

NÉGOCIER UN TEMPS DE TRAVAIL DÉCENT – EXAMEN DES PRATIQUES EXISTANTES*

Cette note d'information offre un aperçu de la réglementation du temps de travail par le biais des conventions collectives au sein de différentes régions du monde et présente certaines des solutions innovantes proposées par les partenaires à la

négociation. Elle évoque des pratiques mises en œuvre dans différents pays, susceptibles de développer une approche de la réglementation du temps de travail centrée sur l'humain grâce à la négociation collective.

1 Introductionⁱ

L'importance du temps de travail dans la négociation collective

Suite aux protestations des premiers mouvements ouvriers en Grande-Bretagne, en Australie et aux États-Unis d'Amérique pour introduire la journée de travail de huit heures, le nombre d'heures travaillées a considérablement diminué dans de nombreuses régions du monde depuis la révolution industrielle du XIXe siècle. Le temps de travail a fait l'objet de la toute première norme internationale du travail, la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, qui a introduit la journée de travail de huit heures au niveau international. Depuis lors, le temps de travail n'a cessé de revêtir une importance centrale au sein des travaux de l'OIT, ainsi que dans les législations nationales du travail et les conventions collectives.

Les conventions collectives sont des instruments flexibles qui abordent un large éventail de questions relatives aux conditions d'emploi. Elles contiennent, en règle générale, des dispositions sur le temps de travail et les salaires, deux éléments qui sont au cœur de la relation de travail et sont essentiels pour déterminer le montant total de la rémunération des travailleurs et des salariés. Ces deux types de dispositions sont étroitement liés et occupent une place centrale dans la plupart des conventions collectives. Les paiements correspondants aux heures supplémentaires et autres primes - par exemple, en raison du travail effectué pendant les week-ends - dépendent de la définition du temps et des horaires de travail «réguliers» établie par la législation nationale ou la négociation collective. Par conséquent, les dispositions visant à améliorer les conditions de travail dans les conventions collectives sont souvent exprimées en termes de temps de travail et / ou de rémunération.

* Cette note d'information a été rédigée par Felix Hadwiger et Verena Schmidt. Les auteurs remercient chaleureusement Martine Humblet pour sa contribution sur la dimension juridique du temps de travail, et l'équipe du BIT sur le temps de travail pour ses précieux commentaires, à savoir Jon Messenger et Najati Ghosheh, ainsi que Christopher Land-Kazlauskas de l'équipe du BIT sur la négociation collective.

ⁱ La présente note d'information s'appuie sur les éléments d'information contenus dans l'étude d'ensemble sur le temps de travail du BIT, et s'intéresse plus spécifiquement au rôle de la négociation collective et des conventions collectives dans la réglementation du temps de travail au sein des différentes régions du monde. Sauf indication contraire, toutes les informations sont extraites du chapitre «Dialogue social et négociation collective» de l'étude d'ensemble du BIT. Voir: BIT(2018): [Etude d'ensemble: Garantir un temps de travail décent à l'avenir](#). Genève.

Dans de nombreux pays, la négociation collective joue un rôle fondamental dans la gestion du temps de travail et des périodes de repos. Toutefois, l'importance accordée aux questions liées au temps de travail dans la négociation collective et le contenu des dispositions des conventions collectives varient selon les régions, les pays et les secteurs (Lee et McCann, 2011). Les instruments de l'OIT offrent des orientations importantes en matière de réglementation du temps de travail. Plusieurs instruments de l'OIT précisent qu'ils peuvent être mis en œuvre de différentes manières, et notamment par voie de conventions collectives.ⁱⁱ

Négocier un temps de travail décent

Les processus de négociation collective peuvent être un moyen d'équilibrer, d'adapter ou de mettre en œuvre les dispositions relatives au temps de travail énoncées dans la législation nationale et les normes internationales, d'une manière qui soit mutuellement bénéfique pour les partenaires sociaux, ce qui est particulièrement important au niveau du secteur et du lieu de travail (par exemple, au niveau des usines). La législation nationale fixe généralement des durées maximales ainsi qu'un cadre général pour l'organisation du temps de travail. Les

conventions collectives peuvent alors réduire davantage le nombre d'heures de travail et jouent également un rôle important dans l'organisation des horaires de travail et des périodes de repos.

