travail à temps partiel et du temps de travail dans le secteur des transports par voie terrestre. Le gouvernement de *Madagascar* indique qu'une assistance technique est nécessaire en vue d'une application effective au niveau national des instruments relatifs au temps de travail. Le gouvernement du *Malawi* déclare avoir besoin de l'appui de l'OIT concernant les dispositions relatives au travail à temps partiel, afin de suivre l'évolution des régimes de temps de travail. Le gouvernement du *Myanmar* indique qu'une assistance technique est nécessaire en vue de l'adoption d'une législation spécifique relative à la durée du travail et aux congés des travailleurs du secteur pétrolier qui travaillent au large des côtes, compte tenu des caractéristiques de ce secteur. Les gouvernements du *Chili*, du *Costa Rica*, de l'*Egypte*, de la *République islamique d'Iran*, de la *Jamaïque*, du *Maroc*, du *Samoa* et du *Soudan* estiment également qu'une assistance technique du BIT serait utile pour faciliter leurs processus de réforme législative.

B. Nécessité d'une action normative de l'OIT

898. Plusieurs gouvernements et partenaires sociaux évoquent une action normative que pourraient mener l'OIT et les Etats Membres, notamment en vue d'un éventuel nouvel instrument regroupant les normes de l'OIT relatives au temps de travail et d'un réexamen des instruments existants en la matière, compte étant tenu de la nécessité de faire face aux nouvelles questions qui se posent dans ce domaine.

a) Commentaires des gouvernements

899. Certains gouvernements proposent de consolider les dispositions relatives au temps de travail dans un nouvel instrument. Le gouvernement de l'*Australie* salue les travaux réalisés par le mécanisme d'examen des normes et note qu'ils pourraient déboucher sur la consolidation des normes relatives au temps de travail, si le groupe de travail tripartite en décide ainsi. Le gouvernement de la *Slovaquie* estime qu'il conviendrait d'examiner la possibilité de consolider ces instruments. Le gouvernement des *Pays-Bas* propose qu'une nouvelle convention unique, dans l'esprit de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), contienne non seulement des dispositions relatives à la durée du travail et aux périodes de repos, mais garantisse aussi le travail décent. D'autres gouvernements proposent la consolidation des instruments relatifs au temps de travail, entre autres le *Nicaragua* et la *Suède*.

900. Certains gouvernements proposent la révision des instruments, en indiquant que certains d'entre eux ont été adoptés il y a près de 100 ans et ne reflètent pas les réalités du monde actuel. Le gouvernement de l'*Autriche* propose d'envisager la mise à jour de la convention n° 1, qui aura bientôt 100 ans, et de la convention n° 30, à la lumière du processus en cours visant à rendre la législation du travail plus souple, en particulier en ce qui concerne le temps de travail. Le gouvernement du *Danemark* indique que, si les normes de l'OIT relatives au temps de travail sont toujours pertinentes, la diversité actuelle des pratiques, la répartition différente de la durée du travail dans les pays en développement et dans les pays développés et l'expansion de l'économie informelle sont des aspects à prendre en considération pour évaluer l'impact de ces instruments. Il ajoute qu'il faut trouver un équilibre en matière de réglementation du temps de travail entre la protection des travailleurs et la promotion d'entreprises durables, et que les instruments de l'OIT doivent prendre en compte le fait que, dans certains pays comme le *Danemark*, la réglementation du temps de travail relève de la négociation entre les partenaires sociaux. Le gouvernement du *Soudan* estime qu'il faut réviser les conventions n°s 1 et 14 eu égard aux nouvelles réalités. Le gouvernement de la *Suisse* considère que, pour parvenir à une réduction de la durée du travail, une révision des conventions doit prendre en compte la situation économique des pays, ainsi que les variations saisonnières dans l'activité de certaines catégories de travailleurs.

901. Plusieurs pays mentionnent la nécessité de traiter certaines questions. Le gouvernement de l'*Azerbaïdjan* préconise l'organisation des périodes de travail et des périodes de repos dans des systèmes de rotation et des systèmes à équipes multiples qui seraient examinés par l'OIT. Les gouvernements de la *Lituanie*, du *Samoa* et des *Seychelles* estiment également que le travail posté doit être traité dans des instruments de l'OIT.

902. D'autres gouvernements soulignent que les instruments de l'OIT relatifs au temps de travail doivent prendre en compte les évolutions récentes, notamment l'impact des nouvelles technologies sur les heures de repos. Le gouvernement de l'*Autriche* estime que ces faits nouveaux, notamment les effets des nouvelles technologies de l'information sur l'organisation du temps de travail, doivent être pris en considération et examinés dans le cadre de l'Initiative sur l'avenir du travail de l'OIT. Le gouvernement du *Honduras* recommande de prendre en compte des aspects comme les pauses durant la journée de travail, le calcul en moyenne de la durée du travail, la semaine de travail comprimée, les horaires de travail flexibles et le système des comptes épargne-temps. Le gouvernement du *Pérou* propose que l'OIT prenne en compte l'évolution et le rôle des technologies de l'information et de la communication en ce qui concerne le temps de travail, en vue de protéger les travailleurs et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. D'autres gouvernements préconisent de prendre en considération l'impact des nouvelles

technologies sur l'organisation du temps de travail, ainsi que la nécessité de réglementer le télétravail, par exemple le *Guatemala*, le *Mexique* et la *Thaïlande*.

b) Commentaires d'organisations d'employeurs

903. L'*Organisation internationale des employeurs (OIE)* indique que les conventions n^{os} 1 et 30, qui ont été ratifiées et sont en vigueur dans seulement 25 et 13 pour cent respectivement des Etats Membres de l'OIT, ne répondent plus à bien des égards aux besoins actuels. Selon l'*OIE*, il se peut que d'autres normes internationales jouent un rôle plus universel, par exemple l'article 24 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et l'article 7(d) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui créent des droits au repos et aux loisirs et prévoient une limitation raisonnable de la durée du travail. Si tel est le cas, cela expliquerait non seulement pourquoi la ratification des normes internationales de l'OIT sur le temps de travail a peut-être diminué au profit de ces instruments à caractère plus général, mais cela signifierait aussi qu'il n'est pas nécessaire de réexaminer les normes de l'OIT.

904. Selon la *Confédération des industries finlandaises*, il n'est pas nécessaire de disposer de nouveaux instruments de l'OIT, ou de mettre à jour les instruments existants pour réglementer la durée du travail et les congés annuels. De même, la *Fédération des entreprises finlandaises* n'estime pas nécessaire de créer de nouvelles normes relatives au temps de travail, dans la mesure où la réglementation de la durée du travail est structurée de manière très différente selon les régions du monde.

905. La *Confédération des chambres industrielles des Etats-Unis du Mexique* considère qu'il est crucial de réexaminer les normes internationales du travail, notamment la convention n^o 1, qui sont dépassées et ne reflètent plus l'évolution des conditions de travail.

c) Commentaires d'organisations de travailleurs

906. La *Confédération syndicale internationale (CSI)* considère qu'il est important de maintenir et de renforcer les normes minimum existantes sur le temps de travail, car elles ont une fonction réglementaire importante. Selon la *CSI*, il faut des consultations tripartites pleines et entières sur les normes relatives au temps de travail afin de combler les écarts existants en matière de réglementation et d'assurer aux travailleurs une protection solide et autant de choix et d'autonomie que possible pour concilier vie professionnelle et vie privée. La *CSI* estime que les points suivants, qui sont essentiels, doivent être pris en considération: protéger les travailleurs contre des heures de travail excessives; garantir une durée minimale de travail; maintenir une définition claire du temps de travail; parvenir à un régime du temps de travail qui préserve durablement l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et assure la parité entre hommes et femmes en ce qui concerne les soins à la personne et le travail familial qui ne sont pas rémunérés.

907. S'agissant en particulier du travail de nuit, la *Confédération générale du travail - Force ouvrière* indique que, avant d'abroger la convention (n^o 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, et la convention (n^o 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, l'OIT devrait lancer une campagne de ratification de la convention (n^o 171) sur le travail de nuit, 1990. Les Etats Membres qui ont ratifié les conventions n^{os} 4 et 41, et qui ne les ont pas dénoncées, n'ont pas nécessairement ratifié la convention (n^o 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, ou la convention n^o 171. L'abrogation des conventions n^{os} 4 et 41 pourrait donc créer un vide juridique dans certains pays.

908. La *Confédération générale grecque du travail* indique qu'il serait trop ambitieux de regrouper les normes existantes de l'OIT dans une nouvelle norme d'ensemble sur le temps de travail. Néanmoins, les normes existantes comportent des lacunes réglementaires

qui doivent être traitées au moyen d'une nouvelle norme, en ce qui concerne par exemple les heures supplémentaires et le travail à la demande, et pour que les travailleurs aient plus de possibilités de flexibilité.

909. Les confédérations syndicales finlandaises indiquent qu'il y a eu des changements substantiels dans la vie professionnelle depuis l'adoption de la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962. Selon elles, la définition de la durée normale du travail contenue dans le paragraphe 11 de cette recommandation n'est plus adaptée. Néanmoins, elles soulignent la pertinence de la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994, dans le contexte des changements législatifs qui affectent la relation de travail et la sécurité sociale selon le type de travail effectué.

910. La *Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale nationale* indique que, même si la convention n° 30 est un instrument fondamental et pertinent, il n'est plus adapté aux systèmes actuels d'organisation du temps de travail.

Chapitre XI. Remarques finales: la voie à suivre

911. La commission se félicite de l'opportunité qui lui est ainsi donnée d'examiner la question du temps de travail, ainsi que du choix que le Conseil d'administration a fait en sélectionnant les conventions n^{os} 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171, 175, les recommandations n^{os} 13, 98, 103, 116, 178, 182, et le protocole de 1990 relatif à la convention n^o 89, pour être l'objet de la présente étude d'ensemble. Ainsi, elle a pu traiter dans leur globalité les questions du temps de travail, qui touchent un nombre très important de travailleurs dans le monde. La commission espère que cette première étude d'ensemble, qui couvre tous les aspects du temps de travail, aidera à présenter un bilan complet de la situation qui prévaut actuellement au sein des Etats Membres au sujet de cette question importante, qu'elle aidera à détecter d'éventuelles lacunes dans les normes internationales du travail et les obstacles à leur mise en œuvre et qu'elle apportera des éclaircissements à propos de certains aspects de leur contenu. De plus, reconnaissant le taux élevé de réponses au questionnaire détaillé, elle souhaite exprimer son appréciation et encourage les pays à continuer à participer aux prochaines études d'ensemble.