En outre, la négociation collective sur le temps de travail peut aider à concilier les besoins des employeurs et des travailleurs, à préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, et à lutter contre les risques pour la santé d'un nombre excessif d'heures de travail, ainsi que contre les répercussions négatives d'une flexibilité déséquilibréeⁱⁱⁱ au niveau du temps de travail. Les dispositions sur l'aménagement du temps de travail au sein des conventions collectives peuvent aider à concilier les besoins des employeurs en matière de flexibilité et de productivité accrue, tout en protégeant les travailleurs et en évitant des conditions de travail précaires.

Le BIT a identifié cinq principales dimensions du «temps de travail décent» (voir l'encadré ci-dessous).^{iv} La mise en œuvre de ces cinq dimensions variera probablement considérablement selon les pays, les secteurs et les entreprises. Néanmoins, ces principes directeurs peuvent servir de base à l'élaboration de dispositifs d'aménagement du temps de travail dans les conventions collectives qui permettent d'équilibrer efficacement les besoins des travailleurs avec ceux des entreprises.^v

Les aménagements du temps de travail décent devraient:

- Promouvoir la santé et la sécurité;
- Être respectueux de la vie de famille et améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs;
- Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes;
- Améliorer la productivité et la durabilité des entreprises; et
- Offrir aux travailleurs la possibilité d'exercer certains choix ou une certaine influence sur leurs horaires de travail.

Pour des informations plus détaillées sur les aménagements du temps de travail décent, voir: BIT, 2019d; Messenger, 2018, p. 28; et BIT, 2007.

ⁱⁱ Tel est notamment le cas de la [convention n° 106](#) (article 1), de la [convention n° 132](#) (article 1), de la [convention n° 171](#) (article 11, paragr.1), de la [convention n° 175](#) (article 11) et de la [recommandation n° 116](#) (paragr. 3).

ⁱⁱⁱ La «flexibilité déséquilibrée» du temps de travail se réfère à une flexibilité unilatérale qui peut, en raison du déséquilibre de pouvoir, avoir un impact négatif sur les travailleurs, notamment au sein des contrats de travail individuels.

^{iv} BIT (2007): [Le temps de travail décent: Equilibrer les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises](#), Genève.

^v Pour un guide pratique sur la mise en oeuvre du temps de travail décent, voir BIT, 2019d; [Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés](#).

2 La négociation collective sur le temps de travail au sein de différents pays et régions

Dans certains pays, tels que la Suède, l’Afrique du Sud et l’Uruguay, les conventions collectives jouent un rôle essentiel dans la réglementation du temps de travail au sein du marché du travail, tandis que, dans d’autres pays, la législation sur le temps de travail est parfois plus contraignante, ce qui laisse moins de place à la négociation collective (Lee et McCann, 2011, p. 51). Par conséquent, au sein de ces pays, les dispositions législatives occupent une place beaucoup plus importante au niveau de la réglementation du temps de travail.

Le tableau n° 1 regroupe plusieurs exemples sur la réglementation du temps de travail par voie de conventions collectives dans différentes régions du monde.

Tableau n° 1: Négociation collective sur le temps de travail

Régions	Questions couvertes
Afrique	Le temps de travail est réglementé par des conventions collectives, notamment en République centrafricaine (par exemple dans les secteurs de l’hôtellerie, de l’industrie forestière, des travaux publics, des banques et des transports urbains), en Mauritanie (par exemple, pour les mines d’or), au Maroc (dans le secteur des télécommunications et de la fabrication d’objets en métal), en Namibie (dans le secteur de la pêche), au Soudan (par exemple, dans le secteur du pétrole), au Togo et en Tunisie (par exemple, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, de la production de pâtes et des cliniques médicales privées), au Bénin et au Kenya (par exemple, pour les mères allaitantes dans le secteur agricole) et en Afrique du Sud (dans les secteurs où il existe des conseils de négociation, qui jouent un rôle important dans la réglementation du temps de travail).
Asie & Pacifique	Le recours aux conventions collectives pour définir l’organisation du temps de travail est rare dans les pays émergents d’Asie, et la négociation collective, lorsqu’elle existe, se déroule principalement au niveau de l’entreprise. En Australie, les aménagements du temps de travail dans les accords d’entreprise peuvent concerner, par exemple, l’horaire hebdomadaire comprimé (par exemple, dans le secteur de la santé et de l’aide sociale), le calcul en moyenne de la durée du travail (par exemple, dans le secteur du commerce de détail), et les aménagements souples du temps de travail (par exemple, dans le secteur des services publics).
Europe & Asie centrale	Dans la plupart des Etats devenus membres de l’Union Européenne (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. En Europe de l’Est et en Asie centrale, les conventions collectives réglementent le temps de travail, notamment dans les pays suivants: Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Hongrie, Lettonie, Ouzbékistan, Fédération de Russie, Slovaquie, Slovénie, Turkménistan et Ukraine.
Amériques & Caraïbes	La négociation collective sur le temps de travail est largement répandue, notamment en Argentine, au Brésil, au Canada, au Chili, à Cuba et au Guatemala (par exemple, dans les industries alimentaires et pharmaceutiques, les services publics et les gouvernements locaux), au Honduras et au Mexique (par exemple, dans le secteur de l’électricité, du pétrole, de la fonction publique, de l’aviation civile et des universités), ainsi qu’en Uruguay (au sein des conseils de salaires établis dans la plupart des secteurs). Aux Etats-Unis, la négociation collective sur la durée du travail couvre 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 salariés un plus grand pouvoir de décision quant à leurs horaires.
<i>Pour un aperçu plus complet de la réglementation du temps de travail par voie de négociation collective dans différentes régions du monde, voir: Etude d’ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail du BIT, pp. 306-310.</i>	

La réglementation du temps de travail à travers les différents niveaux de négociation

Les conventions collectives ont notamment pour fonction de définir et de prévoir des conditions de travail plus favorables que les normes minimales fixées par la législation. 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 (BIT, 2018, p. 307). Les lois (par exemple, adoptées par le parlement ou le congrès) 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»: si les dispositions d'un niveau hiérarchique inférieur contiennent des normes plus favorables aux salariés, alors ces dernières doivent s'appliquer, de sorte que prévaut le traitement le plus favorable (Marginson, 2016, p. 1045). Ceci est conforme aux orientations contenues dans la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, aux termes de laquelle «les dispositions de tels contrats de travail contraires à une convention collective devraient être considérées comme nulles et devraient être remplacées d'office par les dispositions correspondantes de la convention collective» (paragr. 3 (2)). La combinaison de l'ordre hiérarchique et du principe du traitement le plus favorable a été considérée comme une garantie importante, reconnaissant l'inégalité du pouvoir de négociation existant entre les parties à la relation de travail (Wedderburn, 1992, p. 249).

Dans certains pays, l'application du principe du traitement le plus favorable est davantage nuancée lorsque l'on examine la relation et la coordination existant entre les conventions collectives conclues à différents niveaux. Si cela est autorisé, les conventions collectives peuvent prévoir des clauses permettant d'ajuster les aménagements du temps de travail au niveau de l'entreprise. Alors que le principe du traitement le plus favorable continue à s'appliquer dans la plupart des Etats membres de l'UE, depuis la crise économique de 2008, des changements sont intervenus dans la

répartition des questions liées au temps de travail entre les différents niveaux de négociation (Cabrita et coll., 2016). En France, depuis 2016, les conventions d'entreprise peuvent contenir des dispositions sur le temps de travail qui diffèrent de celles des accords de niveau supérieur. En Espagne, une réforme législative de 2011 a établi la possibilité pour les accords collectifs d'entreprise de modifier les dispositions contenues dans les accords sectoriels au sujet d'un certain nombre de questions, telles que la rémunération ou la compensation des heures supplémentaires, la rémunération spécifique du travail posté, les horaires et la répartition des heures de travail, la planification des dates de congés annuels, et les mesures favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, dans ce cas précis, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a considéré que «pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives, il convient de souligner: [...] ii) que la détermination du niveau de la négociation collective est une question dont la décision appartient par principe aux parties; et que iii) l'instauration de procédures qui favorisent de manière systématique la négociation décentralisée de dispositions dérogatoires moins favorables que les dispositions de niveau supérieur risque de déstabiliser globalement les mécanismes de négociation collective [...]».^{vi}

3 Conventions collectives: aspects clés de la réglementation sur le temps de travail et les périodes de repos

Les conventions collectives peuvent traiter de sujets tels que: le nombre d'heures de travail habituel (ou normal) par jour ou par semaine, ou sur une autre période, les horaires considérés comme étant habituels, le nombre maximal d'heures supplémentaires (effectuées en plus des heures normales), la compensation des heures supplémentaires ainsi que des heures de travail atypiques, par exemple la nuit ou les jours de repos hebdomadaires, tels que les samedis et les jours réservés aux services religieux (par exemple, le vendredi ou le dimanche), ainsi que les périodes de repos (par exemple, pause déjeuner et heures de repos continu entre deux rotations) et les congés annuels. Toutefois, tel que mentionné précédemment, l'importance accordée aux questions relatives au temps de travail au sein de la négociation collective, ainsi que leur contenu, varient selon les régions, les pays et les secteurs. La section suivante offre un aperçu plus détaillé de certains exemples en matière de réglementation du temps de travail par voie de négociation collective dans différents pays du monde, classés par aspect clé de la réglementation.