912. La durée et l'organisation du temps de travail sont des éléments essentiels dans toute relation de travail. Elles ont un impact majeur sur la santé des travailleurs, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les résultats des entreprises. Les normes internationales du travail sur le temps de travail favorisent l'approche axée sur les droits de l'homme pour ce qui est de la réglementation du temps de travail et des périodes de repos. Cette approche se reflète dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, selon laquelle toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques. Ce principe est également reconnu par la Convention internationale des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels, de même que par des instruments régionaux.

913. La question du temps de travail tient une place importante dans l'histoire de l'OIT, les activités normatives en la matière ayant été très intenses les premières décennies qui ont suivi la création de l'Organisation. Avec la crise économique mondiale de 2008, les questions relatives au temps de travail sont devenues à nouveau un des principaux objectifs de l'Agenda du travail décent de l'OIT et, plus récemment, un aspect pertinent de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier l'ODD 8, destiné à promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Les conclusions de la Conférence de 2015 concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) insistent sur le fait que la réglementation de la durée du travail, y compris l'instauration d'une durée maximale de la journée et de la semaine de travail, pour tous les travailleurs, quel que soit

le type de relation de travail, est un principe inscrit dans la Constitution de l'OIT et demeure un objectif important ¹.

914. La commission souhaite soulever un certain nombre de questions spécifiques concernant l'application des instruments dans la loi et dans la pratique nationales.

915. **Limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail.** Les conventions n^{os} 1 et 30 fixent une double limite cumulative (journalière et hebdomadaire) de la durée du travail, destinée à veiller à ce que la moyenne des heures de travail ne dépasse pas 8 heures par jour, sur 6 jours. La commission observe que, si les législations nationales des pays examinés reconnaissent globalement les limites au nombre d'heures de travail hebdomadaires, dans de nombreux pays, les limites journalières ne sont pas clairement établies. ***Rappelant la nécessité de fixer des limites aussi bien journalières qu'hebdomadaires de la durée normale du travail, qui répondent à la nécessité de préserver la santé et le bien-être des travailleurs ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en tenant compte des besoins en matière de production, la commission prie instamment tous les gouvernements de prendre les mesures nécessaires pour garantir que ces limites sont assurées par la loi et respectées dans la pratique.***

916. **Heures supplémentaires.** L'examen des lois et des pratiques nationales relatives aux heures supplémentaires montre que les circonstances justifiant le recours à des dérogations à la durée normale du travail, telles que fixées par la loi, ne sont pas toujours clairement définies ou vont au-delà de celles qui sont reconnues dans les conventions n^{os} 1 et 30. Il montre également que les limites fixées concernant le nombre d'heures supplémentaires autorisé par la loi et la pratique dépassent les limites raisonnables requises par les conventions, et que les heures supplémentaires ne font souvent pas l'objet d'une compensation soit financière, soit sous forme de congés. ***La commission tient à souligner l'impact que de longues heures de travail peuvent avoir sur la santé et le bien-être des travailleurs. Tout en reconnaissant que la flexibilité en matière de temps de travail peut se révéler importante pour les entreprises et les travailleurs, la commission met également l'accent sur la nécessité de maintenir le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les travailleurs dans un cadre qui tienne compte de la santé et du bien-être des travailleurs. La commission prie donc instamment tous les gouvernements de prendre les mesures nécessaires pour garantir que le recours aux heures supplémentaires se limite à des circonstances claires et fondées, que le nombre d'heures supplémentaires journalières et hebdomadaires autorisé est maintenu à des niveaux raisonnables et que les heures supplémentaires travaillées sont rémunérées à un taux de rémunération au moins équivalent au taux fixé dans les conventions n^{os} 1 et 30.***

917. **Moyenne des heures de travail établie sur des périodes de référence supérieures à une semaine.** La méthode appliquée pour l'aménagement des heures de travail a un impact sur le bien-être des travailleurs et la performance des entreprises. La commission observe que, dans une grande majorité de pays, la législation prévoit la possibilité d'établir la moyenne des heures de travail sur une période supérieure à une semaine. Elle observe également que, dans de nombreux pays, les limites journalières et hebdomadaires des heures de travail totales ne sont pas clairement définies lorsque la moyenne est établie sur de longues périodes. ***Tout en reconnaissant que la flexibilité du temps de travail peut être importante pour que les entreprises puissent s'adapter aux besoins des modalités modernes d'organisation du travail, la commission insiste sur l'importance qu'il y a à fixer des limites raisonnables et des garanties de protection lors de l'élaboration de ces***

¹ BIT: Résolution et conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), CIT, 104^e session, 2015, paragr. 12.

aménagements flexibles, de manière à veiller à ce que leur mise en œuvre tienne compte de la nécessité de protéger la santé et le bien-être des travailleurs et leur permette de concilier vie professionnelle et vie de famille.

918. *Dérogations au principe de repos hebdomadaire.* Bien que le principe de repos hebdomadaire inscrit dans les conventions n^{os} 14 et 106 soit largement accepté dans les législations nationales, le recours fréquent aux régimes spéciaux de repos hebdomadaire, et la tendance qui consiste à offrir une compensation financière pour tout travail accompli pendant les périodes de repos hebdomadaire, plutôt qu'un temps de repos compensateur, est en contradiction avec l'objectif premier de ce principe, qui est de permettre aux travailleurs de se reposer et de profiter de leur temps de loisirs pendant au moins 24 heures par semaine. *A cet égard, la commission insiste sur le fait qu'il est important de tenir compte de considérations à la fois sociales et économiques lors de l'application de régimes de repos hebdomadaire et de veiller à consulter les partenaires sociaux avant d'introduire de tels régimes. La commission insiste également sur la nécessité de compenser dûment le travail accompli pendant la période de repos hebdomadaire par un temps de repos d'une durée équivalente au repos hebdomadaire normal, et d'offrir cette compensation dans un laps de temps qui permette de garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et leur participation à la vie de famille.*

919. *Restrictions sur le report et le fractionnement des congés annuels.* Une analyse des législations nationales sur ce point montre que le principe des congés payés est largement accepté et que la durée des congés est bien souvent conforme aux prescriptions de la convention n^o 132. La commission observe toutefois que les législations nationales ont tendance à requérir des périodes de service nettement supérieures aux 6 mois proposés par la convention pour qu'un travailleur puisse prétendre à un congé payé. Elle note également une tendance à exclure des calculs du droit au congé payé les périodes d'absence du travail justifiées due à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité. Une autre tendance est à observer: il s'agit de celle qui consiste à reporter ou à fractionner le congé annuel en parties dont la durée dépasse les limites fixées par la convention, ce qui est en contradiction avec l'objectif même du congé annuel, qui est de veiller à ce que les travailleurs bénéficient d'une période de congé suffisante pour se reposer et récupérer de la fatigue accumulée. *La commission met l'accent sur l'importance qu'il y a à limiter le report du congé annuel à une petite partie de ce congé, et à veiller à ce qu'il ne dépasse pas une période de temps raisonnable pour que les travailleurs puissent récupérer de la fatigue physique ou mentale et participer à la vie de famille.*

920. *Mesures de protection applicables aux travailleurs de nuit.* Observant la tendance à une plus grande proportion de travailleurs de nuit dans la population active, la commission rappelle que la convention n^o 171 offre une grande flexibilité dans l'application progressive de mesures de protection des travailleurs de nuit. Malgré le très faible taux de ratification de la convention, elle note que la législation de bon nombre de pays contient des mesures destinées à protéger les travailleurs de nuit des effets sur leur santé et leur sécurité que peut avoir ce type de travail. Cela étant dit, elle observe également que la législation nationale de nombreux pays ne reflète pas les mesures de protection établies par la convention, à savoir celles qui concernent la protection de la maternité, la compensation appropriée pour le travail de nuit, la mise à disposition de services sociaux et une limitation des heures supplémentaires pendant le travail de nuit. *A cet égard, rappelant que le travail de nuit pourrait avoir un impact sur certains aspects de la santé et de la sécurité des travailleurs et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la commission met l'accent sur l'importance qu'il y a à prendre des mesures suffisantes pour protéger les travailleurs de nuit des risques inhérents à ce type de travail.*

921. ***Egalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel.*** Le travail à temps partiel peut offrir des opportunités à certains travailleurs qui pourraient rencontrer des difficultés à prendre part à un emploi à plein temps. La commission se félicite des efforts accomplis par les gouvernements et les partenaires sociaux dans le but de promouvoir divers aménagements du temps de travail, tels que le travail à temps partiel. Elle insiste néanmoins sur le fait qu'il est important que les travailleurs aient la possibilité de se prévaloir de possibilités d'emploi à plein temps, si tel est leur souhait. ***Rappelant que, dans beaucoup de pays, les travailleurs à temps partiel sont des femmes, de façon disproportionnée, et que tous les travailleurs à temps partiel doivent disposer d'un emploi décent et de conditions de travail décentes, tel que prescrit par la convention n° 175, la commission indique combien il est important d'adopter ou de renforcer des lois et politiques nationales visant à garantir un travail à temps partiel de qualité, y compris l'égalité de traitement dans la protection de l'emploi (licenciement et protection de la maternité), la non-discrimination, la sécurité et la santé au travail et le droit d'organisation et de négociation collective.***