Durée du travail

Heures de travail

En **Uruguay**, les conventions collectives sont conclues au niveau sectoriel. Par exemple, la convention collective des centrales de production et de transport d'énergie électrique contient des dispositions détaillées sur la durée d'une journée et d'une semaine de travail, et fixe la semaine de travail à 40 heures, allant du lundi au vendredi, sauf pour les salariés en système de postes alternants et ceux qui sont d'astreinte (BIT, 2018, p. 310). Une convention collective pour la fonction publique en Ontario, au **Canada**, précise que les dispositions détaillées sur les heures de travail normales sont établies dans les conventions collectives des unités de négociation,^{vii} ce qui signifie que les aménagements relatifs aux journées ou semaines de travail peuvent être convenus au niveau local ou provincial (BIT, 2018, p. 310).

^{vi} [Demande directe \(CEACR\) - adoptée en 2018, publiée lors de la 108e session de la CIT \(2019\) sur la convention \(n°98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - Espagne \(ratification: 1977\).](#)

^{vii} L'expression «unité de négociation» désigne un groupe de salariés ayant une communauté d'intérêts identifiable qui est représenté par un seul syndicat lors des négociations collectives (par exemple, les employés de la fonction publique). Les unités de négociation définissent qui est couvert par les conventions collectives. Le concept d'unité de négociation provient des Etats-Unis d'Amérique et du Canada.

Heures de travail supplémentaires

D'après la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962: «[t]outes les heures effectuées au-delà de la durée normale devraient être considérées comme des heures supplémentaires [...]». Les réglementations sur les heures supplémentaires fixent généralement deux types de seuils (BIT, 2004, p.1): d'une part, le temps de travail habituel maximal (souvent appelé «heures normales») qui définit les heures au-dessus de ce seuil comme des heures supplémentaires et, d'autre part, le temps de travail total maximal qui comprend les heures supplémentaires. En outre, il est essentiel de faire la distinction entre les heures supplémentaires rémunérées, qui peuvent inclure des primes supplémentaires, et les heures supplémentaires non rémunérées.

En **Allemagne**, par exemple, la convention collective 2016-2017 conclue entre le syndicat IG Metall et les employeurs de l'industrie métallurgique de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie prévoit une durée de travail hebdomadaire normale de 35 heures.^{viii} La convention autorise la conclusion d'accords d'entreprise permettant de travailler au maximum 10 heures par jour ou 60 heures par semaine. La majoration des heures supplémentaires varie de 25 pour cent pour les deux premières heures quotidiennes supplémentaires à 150 pour cent certains jours fériés^{ix} (Anxo et Karlsson 2019, p. 14). En **Grande-Bretagne**, une convention collective dans le secteur de la vente au détail prévoit que «[t]outes les heures supplémentaires travaillées sont volontaires et que toutes les heures travaillées doivent être rémunérées au taux de prime contractuel du collègue, même si les heures supplémentaires sont effectuées par des employés dont le grade est inférieur».^x En outre, un repos compensateur en lieu et place du paiement des heures supplémentaires ne peut être offert que sur demande de l'employé.

Travail de nuit

Dans certains pays, différents aspects du travail de nuit sont couverts par des conventions collectives. Au **Zimbabwe**, par exemple, bien que les termes «nuit» et «travailleur de nuit» ne soient pas définis par la législation, plusieurs dispositions contenues dans des conventions collectives définissent l'expression «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 de travail effectuées soit inférieur à 12h pour tout poste.^{xi}

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 salariés qui effectuent habituellement au moins 3 heures de leur temps de travail quotidien, ou au moins la moitié de leurs heures de travail annuelles, pendant la période de nuit. Avant que les salariés ne commencent à travailler comme travailleurs de nuit, ils doivent avoir la possibilité de réaliser des bilans de santé gratuits.^{xii} Au **Togo**, la Convention collective interprofessionnelle 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'entreprise (BIT, 2018, p.169).^{xiii}

Travail à temps partiel^{xiv}

En **Suisse**, une convention collective du secteur privé dispose que, si des travailleurs souhaitent modifier leur 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 d'heures de travail hebdomadaires indiqué, lorsqu'elles dépassent 5 heures supplémentaires par semaine, sont majorées de 25 pour cent par rapport au taux de base applicable (BIT, 2018, pp. 310-311). 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 (BIT, 2018, p. 311).

Nombre minimal d'heures et périodes de préavis

En Ontario, au **Canada**, l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce a négocié des dispositions sur les horaires de travail des travailleurs rémunérés à l'heure et des travailleurs à temps partiel avec une grande chaîne de supermarché (McCrate, 2018, p. 37). Auparavant, les employés à temps partiel n'étaient informés de leur emploi du temps que 3 jours à l'avance. 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. En **Nouvelle-Zélande**, le Syndicat Unite

^{viii} Voir (en anglais uniquement): https://metall.nrw/fileadmin/_migrated/content_uploads/wages_schedule_2016_2017_01.pdf.

^{ix} Si un travailleur perçoit un salaire horaire de 10 EUR, il recevra 12,50 EUR en cas de majoration de 25 pour cent pour les heures supplémentaires. Le travailleur percevra 25 EUR par heure en cas de majoration de 150 pour cent pour les heures supplémentaires.

^x Voir (en anglais uniquement): <https://wageindicator.co.uk/advice/collective-agreements-database/tesco-partnership-agreement-with-usdaw---2016>.

^{xi} 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 privée.

^{xii} 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.

^{xiii} Art. 35 de la Convention collective interprofessionnelle du Togo de décembre 2011.

^{xiv} [Convention \(n° 175\) sur le travail à temps partiel, 1994.](#)

a mené avec succès une campagne dans le secteur de la restauration rapide, où la plupart des travailleurs étaient recrutés dans le cadre de contrats «zéro heure» et où l'«embauche surnuméraire»^{xv} était une pratique répandue (Campbell, 2018). Ce syndicat a négocié des conventions collectives avec les plus grandes chaînes de restauration rapide, qui prévoyaient des garanties concernant le nombre minimal d'heures. Bien que le contenu précis de ces 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 demeure un élément central. Depuis 2016, le recours aux contrats «zéro heure» a été limité par voie de législation nationale en Nouvelle-Zélande.

Périodes de repos

Pauses durant la journée de travail (par exemple, pauses consacrées aux repas)

Les pauses normales au cours de la journée de travail sont les intervalles pendant les heures de travail au cours desquels les travailleurs peuvent s'arrêter sans demeurer à côté de leur poste de travail. Ces pauses sont de courte durée (par exemple, de 10 à 30 minutes) et ne sont généralement pas rémunérées. Elles sont normalement accordées après qu'un travailleur a travaillé un nombre minimum d'heures. Bien que les pauses consacrées aux repas puissent être réglementées par la législation nationale, le droit à des pauses supplémentaires (telles que les pauses café/thé) peut intervenir dans le cadre d'un accord entre employeurs et travailleurs ou dans le cadre de conventions collectives. En général, les pauses consacrées aux repas devraient être ininterrompues et le travailleur devrait être autorisé à s'éloigner de son poste de travail. En principe, les salariés obligés de travailler pendant les pauses normalement consacrées aux repas devraient être rémunérés pour la période de travail qu'ils effectuent, en tant qu'heures de travail normales (Jolkkonen et Ghosheh, 2016).

Par exemple, en **Pologne**, 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. Les conventions collectives peuvent également garantir aux travailleurs une pause supplémentaire non comprise dans leurs heures de travail (BIT, 2018, p. 15). En **Finlande**, une convention collective de l'industrie de fabrication du papier prévoit des pauses pendant la journée de travail, ainsi qu'une salle de repos qui doit être mise à disposition par l'employeur. Les pauses régulières pendant la journée

de travail de jour comprennent deux pauses de 10 minutes chacune et une période de repos d'une heure, pendant lesquelles les travailleurs peuvent quitter les locaux de l'entreprise (Jolkkonen et Ghosheh, 2016).