922. ***Nouveaux aménagements du temps de travail et impact des technologies modernes.*** La commission note que, ces dernières années, les contrats zéro heure et autres formes de travail sur appel sont de plus en plus fréquents. De plus, les technologies de l'information et de la communication ont un impact de plus en plus grand sur l'organisation du travail ainsi que sur la durée et l'aménagement du temps de travail, de même qu'elles contribuent au développement du télétravail et rendent plus floues les frontières entre les périodes de travail et les périodes de repos. Le développement de l'économie de plate-forme (appelée «l'économie des petits boulots») et du travail à la demande a lui aussi des répercussions sur l'organisation du temps de travail. Bien que reconnaissant que ces aménagements du travail puissent offrir des avantages aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, la commission observe qu'ils s'accompagnent aussi d'un certain nombre d'inconvénients, dont l'empiètement du travail sur les périodes non travaillées et de repos, le caractère imprévisible des heures de travail, l'insécurité des revenus et le stress engendré par le besoin que ressent le travailleur d'être en permanence connecté avec le travail. ***La commission insiste sur le fait qu'il est important que ces questions soient régies par la législation nationale, et qu'il soit tenu compte aussi bien des besoins des travailleurs en termes de santé physique et mentale et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée que des besoins de flexibilité des entreprises.***

923. ***Le rôle du dialogue social et de la négociation collective dans la réglementation du temps de travail.*** La consultation des partenaires sociaux est requise dans la plupart des instruments traités par la présente étude d'ensemble, et les consultations tripartites tout comme les conventions collectives sont largement reconnues comme étant un moyen de mettre en œuvre certaines des dispositions de ces instruments. D'autres aspects de la réglementation du temps de travail nécessitent, au regard des normes pertinentes, l'adoption de lois ou de règlements. Toutefois, comme la commission l'a observé dans son étude d'ensemble de 2005 (paragr. 323), dans un nombre croissant de pays, la durée du travail est régie par des conventions collectives de travail ou des sentences arbitrales et, dans certains cas, des accords individuels. L'étude d'ensemble montre que la négociation collective et le dialogue social tripartite ont été des outils importants dans l'élaboration de politiques sur le temps de travail et que les partenaires sociaux jouent un rôle majeur dans la réglementation et l'organisation du temps de travail. La négociation collective a servi en particulier à établir des aménagements souples du temps de travail et à offrir un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des entreprises, au bénéfice des uns comme des autres. ***Rappelant que les dispositions protectrices des conventions internationales du travail relatives au temps de travail ne s'appliquent pas seulement***

aux législations nationales, mais aussi aux conventions collectives, la commission souligne qu'il est important que la négociation collective soit possible à tous les niveaux, car les conventions collectives sont obligatoires aussi bien pour ceux qui les ont signées que pour ceux qu'elles représentent. Il importe aussi qu'un système soit mis en place par accord mutuel entre les parties, afin de garantir que la négociation collective et le dialogue social continuent à jouer un rôle actif dans la mise en œuvre des conventions de l'OIT relatives au temps de travail.

924. *Application des dispositions relatives au temps de travail.* La commission reconnaît que le respect des prescriptions relatives au temps de travail reste un défi dans le monde du travail. Dans les pays en développement, de nombreux travailleurs, en particulier dans les économies informelle et rurale, sont exclus de toute forme de contrôle destiné à vérifier que les dispositions relatives à la durée de travail et aux périodes de repos sont bien respectées. Dans les pays industrialisés, les nouvelles méthodes de travail et la complexité croissante associée aux aménagements du temps de travail ne font qu'exacerber les difficultés que rencontrent les inspections du travail, les tribunaux du travail, les employeurs et les travailleurs eux-mêmes pour contrôler que ces dispositions sont bien respectées. En l'absence d'une notification et d'un enregistrement effectif des heures de travail et des périodes de repos, il n'est pas possible d'évaluer leur conformité aux normes applicables. *A cet égard, la commission est d'avis qu'il conviendrait d'avoir recours à de nouvelles technologies pour mesurer les heures de travail. En outre, il est important de veiller à ce que des mécanismes efficaces soient en place pour garantir le respect des dispositions relatives au temps de travail, principalement par l'intermédiaire de l'inspection du travail et par l'application de sanctions dissuasives en cas de non-respect, ainsi que par d'autres mécanismes spécifiés dans la présente étude d'ensemble. De plus, selon la commission, il est également important que les travailleurs eux-mêmes respectent ces dispositions et qu'ils soient sensibilisés sur l'impact négatif que peut avoir tant sur leur santé et leur sécurité que sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée le fait d'effectuer constamment des heures supplémentaires et de ne pas prendre les périodes de repos nécessaires.*

925. La commission reconnaît que le niveau de ratification de bon nombre de conventions relatives au temps de travail est faible ², y compris pour les conventions n^{os} 171 et 175, qui sont les plus récentes. Elle observe des difficultés persistantes dans la mise en œuvre de leurs dispositions. Prenant note de ces problèmes, la commission estime, comme elle l'avait déjà fait dans son étude d'ensemble de 2005, que la limitation de la durée de travail et la réglementation des autres aspects du temps de travail restent des objectifs importants, tant pour protéger les travailleurs que pour assurer aux entreprises des règles du jeu équitables. La commission rappelle que, dans son observation générale sur les conventions relatives au temps de travail publiée en 2014, elle se référait aux conclusions de la Réunion tripartite d'experts de l'OIT sur l'aménagement du temps de travail, qui a eu lieu en octobre 2011, selon lesquelles les normes actuelles de l'OIT relatives à la durée journalière et hebdomadaire du travail, au repos hebdomadaire, aux congés payés annuels, au travail à temps partiel et au travail de nuit sont toujours d'actualité au XXI^e siècle et devraient être encouragées dans le but de faciliter le travail décent.

926. Toutefois, au chapitre I de cette étude d'ensemble, la commission s'est interrogée sur l'applicabilité de certaines dispositions des conventions n^{os} 1 et 30, ce qui rend difficile leur mise en œuvre au niveau national étant donné certaines formes flexibles d'aménagement du temps de travail qui pourraient concilier les besoins des travailleurs et ceux des employeurs. Ce constat est renforcé par l'examen des différentes modalités

² Le nombre de ratifications par convention est indiqué dans la première section de chacun des chapitres pertinents.

d'aménagement du temps de travail figurant au chapitre VI de cette étude d'ensemble. En outre, le chapitre VII a permis de mesurer l'ampleur des développements récents dans ce domaine, qui ne sont que peu ou prou appréhendés par les normes existantes.

927. A cet égard, la commission note également la proposition formulée par certains gouvernements qui consiste soit à regrouper les normes relatives au temps de travail, soit à les réviser. Cette proposition a pour but, notamment, d'adapter les conventions n^{os} 1 et 30 aux tendances nouvelles en matière de durée du travail et d'aménagement du temps de travail, lesquelles sont dues à l'évolution économique, démographique et technologique récente. La commission note que des discussions ont lieu actuellement ou sont prévues au sein de l'Organisation afin de fournir de nouvelles orientations destinées à faire avancer le travail décent dans le domaine du temps de travail. *Dans l'hypothèse d'une action normative, la commission attire l'attention sur la protection de la santé et de la sécurité au travail ainsi que la préservation d'un équilibre raisonnable entre vie professionnelle et vie privée et familiale. En tenant compte de ces éléments fondamentaux, la commission souligne l'importance de la promotion de l'égalité entre travailleurs et travailleuses et la nécessité de consulter pleinement les organisations d'employeurs et de travailleurs sur les questions relatives au temps de travail et de permettre aux travailleurs d'avoir une influence sur leurs heures de travail tout en tenant compte des besoins des entreprises durables. Elle attire également l'attention sur la possibilité de mettre en place des formes flexibles d'aménagement du temps de travail répondant aux besoins des employeurs et des travailleurs et tenant compte des nouveaux développements évoqués dans cette étude d'ensemble, et en particulier l'impact des nouvelles technologies sur l'organisation du temps de travail.*

928. *La commission espère que la présente étude d'ensemble apportera une contribution utile aux travaux de la Réunion tripartite d'experts de l'OIT sur le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, prévue provisoirement en 2019, ainsi qu'à ceux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes du Conseil d'administration du BIT. Enfin, la commission considère que la question du respect des normes relatives au temps de travail devrait faire l'objet à l'avenir d'un examen tripartite plus approfondi.*

Annexe I

**Formulaire de rapport envoyé aux Etats Membres
et aux partenaires sociaux**

Appl. 19

C.1, C.14, C.30, C.47, R.116, C.89, P.89, R.13, C.106, R.103,
C.132, R.98, C.171, R.178, C.175 et R.182

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORTS SUR

LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS

*(Article 19 de la Constitution
de l'Organisation internationale du Travail)*

FORMULAIRE DE RAPPORT RELATIF AUX INSTRUMENTS SUIVANTS:

CONVENTION (N° 1) SUR LA DURÉE DU TRAVAIL (INDUSTRIE), 1919

CONVENTION (N° 14) SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE (INDUSTRIE), 1921

CONVENTION (N° 30) SUR LA DURÉE DU TRAVAIL
(COMMERCE ET BUREAUX), 1930

CONVENTION (N° 47) DES QUARANTE HEURES, 1935

RECOMMANDATION (N° 116) SUR LA RÉDUCTION
DE LA DURÉE DU TRAVAIL, 1962

CONVENTION (N° 89) SUR LE TRAVAIL DE NUIT (FEMMES) (RÉVISÉE), 1948

PROTOCOLE DE 1990 RELATIF À LA CONVENTION
SUR LE TRAVAIL DE NUIT (FEMMES) (RÉVISÉE), 1948

RECOMMANDATION (N° 13) SUR LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES
(AGRICULTURE), 1921

CONVENTION (N° 106) SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE
(COMMERCE ET BUREAUX), 1957

RECOMMANDATION (N° 103) SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE
(COMMERCE ET BUREAUX), 1957

CONVENTION (N° 132) SUR LES CONGÉS PAYÉS (RÉVISÉE), 1970

RECOMMANDATION (N° 98) SUR LES CONGÉS PAYÉS, 1954

CONVENTION (N° 171) SUR LE TRAVAIL DE NUIT, 1990

RECOMMANDATION (N° 178) SUR LE TRAVAIL DE NUIT, 1990

CONVENTION (N° 175) SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, 1994

RECOMMANDATION (N° 182) SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, 1994

GENÈVE

2016

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

L'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail se réfère à l'adoption, par la Conférence, de conventions et de recommandations, ainsi qu'aux obligations qui en découlent pour les Membres de l'Organisation. Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi conçues:

«5. S'il s'agit d'une convention:

[...]