Les pauses durant la journée de travail peuvent être rémunérées ou non rémunérées

Les pauses consacrées aux repas et les pauses supplémentaires peuvent être prévues par la législation nationale, mais cette période peut être non rémunérée. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient des pauses rémunérées. Aux **Philippines**, par exemple, de nombreuses conventions collectives prévoient une ou deux pauses de 15 minutes consacrées aux collations ou au repos. En outre, les conventions collectives peuvent prévoir que les pauses consacrées aux repas sont rémunérées, tel que dans le secteur hospitalier aux Philippines, où une pause-déjeuner de 30 minutes est généralement considérée comme faisant partie des heures travaillées (Serrano, 2019, p. 17). En **Afrique du Sud**, une convention collective établie par le Conseil statutaire pour la restauration rapide, la restauration et les métiers connexes pour 2013-2016 garantit aux employés travaillant plus de cinq heures une pause d'une heure consacrée aux repas. En général, cette pause doit être ininterrompue. Si un employé est tenu de travailler pendant une pause normalement consacrée aux repas, il doit être rémunéré (Jolkkonen et Ghosheh, 2016).

Repos journalier

Le repos journalier est une période ininterrompue sans travail entre deux périodes de travail qui peut être réglementée par la législation. Par exemple, la Directive de l'Union Européenne sur le temps de travail (applicable dans tous les Etats membres de l'UE) prévoit spécifiquement une période minimale de repos de onze heures consécutives, au cours de chaque période de vingt-quatre heures.^{xvi} Dans un certain nombre de pays, la durée de la période de repos journalier peut être réglementée ou divisée en vertu d'une convention collective, tel que cela est notamment le cas en **Estonie** et en **Islande** (BIT, 2018, p. 62).

Journées de repos hebdomadaire^{xvii}

Le repos hebdomadaire correspond à une période de repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives au cours de chaque période de sept jours. Cette question est réglementée par les normes internationales du travail et les législations nationales.^{xviii} Cependant, les

^{xv} 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 combler les vides horaires dus aux absences ou aux fluctuations de la demande. Pour les employés, cela signifie souvent qu'ils ne peuvent pas travailler suffisamment d'heures pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

^{xvi} [Article 3 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.](#)

^{xvii} [Convention \(n° 14\) sur le repos hebdomadaire \(industrie\), 1921.](#)

[Convention \(n° 106\) sur le repos hebdomadaire \(commerce et bureaux\), 1957.](#)

[Convention \(n° 153\) sur la durée du travail et les périodes de repos \(transports routiers\), 1979.](#)

^{xviii} Voir la [Convention \(n° 14\) sur le repos hebdomadaire \(industrie\), 1921](#) (actuellement ratifiée par 120 pays) et la [convention \(n° 106\) sur le repos hebdomadaire \(commerce et bureaux\), 1957](#) (actuellement ratifiée par 63 pays).

conventions collectives peuvent prévoir des périodes supplémentaires de repos hebdomadaire. Aux **Philippines**, par exemple, des conventions collectives de différents secteurs (notamment dans les secteurs de la finance et de la santé) accordent une période de repos d'une durée supérieure à la période minimale fixée par la législation en prévoyant deux journées de repos hebdomadaire (Serrano, 2018). Dans certains pays, les conventions collectives peuvent prévoir l'indemnisation des travailleurs qui ont été amenés à travailler pendant leur journée de repos hebdomadaire. Au **Togo**, par exemple, une convention collective prévoit une rémunération supplémentaire lorsque le travail est effectué pendant la période de repos hebdomadaire (Vazhynska, 2017).

La nature du travail dans un secteur déterminé peut nécessiter certaines modifications au niveau du jour de repos hebdomadaire et les conventions collectives ont été utilisées pour répondre à ces préoccupations. L'un des secteurs en particulier est celui du travail sur les plates-formes. En **Argentine**, par exemple, une convention collective du secteur de la construction dans les champs pétroliers et gaziers prévoit 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 pour une période de travail ininterrompu plus longue, ils ont droit à un repos compensatoire de 9 jours pour 21 jours de travail effectif (BIT, 2018, p. 93).

Congé annuel^{xix}

Le congé annuel est une période de vacances composée de jours ou de semaines de congé consécutifs, généralement rémunérés. La législation fixe généralement une période minimale de congé annuel payé qui peut être allongée ou réglementée, conformément aux spécificités du secteur, par le biais de la négociation collective. Par exemple, la législation du travail en **Azerbaïdjan**, en **Bulgarie** et au **Cameroun** prévoit explicitement que les conventions collectives peuvent fixer une durée plus longue de congé que celle prévue par la législation nationale (BIT, 2018, p. 119). En **Côte d'Ivoire**, des conventions collectives déterminent la période de l'année la plus adaptée pour le congé annuel compte tenu des variations saisonnières des activités (BIT, 2018, p. 111).

Jours fériés

Les jours fériés sont fixés par les gouvernements pour des raisons culturelles, religieuses ou historiques. Les jours fériés sont une forme de jours de repos qu'il peut souvent être nécessaire d'adapter si les besoins tenant à l'organisation nécessitent des opérations continues. Les conventions collectives contiennent généralement des dispositions pour faire face à cette situation. Par exemple, au **Danemark**, la convention collective standard dans le secteur financier prévoit que si un travailleur accepte de travailler pendant une journée de travail qui tombe un jour férié, un congé compensatoire doit lui être accordé.^{xx}

Aménagements du temps de travail

Comptes épargne-temps

Le concept de «compte épargne-temps» implique de garder une trace des heures travaillées dans des «comptes» pour les travailleurs individuels, augmentant ainsi la flexibilité des heures de travail sur plusieurs années voire plusieurs décennies, à condition que le travailleur reste au sein de la même entreprise. Les dispositifs de compte épargne-temps permettent aux travailleurs de se constituer un «crédit» d'heures travaillées ou d'accumuler des «débits» au niveau des heures travaillées, jusqu'à un nombre maximum, généralement conformément à des règles spécifiques. En **République tchèque**, la législation du travail prévoit un cadre général sur les dispositifs de compte épargne-temps, tout en laissant le soin aux travailleurs et aux employeurs de convenir de leur mise en œuvre dans des conventions collectives (BIT, 2018, p. 275).

Le partage du travail

Le partage du travail est une réduction temporaire du temps de travail destinée à répartir un volume de travail donné entre un plus grand nombre de travailleurs afin d'éviter les licenciements ou de créer de nouveaux emplois (Messenger, 2009). Le partage du travail est parfois désigné par l'expression «réduction du nombre d'heures, pas du nombre de travailleurs». 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 employé (Else, 2017).

Egalité entre hommes et femmes

La négociation collective peut être un point d'entrée important dans la recherche de solutions conjointes sur des questions spécifiques liées au genre (Pillinger et coll., 2016; BIT, 2019a). Le tableau n° 2 présente une sélection d'exemples de conventions collectives abordant différentes dimensions de l'égalité entre hommes et femmes au niveau du temps de travail: l'organisation du congé parental, le travail domestique, le temps de travail et les responsabilités familiales, et le congé spécial pour les victimes de violence domestique.

^{xix} [Convention \(n° 132\) sur les congés payés \(révisée\), 1970.](#)

^{xx} Voir (en anglais uniquement): https://www.nordea.com/Images/34-204039/Standard_collective_agreement_2017_en.pdf.

Tableau n° 2: Négociation collective et modifications de la réglementation du temps de travail

Sujets couverts par la négociation collective	Exemples de modifications juridiques importantes adoptées récemment
Congé parental	En Suède , la législation nationale autorise les parents à bénéficier d'allocations parentales pendant une durée de 16 mois au total, dont 3 mois ne peuvent être transférés d'un parent à l'autre. Ainsi, par exemple, si seule la mère prend un congé parental, elle ne sera autorisée à bénéficier que d'un congé d'une durée de 13 mois. Toutefois, si le deuxième parent prend au moins trois mois de congé parental, alors ce congé pourra avoir une durée de 16 mois au total. Pendant 13 mois, l'allocation parentale équivaut à près de 80 pour cent du salaire normal, ce montant étant plafonné pour les hauts salaires. La plupart des conventions collectives de professionnels prévoient des compensations supplémentaires pendant le congé parental. ^{xxi}
Travail domestique	Le travail domestique est l'un des secteurs qui est souvent exclu du champ d'application de la législation du travail. Toutefois, en France , par exemple, une convention collective pour les travailleurs domestiques comprend des dispositions sur les jours fériés et les congés annuels payés (Hobden, 2015, p. 7).
Temps de travail et responsabilités familiales	Au Mexique , la convention collective de l'Université nationale autonome du Mexique prévoit un avantage spécifique pour la modification des heures de travail pendant l'hiver résultant des modifications des horaires scolaires dans le pays. ^{xxii} Des conventions collectives en Ukraine et en Uruguay ^{xxiii} 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 (BIT, 2018, p. 313).
Congé spécial pour les victimes de violence domestique	En Australie , 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. Elle prévoyait jusqu'à 20 jours de congé payé pour les victimes de violence domestique. Ce 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 (McFerran, 2016). Depuis 2019, la convention (n°190) ^{xxiv} sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT reconnaît explicitement les effets de la violence domestique sur le monde du travail et demande à en atténuer l'impact par voie de législation nationale ou de conventions collectives.