- e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs, ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

6. S'il s'agit d'une recommandation:

[...]

- d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

7. Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

- a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'Etat fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des Etats fédératifs;
- b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des Etats constitutants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra:

[...]

- iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des Etats constitutants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs, ou par toute autre voie;
- v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses Etats constitutants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.»

Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.

RAPPORT

à présenter le 28 février 2017 au plus tard, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de, sur l'état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l'objet des instruments suivants mentionnés dans le questionnaire.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent envoyer leurs commentaires au plus tard le 30 juin 2017.

*

Cadre et portée des questions

Le questionnaire a été préparé à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et son suivi. Il a été tenu compte du fait que «ce suivi vise à tirer le meilleur parti possible de tous les moyens d'action prévus par la Constitution de l'OIT pour que celle-ci remplit son mandat. Quelques-unes des mesures visant à aider les Membres pourraient rendre nécessaires certaines adaptations concernant les modalités d'application des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, sans augmenter les obligations des Etats Membres en matière de rapports.» Dans ces conditions, les études d'ensemble visent non seulement à donner un aperçu de la législation et des pratiques dans les Etats Membres de l'OIT concernant certains instruments, mais aussi à alimenter les discussions récurrentes avec des informations pertinentes sur les tendances et les pratiques par rapport à un objectif stratégique donné. Cela explique le fait que certaines des questions ne sont qu'indirectement liées à une disposition d'un instrument de l'OIT. Ces questions ont été définies comme une demande d'«informations sur les tendances et les pratiques».

En outre, soucieux de veiller à la cohérence sur le plan institutionnel, le Bureau a tenu compte, pour la préparation du questionnaire, du formulaire de rapport adopté par le Conseil d'administration pour la dernière étude d'ensemble sur le temps de travail (publiée en 2005); des conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011); des conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (16-19 février 2015); ainsi que des conclusions issues de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) lors de la session de la Conférence internationale du Travail de juin 2015.

*

Les diverses questions du formulaire ci-après se rapportent à des sujets traités dans les conventions n^{os} 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171 et 175, dans le protocole à la convention n^o 89 et dans les recommandations n^{os} 13, 98, 103, 116, 178 et 182. **Le cas échéant, prière d'indiquer une référence précise (lien Internet) ou de fournir des informations sur les dispositions des lois, règlements et politiques applicables ainsi qu'une version électronique des textes correspondants.**

FORMULAIRE DE RAPPORT AU TITRE DE L'ARTICLE 19 SUR LES INSTRUMENTS RELATIFS AU TEMPS DE TRAVAIL

Notes explicatives: 1. Les gouvernements des pays ayant ratifié une ou plusieurs des conventions et qui doivent présenter un rapport en vertu de l'article 22 de la Constitution utiliseront le présent formulaire uniquement pour ce qui est des conventions non ratifiées, le cas échéant, et des recommandations. Il n'y aura pas lieu de reproduire les informations déjà fournies au sujet des conventions ratifiées. *Les questions figurant sous les intitulés «Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière» et «Besoins éventuels en matière d'action normative et d'assistance technique» s'adressent à tous les Etats Membres.* 2. Lorsqu'il est fait référence à la «législation nationale» ou à des «dispositions», ces termes devraient être entendus comme comprenant les lois, dispositions réglementaires, politiques, conventions collectives, décisions judiciaires ou sentences arbitrales pertinentes. 3. Si la législation nationale ou d'autres dispositions ne traitent pas des questions soulevées dans le présent questionnaire, veuillez fournir des informations sur les pratiques en vigueur.

Notions de durée du travail	
Heures de travail: temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur (périodes de repos non comprises)	
1. Veuillez fournir des informations sur la manière dont la législation nationale définit la durée du travail, les périodes de repos et les périodes de disponibilité et les heures d'astreinte (y compris dans quelle mesure les périodes de disponibilité et les heures d'astreinte sont considérées comme des heures de travail et si elles doivent être rémunérées). Veuillez préciser de combien de jours se compose la semaine de travail.	C.30, art. 2 et 11 (2) b); C.1, art. 8 (1) b); R.116, paragr. 11
Champ d'application	
2. Veuillez préciser, s'il y a lieu, quelles dispositions excluent, en tout ou partie, certaines catégories de travailleurs ou d'employeurs ou certains secteurs du champ d'application de la législation nationale relative au temps de travail.	C.1, art. 1; C.30, art. 1
Limitation de la durée journalière et hebdomadaire du travail	
Par durée journalière et hebdomadaire normale du travail, on entend le nombre d'heures travaillées par jour ou par semaine, heures supplémentaires non comprises.	
3. Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions prévoient une limitation de la durée journalière et hebdomadaire normale du travail.	C.1, art. 2; C.30, art. 3; C.47, art. 1
4. Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière Veuillez indiquer si la législation nationale prévoit une période minimale de repos journalier. Dans l'affirmative, veuillez en indiquer la durée.	

Exceptions à la durée normale du travail (heures supplémentaires)	
Par heures supplémentaires, on entend les heures travaillées en plus de la durée journalière ou hebdomadaire normale du travail	
5. i) Veuillez donner des informations sur les éventuelles dispositions régissant les exceptions de caractère temporaire ou permanent à la durée normale du travail et sur les conditions auxquelles ces exceptions sont autorisées.	C.1, art. 3 et 6 (1) <i>a</i>) et <i>b</i>); C.30, art. 7 (1) et 2 <i>a</i>) et <i>b</i>)
ii) Veuillez indiquer les limites fixées pour ce qui concerne le nombre total d'heures supplémentaires autorisées au cours d'une période déterminée.	C.1, art. 6 (2); C.30, art. 7 (3); R.116, paragr. 17
6. Veuillez préciser les dispositions pertinentes régissant le paiement des heures supplémentaires et indiquer en particulier le niveau de la rémunération majorée et ses variations ainsi que les périodes de repos compensatoire (majoration du salaire horaire, jours de récupération ou combinaison de ces deux formules).	C.1, art. 6 (2); R.116, paragr. 19 (1) et (2)
Réduction de la durée du travail	
Politiques ou mesures de réglementation qui ont été mises en œuvre pour réduire la durée journalière ou hebdomadaire du travail	
7. i) Veuillez préciser, s'il y a lieu, quelles sont les politiques mises en œuvre et les mesures adoptées en vue de réduire progressivement la durée du travail.	C.47, art. 1; R.116, paragr. 3
ii) Veuillez indiquer, le cas échéant, si une réduction de la durée normale du travail a été appliquée progressivement et, dans l'affirmative, préciser quelles en ont été les étapes (étapes espacées dans le temps, étapes englobant progressivement des branches ou des secteurs de l'économie ou une combinaison de ces deux formules, autres dispositions).	R.116, paragr. 8
Durée minimale des périodes de repos hebdomadaire	
Période légale pendant laquelle les travailleurs peuvent se reposer, généralement en dehors du lieu de travail, et qui est mesurée en heures consécutives ou en jours à la fin d'une semaine de travail	
8. i) Veuillez préciser quelles sont les obligations légales relatives aux jours de repos hebdomadaire et indiquer si celles-ci prévoient que la période de repos hebdomadaire est accordée en même temps à toutes les personnes intéressées d'un même établissement et coïncide avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.	C.14, art. 2 (1) et (2); C.106, art. 6 (1) et (2); R.103, paragr. 1
ii) Veuillez indiquer si la législation nationale définit le repos hebdomadaire comme une période couvrant un ou plusieurs jours particuliers de la semaine ou un certain nombre d'heures consécutives.	C.14, art. 2 (1) et (3); C.106, art. 6 (1) et (3); R.103, paragr. 1 et 2
iii) Veuillez indiquer si, et de quelle manière, la législation nationale relative au repos hebdomadaire prend en considération les traditions et les usages des minorités religieuses.	C.106, art. 6 (4)

9. i) Veuillez fournir des informations détaillées sur les éventuelles dérogations de caractère temporaire, totales ou partielles, à la règle générale sur le repos hebdomadaire (notamment la suspension ou la réduction de la période de repos et la rotation des jours de repos hebdomadaires).	C.14, art. 4; C.106, art. 8 (1) et (2)
ii) Si des dérogations sont autorisées, veuillez indiquer si la législation nationale prévoit que les travailleurs bénéficient d'un repos compensatoire.	C.14, art. 5; C.106, art. 8 (3)
Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière	
iii) Si des dérogations sont autorisées, veuillez indiquer si la législation nationale prévoit que les travailleurs peuvent, à titre de compensation, bénéficier d'une rémunération supplémentaire au lieu d'un repos compensatoire.	
iv) Veuillez préciser les régimes spéciaux de repos hebdomadaire dont peuvent bénéficier, le cas échéant, certaines catégories de personnes ou certains types d'établissements.	C.106, art. 7 (1); R.103, paragr. 3
Pauses durant la journée de travail	
10. i) Veuillez indiquer si la législation nationale prévoit des pauses (café/thé, repas, prière, etc.) durant la journée de travail et dans quelles conditions les travailleurs ont droit à ces pauses. Dans l'affirmative, veuillez indiquer les types et la durée des pauses, et si celles-ci sont comprises dans la durée du travail.	C.1, art. 8 (1) <i>b</i>); C.30, art. 2 et 11 (2) <i>b</i>); R.178, paragr. 7
Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière	
ii) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions permettent aux travailleurs de bénéficier de pauses supplémentaires entre l'horaire normal de travail et le début des heures supplémentaires ou si la loi prévoit des pauses au cours des heures supplémentaires.	
Congé annuel payé Nombre minimal de jours de congé accordés et payés aux travailleurs par l'employeur sur une année civile, jours fériés non compris	
11. Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions prévoient une période minimale de service pour avoir droit à un congé annuel payé.	C.132, art. 5; R.98, paragr. 4 (2) <i>a</i>)
12. i) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions régissent la durée du congé annuel payé à laquelle les travailleurs ont droit, en précisant: <i>a</i>) si le congé est décompté en jours ou en semaines; <i>b</i>) sur quelle base il est calculé (salaire, primes); <i>c</i>) si sa durée augmente en fonction de l'ancienneté du service ou en raison d'autres facteurs (l'âge, par exemple); et <i>d</i>) s'il diffère selon les catégories de travailleurs.	C.132, art. 3 et 7; R.98, paragr. 4 (1) et (6)
ii) Veuillez fournir des informations sur l'exclusion du champ d'application de la législation nationale sur les congés annuels payés d'une quelconque catégorie de travailleurs et sur les raisons de cette exclusion.	C.132, art. 2; R.98, paragr. 3
13. Veuillez indiquer si le congé annuel payé peut être divisé en plusieurs parties et si la législation nationale prévoit un droit à une période minimale ininterrompue. Si tel est le cas, veuillez préciser la durée de cette période minimale.	C.132, art. 8

14. Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions prévoient que tout salarié bénéficie, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle il n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.	C.132, art. 11; R.98, paragr. 4 3)
15. i) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions autorisent le report des jours de congé non pris d'une année à l'autre.	C.132, art. 9 (1) et (2)
ii) Veuillez indiquer si, et dans quelles conditions, la législation nationale prévoit la possibilité de conclure des accords portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé. Veuillez aussi indiquer si le travailleur a la possibilité de bénéficier d'un paiement en espèces en échange d'un congé annuel.	C.132, art. 12
16. Veuillez indiquer si les congés annuels comprennent des congés de maladie, des congés pour raisons personnelles ou des congés pour d'autres motifs indépendants de la volonté du salarié. Veuillez préciser quelles sont les dispositions s'y rapportant.	C.132, art. 5 (4)
Protection des travailleurs de nuit Le travail de nuit est le travail qu'il est normalement prévu d'effectuer la nuit quand les travailleurs sont supposés dormir.	
17. Veuillez fournir des informations sur la définition des termes «nuit» et «travailleur de nuit» dans la législation nationale.	C.89, art. 2; C.171, art. 1; R.178, paragr. 1
18. i) Veuillez préciser la durée maximale du travail de nuit et la limitation des heures supplémentaires de nuit fixée par la législation nationale, en indiquant s'il s'agit d'une limitation par jour ou par semaine.	R.178, paragr. 4 et 5
ii) Veuillez indiquer si la législation nationale assure une période minimale de repos aux travailleurs de nuit, une attention particulière étant portée à la situation des femmes dans les exploitations agricoles.	R.13; R.178, paragr. 6
19. Veuillez fournir des informations sur les mesures visant à évaluer l'état de santé des travailleurs et sur la possibilité, pour les travailleurs, de travailler de jour en cas d'incapacité à travailler de nuit.	C.171, art. 4 et 6
20. Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quels secteurs ou quelles catégories de travailleurs sont exclus du champ d'application de la législation nationale sur le travail de nuit.	C.171, art. 2
21. Veuillez préciser les mesures relatives à la maternité prises, le cas échéant, afin de protéger les travailleuses de nuit (y compris le transfert à un travail de jour au cours de certaines périodes précédant et suivant l'accouchement).	C.171, art. 7
22. Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions prévoient des compensations pour les travailleurs de nuit (en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires) afin de reconnaître la nature particulière du travail de nuit.	C.171, art. 8

23. Veuillez indiquer les éventuelles dispositions concernant les services sociaux (c'est-à-dire en matière de transports, repas et repos) ou les installations (équipements de premiers secours) à mettre en place pour les travailleurs de nuit.	C.171, art. 5 et 9; R.178, paragr. 13 à 18
24. Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière Veuillez indiquer si une tendance à la hausse ou à la baisse se fait jour pour le travail de nuit par secteur de l'économie et/ou en ce qui concerne le nombre de travailleurs.	
Travail à temps partiel Le travailleur à temps partiel est défini comme un salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable	
25. i) Veuillez indiquer si le travail à temps partiel est défini dans la législation nationale et, si tel est le cas, de quelle manière (en précisant en particulier, le cas échéant, la durée ou les durées normale(s) du travail des travailleurs à plein temps en deçà de laquelle ou desquelles un travailleur est considéré comme un travailleur à temps partiel).	C.175, art. 1; R.182, paragr. 2
ii) Veuillez donner des informations sur les éventuelles catégories de travailleurs exclues du champ d'application de la législation sur le travail à temps partiel et indiquer les raisons d'une telle exclusion.	C.175, art. 3
26. i) Veuillez indiquer les mesures prises, le cas échéant, pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs. Veuillez en outre préciser, s'il y a lieu, les politiques visant à remédier aux situations où le travail à temps partiel n'est pas librement choisi.	C.175, art. 9 (1)
ii) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, les dispositions visant à faciliter le transfert librement consenti d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, ainsi que les conditions auxquelles peut s'opérer un tel transfert. Veuillez préciser le rôle que peuvent jouer les employeurs pour faciliter ce processus.	C.175, art. 9 et 10; R.182, paragr. 18
27. i) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, les dispositions garantissant que les travailleurs à temps partiel bénéficient de la même protection que celle accordée aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable pour ce qui concerne: <i>a)</i> le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs; <i>b)</i> la sécurité et la santé au travail; et <i>c)</i> la discrimination dans l'emploi et la profession.	C.175, art. 4
ii) Veuillez indiquer les mesures prises, le cas échéant, pour garantir que les travailleurs à temps partiel bénéficient des mêmes conditions que les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable pour ce qui concerne la protection de la maternité, la cessation de la relation de travail, le congé annuel payé et les jours fériés payés, le congé de maladie, les salaires et le régime obligatoire de sécurité sociale.	C.175, art. 5, 6 et 7; R.182, paragr. 6 <i>d)</i> , 7 (2), 10, 11, 13, 14 et 16

iii) Veuillez indiquer s'il existe des seuils pour les heures de travail ou les gains qu'il faut atteindre pour pouvoir bénéficier de certaines prestations de sécurité sociale ou d'autres avantages. Si tel est le cas, veuillez les décrire et indiquer s'ils font l'objet de révisions périodiques.	C.175, art. 8 (1), (2) et (3) a)
iv) Veuillez donner des informations sur les mesures destinées à surmonter les contraintes particulières que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, les possibilités de carrière et la mobilité professionnelle.	R.182, paragr. 15
<p>Evolution des mesures d'aménagement du temps de travail</p> <p>Les mesures d'aménagement du temps de travail sont l'un des moyens d'organiser la durée du travail, d'ordinaire pendant la semaine de travail. Les dispositions juridiques relatives à la limitation de la durée journalière et hebdomadaire du travail constituent généralement la base à partir de laquelle ces mesures devraient être organisées.</p>	
<p>28. Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière¹</p> <p>Veuillez indiquer si la législation nationale impose aux employeurs de prendre en compte les demandes des salariés souhaitant modifier leurs horaires de travail pour des raisons d'ordre personnel (par exemple pour répondre à des besoins de caractère familial ou personnel).</p>	
29. Veuillez indiquer, le cas échéant, si la législation nationale prévoit des <i>dispositions relatives au travail posté</i> ² (y compris des postes de durée journalière variable) et préciser les conditions de leur application.	C.1, art. 2 c) et 4; C.30, art. 11 (2) a)
30. i) Veuillez indiquer, le cas échéant, si la législation nationale prévoit des <i>systèmes de modulation de la durée du travail</i> ³ et préciser les conditions de leur application. S'il y a lieu, veuillez préciser la durée de la période de référence qui peut être utilisée: hebdomadaire, mensuelle, annuelle, autre.	C.1, art. 5; C.30, art. 6
<p>Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>ii) Veuillez indiquer si la législation nationale interdit l'utilisation de la modulation de la durée du travail – ou de certaines périodes pour cette modulation (l'annualisation des heures de travail, par exemple) – pour calculer le temps de travail.</p>	

¹ Voir aussi BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011).

² Par travail posté, on entend d'ordinaire une méthode d'organisation du temps de travail selon laquelle les travailleurs se succèdent à un poste de travail afin que l'entreprise puisse fonctionner sur une période d'une durée supérieure à la durée du travail de chacun des travailleurs. BIT: *Durée du travail: vers plus de flexibilité?*, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (art. 19, 22 et 23 de la Constitution), rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 93^e session (Genève, 2005), paragr. 103.

³ L'annualisation des heures de travail et autres systèmes de modulation de la durée du travail (par exemple la mensualisation ou la répartition des heures sur une période d'un mois) permettent de modifier la durée quotidienne et hebdomadaire du travail dans les limites définies par la loi, tout en exigeant une moyenne hebdomadaire au cours de la période sur laquelle la durée du travail est répartie ou un nombre d'heures plafonné pour l'année. A partir du moment où les limites maximales sont respectées, y compris la moyenne hebdomadaire ou le total annuel, aucune prime pour heures supplémentaires n'est due pour les heures travaillées en sus de la durée légale du travail. BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, op. cit., paragr. 119.

<p>31. Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez donner des informations, le cas échéant, sur les dispositions de la législation nationale qui prévoit: a) des <i>horaires hebdomadaires comprimés</i>⁴; b) des <i>horaires décalés fixes</i>⁵; c) des <i>systèmes d'horaire souple</i>⁶; et d) des <i>systèmes de compte épargne-temps</i>⁷ (crédit d'heures).</p>
<p>32. Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez donner des informations, s'il y a lieu, sur les dispositions de la législation nationale qui prévoient la possibilité de recourir au travail sur appel, au travail à la demande ou à des contrats «zéro heure». Le cas échéant, veuillez indiquer si la législation nationale impose aux employeurs de faire figurer un nombre minimal d'heures garanties parmi les critères justifiant un contrat d'emploi, dans quelles conditions les travailleurs ont l'obligation de se tenir à la disposition de l'employeur, si ceux-ci ont la possibilité de travailler pour un autre employeur et s'ils sont en droit d'être informés à l'avance des horaires de travail.</p>
<p>33. Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez indiquer, le cas échéant, si les politiques nationales prévoient la possibilité d'un <i>partage du travail</i>⁸. Veuillez décrire les éventuels systèmes existants et préciser l'ampleur de la réduction du temps de travail et le niveau de l'indemnisation accordée par les pouvoirs publics en compensation de la diminution des salaires versés par les entreprises.</p>
<p>34. Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez donner des informations sur: a) la fréquence à laquelle les mesures d'aménagement du temps de travail sont utilisées; b) les secteurs de l'économie où leur utilisation est la plus fréquente; et c) la mesure dans laquelle la pratique en cours est conforme à la législation nationale en la matière.</p>
<p>35. Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez indiquer, le cas échéant, les politiques et les dispositions législatives et réglementaires nationales qui prennent en compte l'incidence des technologies de l'information et de la communication sur la disponibilité et le temps de travail en dehors des heures normales de bureau.</p>

⁴ Par horaire hebdomadaire comprimé, on entend une méthode d'organisation du temps de travail selon laquelle la durée hebdomadaire normale du travail est répartie sur un nombre réduit de jours. BIT: *Durée du travail: vers plus de flexibilité?*, op. cit., paragr. 207.

⁵ Par horaire décalé fixe, on entend une méthode d'organisation du temps de travail selon laquelle des travailleurs ou des groupes de travailleurs commencent et finissent leur travail à des moments légèrement différents, mais fixes. *Ibid.*, paragr. 214.

⁶ L'aménagement souple du temps de travail permet aux travailleurs d'établir leur propre horaire de travail dans des limites bien définies, quoiqu'un tel système les oblige généralement à être présents à leur poste durant des plages d'horaires fixes. *Ibid.*, paragr. 231.

⁷ Le système de compte épargne-temps (crédit d'heures) permet aux travailleurs de se constituer un «crédit» d'heures travaillées, ou d'accumuler un «débit» d'heures à travailler, jusqu'à un nombre maximal; le calcul des crédits ou débits d'heures se fait sur des périodes beaucoup plus longues que dans le cas de l'aménagement souple du temps de travail, qui vont de plusieurs mois à une année, voire plus. BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, op. cit., paragr. 116.

⁸ Le partage du travail est défini comme un instrument du marché du travail fondé sur la réduction du temps de travail et destiné à répartir un volume réduit de travail entre le même nombre (ou un nombre similaire) de travailleurs afin d'éviter des licenciements. Voir J. C. Messenger et N. Ghosheh (dir. de publ.): *Work sharing during the great recession: New developments and beyond*, BIT, 2013, p. 3.

Le dialogue social et la négociation collective sur le temps de travail	
Le dialogue social et la négociation collective sont des mécanismes importants pour l'aménagement et la programmation de la durée du travail.	
36. Veuillez indiquer de quelle manière et dans quelle mesure le dialogue social sert à déterminer la législation nationale ou les autres dispositions relatives au temps de travail.	C.1, art. 2 <i>b</i>), 5 (1), et 6 (2); C.30, art. 8; R.116, paragr. 20; C.14, art. 4; C.106, art. 4, 7 et 8; C.132, art. 2 (2) et 9; C.89, art. 5; protocole relatif à la C.89, art. 1 (1); C.171, art. 10 et 11 (2); C.175, art. 3 (1) et 8 (4)
37. Veuillez donner des exemples de mesures d'aménagement du temps de travail qui font l'objet de conventions collectives, l'accent étant mis sur les secteurs principaux de l'économie de votre pays.	C.1, art. 2 <i>b</i>) et 5; C.30, art. 8; R.116, paragr. 3 et 11; C.14, art. 5; R.103, paragr. 7; C.132, art. 9 (3) et 10 (1); C.175, art. 11; protocole relatif à la C.89, art. 1 (1); C.171, art. 11
Consultations auprès d'organisations d'employeurs et de travailleurs prévues par les conventions	
38. Veuillez donner, le cas échéant, des informations sur les consultations engagées à l'échelon national avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant:	
<i>a</i>) l'élaboration de dispositions réglementaires déterminant les dérogations permanentes et temporaires à la durée légale du travail;	C.1, art. 6 (2)
<i>b</i>) l'élaboration de dispositions réglementaires autorisant la répartition de la durée du travail sur une période plus longue que la semaine;	C.30, art. 7 et 8
<i>c</i>) l'élaboration de toute mesure liée à la mise en place de régimes spéciaux impliquant des dérogations totales ou partielles au régime ordinaire de repos hebdomadaire (24 heures consécutives de repos au cours de chaque période de 7 jours de travail);	C.14, art. 4; C.106, art. 7 (4)
<i>d</i>) la détermination de la partie minimale du congé annuel qui ne peut faire l'objet d'un ajournement ainsi que de la période limitée durant laquelle un ajournement de la partie du congé annuel dépassant le minimum prescrit est possible;	C.132, art. 9 (3)
<i>e</i>) la détermination du sens des termes «travail de nuit» et «travailleur de nuit»;	C.89, art. 2; C.171, art. 1

<i>f)</i> la détermination des catégories de travailleurs exclues du champ d'application de la législation concernant le travail de nuit;	C.171, art. 2 (2)
<i>g)</i> la détermination de la durée de la période après la naissance d'un enfant durant laquelle une alternative au travail de nuit devrait exister pour les travailleuses;	C.171, art. 7 (1) <i>b)</i> ii)
<i>h)</i> l'élaboration de la législation concernant le travail de nuit;	C.171, art. 11 (2)
<i>i)</i> l'exclusion de certaines catégories de travailleurs du champ d'application de la législation concernant le travail à temps partiel;	C.175, art. 3 (1)
<i>j)</i> la détermination des seuils relatifs à la durée du travail et aux gains au-dessous desquels les travailleurs peuvent être privés de certains droits;	C.175, art 8
<i>k)</i> l'élaboration de la législation concernant le travail à temps partiel.	C.175, art. 11
Mesures d'exécution	
39. <i>i)</i> Veuillez préciser les dispositions pertinentes imposant à l'employeur de: <i>a)</i> faire connaître, au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente, dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable, les heures auxquelles commence et finit la durée du travail, les périodes de repos et, si le travail s'effectue par équipes, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe; et <i>b)</i> inscrire sur un registre toutes les heures supplémentaires de travail qui sont effectuées ainsi que le montant de leur rétribution.	C.1, art. 8 (1); C.30, art. 11 (2)
<i>ii)</i> Veuillez préciser toutes les mesures – telles que l'affichage d'avis et la tenue de registres – prises pour garantir le respect de la législation nationale concernant le repos hebdomadaire.	C.14, art. 7; R.103, paragr. 5 et 6;
<i>iii)</i> Veuillez donner des informations sur les mesures particulières prises par les services de l'inspection du travail pour résoudre les questions liées au temps de travail (heures supplémentaires, périodes de repos, congé, etc.); sur le rôle joué par les acteurs sociaux et autres institutions en ce qui concerne le respect et l'application de la législation sur le temps de travail; et sur la détermination de sanctions et leur application.	C.30, art. 11 (1) et (12); C.106, art. 10 (1) et (2); C.132, art. 14.
Impact des instruments de l'OIT/Perspectives de ratification	
40. <i>i)</i> Veuillez indiquer si des modifications ont été apportées ou devraient être apportées à la législation ou à la pratique nationales pour donner effet à tout ou partie des dispositions des conventions ou des recommandations concernant le temps de travail.	
<i>ii)</i> Veuillez signaler toute perspective de ratification et indiquer quels obstacles empêchent ou retardent la ratification des conventions n ^{os} 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171 et 175 et du protocole de 1990 à la convention n° 89.	

<p>41. Si votre pays est un Etat fédératif:</p> <p>i) Veuillez indiquer si le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée à l'égard des dispositions des conventions ou des recommandations considérées ou si une action de la part des Etats constitutants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale;</p>
<p>ii) Veuillez indiquer également quelles mesures ont pu être prises en vue de promouvoir une action concertée à l'intérieur de l'Etat fédératif pour donner effet à tout ou partie des dispositions des conventions et des recommandations considérées, en donnant une vue d'ensemble des résultats obtenus grâce à cette action concertée.</p>
<p>42. Veuillez indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles une copie du présent rapport a été communiquée en conformité avec l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT et indiquer en outre si vous avez reçu, de la part des organisations d'employeurs ou de travailleurs intéressées, des observations quelconques au sujet de la suite donnée ou à donner aux instruments faisant l'objet de ce rapport. Si tel est le cas, veuillez transmettre une copie des observations reçues, accompagnée de tout commentaire que vous pourriez juger utile.</p>
<p>Besoins éventuels en matière d'action normative et d'assistance technique</p>
<p>43. i) Veuillez faire part du point de vue de votre pays quant aux éventuelles lacunes existantes qui devraient être corrigées par des normes futures. Quelles suggestions votre pays souhaiterait-il faire concernant une éventuelle action normative de l'OIT en ce qui concerne le temps de travail, notamment à propos de la révision des normes et des perspectives de consolidation?</p>
<p>ii) Votre pays a-t-il demandé au BIT de lui fournir un appui dans le cadre de l'assistance technique pour donner effet aux instruments en question? Si tel est le cas, quels en ont été les effets? Dans le cas contraire, comment le BIT pourrait-il le plus efficacement possible soutenir, par une assistance appropriée et dans les limites de son mandat, les efforts déployés par votre pays dans le domaine du temps de travail?</p>

Annexe II

Etat des ratifications

Etat des ratifications

(Conventions nos 1, 14, 30, 47, 89 et son Protocole, 106, 132, 171 et 175)

Membres	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Afghanistan	---	12/06/1939	---	---	---	---	16/05/1963	---	---	---
Afrique du Sud	---	---	---	---	02/03/1950	---	---	---	---	---
Albanie	---	---	---	---	---	---	---	---	28/06/2004	03/03/2003
Algérie	---	19/10/1962	---	---	19/10/1962	---	---	---	---	---
Allemagne	---	---	---	---	---	---	---	01/10/1975	---	---
Angola	04/06/1976	04/06/1976	---	---	04/06/1976	---	04/06/1976	---	---	---
Antigua-et-Barbuda	---	02/02/1983	---	---	---	---	---	---	---	---
Arabie saoudite	15/06/1978	15/06/1978	15/06/1978	---	15/06/1978	---	15/06/1978	---	---	---
Argentine	30/11/1933	26/05/1936	14/03/1950	---	---	---	---	---	---	---
Arménie	---	27/01/2006	---	---	---	---	---	27/01/2006	---	---
Australie	---	---	---	22/10/1970	---	---	---	---	---	10/08/2011
Autriche	12/06/1924	---	16/02/1933	---	05/10/1950	---	---	---	---	---
Azerbaïdjan	---	19/05/1992	---	19/05/1992	---	---	19/05/1992	20/05/2016	---	---
Bahamas	---	25/05/1976	---	---	---	---	---	---	---	---
Bahrein	---	11/06/1981	---	---	11/06/1981	---	---	---	---	---
Bangladesh	22/06/1972	22/06/1972	---	---	22/06/1972	---	22/06/1972	---	---	---
Barbade	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Bélarus	---	26/02/1968	---	21/08/1956	---	---	26/02/1968	---	---	---
Belgique	06/09/1926	19/07/1926	---	---	01/04/1952	---	---	02/06/2003	28/05/1997	08/06/2016
Belize	---	22/06/1999	---	---	15/12/1983	---	---	---	---	---
Bénin	---	12/12/1960	---	---	---	---	---	---	---	---
Bolivie, Etat plurinational de	15/11/1973	19/07/1954	15/11/1973	---	15/11/1973	---	15/11/1973	---	---	---
Bosnie-Herzégovine	---	02/06/1993	---	---	02/06/1993	---	02/06/1993	02/06/1993	---	18/01/2010

Membres	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Botswana	---	03/02/1988	---	---	---	---	---	---	---	---
Brésil	---	25/04/1957	---	---	25/04/1957	---	18/06/1965	23/09/1998	18/12/2002	---
Brunéi Darussalam	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Bulgarie	14/02/1922	06/03/1925	22/06/1932	---	---	---	22/07/1960	---	---	---
Burkina Faso	---	21/11/1960	---	---	---	---	---	12/07/1974	---	---
Burundi	30/07/1971	11/03/1963	---	---	11/03/1963	---	---	---	---	---
Cabo Verde	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Cambodge	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Cameroun	---	07/06/1960	---	---	25/05/1970	---	13/05/1988	07/08/1973	---	---
Canada	21/03/1935	21/03/1935	---	---	---	---	---	---	---	---
Centrafricaine, République	---	27/10/1960	---	---	---	---	---	---	---	---
Chili	15/09/1925	15/09/1925	18/10/1935	---	---	---	---	---	---	---
Chine	---	17/05/1934	---	---	---	---	---	---	---	---
Chypre	---	---	---	---	08/10/1965	04/01/1994	20/12/1966	---	04/01/1994	28/02/1997
Colombie	20/06/1933	20/06/1933	04/03/1969	---	---	---	04/03/1969	---	---	---
Comores	23/10/1978	23/10/1978	---	---	23/10/1978	---	23/10/1978	---	---	---
Congo	---	10/11/1960	---	---	04/06/1971	---	---	---	---	---
Corée, République de	---	---	---	07/11/2011	---	---	---	---	---	---
Costa Rica	01/03/1982	25/09/1984	---	---	02/06/1960	---	04/05/1959	---	---	---
Côte d'Ivoire	---	21/11/1960	---	---	---	---	---	---	01/04/2016	---
Croatie	---	08/10/1991	---	---	---	---	08/10/1991	08/10/1991	---	---
Cuba	20/09/1934	20/07/1953	24/02/1936	---	29/04/1952	---	02/06/1958	---	---	---
Danemark	---	30/08/1935	---	---	---	---	17/01/1958	---	---	---
Djibouti	03/08/1978	03/08/1978	---	---	03/08/1978	---	03/08/1978	---	---	---
Dominicaine, République	04/02/1933	---	---	---	22/09/1953	---	23/06/1958	---	03/03/1993	---
Dominique	---	28/02/1983	---	---	---	---	---	---	---	---
Egypte	10/05/1960	10/05/1960	10/05/1960	---	26/07/1960	---	23/10/1958	---	---	---
El Salvador	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Membres	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Emirats arabes unis	27/05/1982	---	---	---	27/05/1982	---	---	---	---	---
Equateur	---	---	---	---	---	---	03/10/1969	---	---	---
Erythrée	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Espagne	22/02/1929	20/06/1924	29/08/1932	---	24/06/1958	---	05/05/1971	30/06/1972	---	---
Estonie	---	29/11/1923	---	---	---	---	---	---	---	---
Etats-Unis	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Ethiopie	---	28/01/1991	---	---	---	---	28/01/1991	---	---	---
Ex-République yougoslave de Macédoine	---	17/11/1991	---	---	17/11/1991	---	17/11/1991	17/11/1991	---	---
Fidji	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Finlande	---	19/06/1923	13/01/1936	23/11/1989	---	---	---	15/01/1990	---	25/05/1999
France	02/06/1927	03/09/1926	---	---	21/09/1953	---	05/05/1971	---	---	---
Gabon	---	14/10/1960	---	---	---	---	26/04/1973	---	---	---
Gambie	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Géorgie	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Ghana	19/06/1973	19/06/1973	19/06/1973	---	02/07/1959	---	15/12/1958	---	---	---
Grèce	19/11/1920	11/05/1929	---	---	27/04/1959	---	28/08/1981	---	---	---
Grenade	---	09/07/1979	---	---	---	---	---	---	---	---
Guatemala	14/06/1988	14/06/1988	04/08/1961	---	13/02/1952	---	09/12/1959	---	---	28/02/2017
Guinée	---	21/01/1959	---	---	12/12/1966	---	---	02/06/1977	---	---
Guinée - Bissau	21/02/1977	21/02/1977	---	---	21/02/1977	---	21/02/1977	---	---	---
Guinée équatoriale	12/06/1985	12/06/1985	12/06/1985	---	---	---	---	---	---	---
Guyana	---	---	---	---	---	---	---	---	---	03/09/1997
Haïti	31/03/1952	14/05/1952	31/03/1952	---	---	---	04/03/1958	---	---	---
Honduras	---	17/11/1964	---	---	---	---	20/06/1960	---	---	---
Hongrie	---	08/06/1956	---	---	---	---	---	19/08/1998	---	09/04/2010
Iles Cook	---	12/06/2015	---	---	---	---	---	---	---	---
Iles Marshall	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Iles Salomon	---	06/08/1985	---	---	---	---	---	---	---	---

Membres	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Inde	14/07/1921	11/05/1923	---	---	27/02/1950	21/11/2003	---	---	---	---
Indonésie	---	---	---	---	---	---	23/08/1972	---	---	---
Iran, République islamique d'	---	10/06/1972	---	---	---	---	22/01/1968	---	---	---
Iraq	24/08/1965	12/05/1960	26/11/1962	---	17/11/1967	---	05/07/1960	19/02/1974	---	---
Irlande	---	22/07/1930	---	---	14/01/1952	---	---	20/06/1974	---	---
Islande	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Israël	26/06/1951	26/06/1951	26/06/1951	---	---	---	19/06/1961	---	---	---
Italie	06/10/1924	08/09/1924	---	---	22/10/1952	---	12/08/1963	28/07/1981	---	13/04/2000
Jamaïque	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Japon	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Jordanie	---	---	---	---	---	---	23/07/1979	---	---	---
Kazakhstan	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Kenya	---	13/01/1964	---	---	30/11/1965	---	---	09/04/1979	---	---
Kirghizistan	---	31/03/1992	---	31/03/1992	---	---	31/03/1992	---	---	---
Kiribati	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Koweït	21/09/1961	---	21/09/1961	---	21/09/1961	---	21/09/1961	---	---	---
Lao, République démocratique populaire	---	---	---	---	---	---	---	---	04/06/2014	---
Lesotho	---	31/10/1966	---	---	---	---	---	---	---	---
Lettonie	15/08/1925	09/09/1924	---	---	---	---	08/03/1993	10/06/1994	---	---
Liban	01/06/1977	26/07/1962	01/06/1977	---	26/07/1962	---	01/06/1977	---	---	---
Libéria	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Libye	27/05/1971	27/05/1971	---	---	20/06/1962	---	---	---	---	---
Lituanie	19/06/1931	19/06/1931	---	26/09/1994	---	---	---	---	26/09/1994	---
Luxembourg	16/04/1928	16/04/1928	03/03/1958	---	03/03/1958	---	---	01/10/1979	08/04/2008	21/03/2001
Madagascar	---	01/11/1960	---	---	10/11/2008	10/11/2008	---	08/02/1972	10/11/2008	---
Malaisie	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Malawi	---	---	---	---	22/03/1965	---	---	---	---	---
Maldives, République des	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Membres	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Mali	----	22/09/1960	----	----	----	----	----	----	----	----
Malte	09/06/1988	09/06/1988	----	----	04/01/1965	----	09/06/1988	09/06/1988	----	----
Maroc	----	20/09/1956	22/07/1974	----	----	----	22/07/1974	----	----	----
Maurice	----	02/12/1969	----	----	----	----	----	----	----	14/06/1996
Mauritanie	----	20/06/1961	----	----	08/11/1963	----	----	----	----	----
Mexique	----	07/01/1938	12/05/1934	----	----	----	01/06/1959	----	----	----
Moldova, République de	----	----	----	09/12/1997	----	----	----	27/01/1998	----	----
Mongolie	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Monténégro	----	03/06/2006	----	----	03/06/2006	----	03/06/2006	03/06/2006	08/11/2016	----
Mozambique	06/06/1977	06/06/1977	06/06/1977	----	----	----	----	----	----	----
Myanmar	14/07/1921	11/05/1923	----	----	----	----	----	----	----	----
Namibie	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Népal	----	10/12/1986	----	----	----	----	----	----	----	----
Nicaragua	12/04/1934	12/04/1934	12/04/1934	----	----	----	----	----	----	----
Niger	----	27/02/1961	----	----	----	----	----	----	----	----
Nigéria	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Norvège	----	07/07/1937	29/06/1953	13/03/1979	----	----	----	22/06/1973	----	----
Nouvelle-Zélande	29/03/1938	29/03/1938	29/03/1938	29/03/1938	10/11/1950	----	----	----	----	----
Oman	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Ouganda	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Ouzbékistan	----	----	----	13/07/1992	----	----	----	----	----	----
Pakistan	14/07/1921	11/05/1923	----	----	14/02/1951	----	15/02/1960	----	----	----
Palaos	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Panama	----	----	16/02/1959	----	19/06/1970	----	----	----	----	----
Papouasie-Nouvelle-Guinée	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Paraguay	21/03/1966	21/03/1966	21/03/1966	----	21/03/1966	----	21/03/1966	----	----	----
Pays-Bas	----	14/07/1965	----	----	22/10/1954	----	02/05/2001	----	----	05/02/2001
Pérou	08/11/1945	08/11/1945	----	----	----	----	11/07/1988	----	----	----

Membres	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Philippines	---	---	---	---	29/12/1953	---	---	---	---	---
Pologne	---	21/06/1924	---	---	---	---	---	---	---	---
Portugal	03/07/1928	03/07/1928	---	---	02/06/1964	---	24/10/1960	17/03/1981	27/11/1995	02/06/2006
Qatar	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
République démocratique du Congo	---	20/09/1960	---	---	20/09/1960	---	---	---	---	---
Roumanie	13/06/1921	18/08/1923	---	---	28/05/1957	---	---	---	---	---
Royaume-Uni	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Russie, Fédération de	---	22/09/1967	---	23/06/1956	---	---	22/09/1967	06/09/2010	---	29/04/2016
Rwanda	---	18/09/1962	---	---	18/09/1962	---	---	13/05/1991	---	---
Sainte-Lucie	---	14/05/1980	---	---	---	---	---	---	---	---
Saint-Kitts-et-Nevis	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Saint-Marin	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Saint-Vincent-et-les Grenadines	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Samoa	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Sao Tomé-et-Principe	---	---	---	---	---	---	17/06/1992	---	---	---
Sénégal	---	04/11/1960	---	---	22/10/1962	---	---	---	---	---
Serbie	---	24/11/2000	---	---	24/11/2000	---	24/11/2000	24/11/2000	---	---
Seychelles	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Sierra Leone	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Singapour	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Slovaquie	01/01/1993	01/01/1993	---	---	01/01/1993	---	---	---	11/02/2002	---
Slovénie	---	29/05/1992	---	---	29/05/1992	---	29/05/1992	29/05/1992	12/02/2014	08/05/2001
Somalie	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Soudan	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Soudan du Sud	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Sri Lanka	---	---	---	---	31/03/1966	---	27/10/1983	---	---	---
Suède	---	22/12/1931	---	11/08/1982	---	---	---	07/06/1978	---	10/06/2002
Suisse	---	16/01/1935	---	---	06/05/1950	---	---	09/07/1992	---	---

Membres	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Suriname	----	15/06/1976	----	----	----	----	15/06/1976	----	----	----
Swaziland	----	26/04/1978	----	----	05/06/1981	----	----	----	----	----
Syrienne, République arabe	10/05/1960	10/05/1960	10/05/1960	----	01/12/1949	----	23/10/1958	----	----	----
Tadjikistan	----	26/11/1993	----	26/11/1993	----	----	26/11/1993	----	----	----
Tanzanie, République-Unie de Tchad	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Tchèque, République	01/01/1993	01/01/1993	----	----	01/01/1993	15/03/1993	----	15/12/2000	06/08/1996	----
Thaïlande	----	05/04/1968	----	----	----	----	----	----	----	----
Timor-Leste	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Togo	----	07/06/1960	----	----	----	----	----	----	----	----
Tonga	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Trinité-et-Tobago	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Tunisie	----	15/05/1957	----	----	15/05/1957	21/08/2000	28/05/1958	----	----	----
Turkménistan	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Turquie	----	27/12/1946	----	----	----	----	----	----	----	----
Tuvalu	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Ukraine	----	19/06/1968	----	10/08/1956	----	----	19/06/1968	25/10/2001	----	----
Uruguay	06/06/1933	06/06/1933	06/06/1933	----	18/03/1954	----	28/06/1973	02/06/1977	----	----
Vanuatu	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Venezuela, République bolivarienne du	20/11/1944	20/11/1944	----	----	----	----	----	----	----	----
Viet Nam	----	03/10/1994	----	----	----	----	----	----	----	----
Yémen	----	29/07/1976	----	----	----	----	----	01/11/1976	----	----
Zambie	----	----	----	----	22/02/1965	----	----	----	----	----
Zimbabwe	----	06/06/1980	----	----	----	----	----	----	----	----

Annexe III

Gouvernements ayant présenté un rapport

Afrique du Sud	Ethiopie	Norvège
Algérie	Ex-Rép. youg. de Macédoine	Nouvelle-Zélande
Allemagne	Fidji	Oman
Antigua-et-Barbuda	Finlande	Ouzbékistan
Argentine	France	Panama
Australie	Gabon	Pays-Bas
Autriche	Géorgie	Pérou
Azerbaïdjan	Ghana	Philippines
Bahreïn	Grèce	Pologne
Bangladesh	Guatemala	Portugal
Bélarus	Guinée	Qatar
Belgique	Guinée équatoriale	Roumanie
Bénin	Honduras	Royaume-Uni
Bolivie, Etat plurinational de	Hongrie	Russie, Fédération de
Bosnie-Herzégovine	Inde	Rwanda
Brésil	Indonésie	Samoa
Bulgarie	Iran, Rép. islamique d'	Sénégal
Burkina Faso	Iraq	Serbie
Burundi	Islande	Seychelles
Cabo Verde	Italie	Singapour
Cambodge	Jamaïque	Slovaquie
Cameroun	Japon	Slovénie
Canada	Kazakhstan	Soudan
République centrafricaine	Kenya	Sri Lanka
Chili	Koweït	Suède
Chine	Lettonie	Suisse
Chypre	Lituanie	Suriname
Colombie	Luxembourg	République arabe syrienne
Corée, Rép. de	Madagascar	Tadjikistan
Costa Rica	Malawi	République tchèque
Côte d'Ivoire	Mali	Thaïlande
Croatie	Malte	Togo
Cuba	Maroc	Tunisie
Danemark	Maurice	Turkménistan
République dominicaine	Mauritanie	Turquie
Egypte	Mexique	Ukraine
El Salvador	Moldova, Rép. de	Uruguay
Equateur	Mongolie	Venezuela, Rép. bolivarienne du
Erythrée	Monténégro	Zambie
Espagne	Myanmar	Zimbabwe
Estonie	Namibie	
Etats-Unis	Nicaragua	

Annexe IV

Organisations de travailleurs et d'employeurs ayant présenté un rapport

Organisations de travailleurs

Allemagne

- * Confédération allemande des syndicats (DGB)

Autriche

- * Chambre fédérale du travail (BAK)

Bulgarie

- * Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (KNSB/CITUB)

Cameroun

- * Fédération nationale des syndicats travailleurs des collectivités territoriales décentralisées du Cameroun (FENTEDCAM)

Canada

- * Congrès du travail du Canada (CLC)

Corée, République de

- * Fédération des syndicats coréens (FKTU)

Danemark

- * Confédération des syndicats danois (LO)

Espagne

- * Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO)

Etats-Unis

- * Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO)

Finlande

- * Confédération finlandaise des professionnels (STTK)
- * Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur (AKAVA)
- * Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK)

France

- * Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)

Grèce

* Confédération générale grecque du travail (GSEE)

Japon

* Confédération nationale des syndicats (ZENROREN)

Madagascar

* Confédération des syndicats des travailleurs révolutionnaires Malagasy (FISEMARE)

Maroc

* Confédération démocratique du travail (CDT)

Moldova, République de

* Confédération nationale des syndicats de Moldova (CNSM)

Nouvelle-Zélande

* Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)

Pologne

* Syndicat indépendant et autonome "Solidarnosc"

Portugal

* Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale nationale (CGTP-IN)

* Union générale des travailleurs (UGT)

Royaume-Uni

* Congrès des syndicats (TUC)

Seychelles

* Fédération des syndicats de travailleurs des Seychelles (SFWU)

Singapour

* Congrès national des syndicats de Singapour (SNTUC)

Suède

* Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO)

* Confédération suédoise des professionnels (TCO)

* Confédération suédoise des syndicats (LO)

Turquie

* Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İS)

Organisations d'employeurs

Brésil

- * Confédération nationale de l'industrie (CNI)

Danemark

- * Confédération des employeurs du Danemark (DA)

Finlande

- * La Commission des employeurs ecclésiastiques (KIT)
- * Service des employeurs de l'Etat (VTML)

Italie

- * Confédération générale du commerce, du tourisme et des services (CONFCOMMERCIO)

Mexique

- * Confédération des chambres industrielles des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN)

Nouvelle-Zélande

- * Business Nouvelle-Zélande

Portugal

- * Confédération du commerce et des services du Portugal (CCSP)

Seychelles

- * Association des employeurs des Seychelles

Singapour

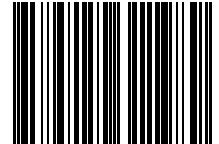
- * Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)

Suède

- * Confédération des entreprises de Suède (CSE)



ISBN 978-92-2-231198-9



9 789222 311989