Source: Voir notamment Pillinger et coll., 2016.

4 Solutions innovantes pour réglementer le temps de travail et les périodes de repos

Le temps de travail a toujours été l'un des principaux thèmes de la négociation collective. A l'avenir, les nouvelles technologies de l'information et de la communication et l'expansion de l'économie des plates-formes numériques («gig economy») pourraient être sources de défis en matière de réglementation du temps de travail et des périodes de repos. Au cours des dernières années, les négociations collectives sur le temps de travail se sont concentrées sur la mise en place d'horaires de travail flexibles, qui peuvent inclure une flexibilité opérationnelle supplémentaire pour les employeurs ainsi qu'un choix plus étendu des salariés en ce qui concerne l'aménagement de leur temps de travail. Les travailleurs ont des besoins différents en matière d'aménagement du temps de travail, et les nouvelles technologies peuvent potentiellement accroître la flexibilité au bénéfice des salariés et promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les sections suivantes offrent un aperçu de la manière dont les employeurs et leurs organisations s'engagent avec les

organisations de travailleurs en vue de développer des approches innovantes en matière de réglementation du temps de travail centrée sur l'humain grâce au recours à la négociation collective.

L'impact du numérique et des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur les aménagements du temps de travail

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) peuvent permettre une plus grande flexibilité au niveau de l'aménagement du temps et des horaires de travail. Par conséquent, ces dernières années, le temps de travail est devenu davantage flexible, décentralisé et individualisé (Eurofound/BIT, 2017, p.23). Les TIC ont le potentiel de faciliter une organisation plus «efficace» du temps de travail du point de vue des employeurs, tout en améliorant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés (Eurofound/BIT, 2017, p. 1).

^{xxi} Par exemple, voir la 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).

^{xxii} Convention collective conclue en 2016 entre l'Université nationale autonome du Mexique (UNAM) et le Syndicat de travailleurs de l'Université nationale autonome du Mexique (STUNAM), section II, clause 27.

^{xxiii} Convention collective conclue en 2016 entre le Syndicat des employés publics de l'Uruguay (COFE) et le gouvernement de l'Uruguay.

^{xxiv} [Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019.](#)

Cependant, les nouvelles technologies (telles que les smartphones et les tablettes) peuvent également être source de pressions en raison de l'estompement de la frontière entre temps de travail et temps privé, avec des répercussions négatives sur la santé des travailleurs et l'apparition de conflits entre vie professionnelle et vie privée (Messenger, 2018, p. 19). Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont confrontées au défi de développer des manières innovantes de limiter le nombre maximal d'heures de travail et d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre de ce nouveau contexte. Dans certains pays, les partenaires sociaux tentent de mettre en place une réglementation par le biais de conventions collectives, reflétant ainsi une nouvelle approche politique connue sous le nom de «droit à la déconnexion» (Messenger, 2018, p. 29).^{xxv} Il peut s'agir de la limitation du fonctionnement des serveurs de messagerie de l'entreprise après les heures normales de travail, ainsi que pendant les week-ends et les périodes de congé (ibid.). En **France**, le code du travail a été modifié et un article spécifique a été introduit afin d'instaurer le «droit à la déconnexion»^{xxvi} qui contraint les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier avec les représentants des travailleurs les modalités de recours aux TIC, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé des travailleurs, ainsi que leur vie personnelle et familiale (ibid.).

L'impact des plates-formes de travail numérique sur la compréhension du temps de travail

L'émergence des plates-formes de travail numérique repose largement sur les TIC et semblent connaître une expansion rapide dans de nombreux pays (Berg et coll., 2018; Messenger, 2018, p. 22). Les TIC gagnent en importance dans les pays industrialisés, mais en raison d'un coût plus bas et d'une plus grande connectivité, les plates-formes basées sur les TIC sont susceptibles de prendre de plus en plus d'importance dans les pays en développement (BIT, 2018, p. 287). Néanmoins, en 2019, dans la plupart des pays, seule une petite fraction de la population active est engagée au sein des plates-formes de travail numérique.

L'autonomie au niveau du temps de travail est une motivation importante pour de nombreuses personnes travaillant au sein des plates-formes numériques (Berg et coll., 2018, p.67). Toutefois, même si l'économie des plates-formes numériques offre davantage de contrôle sur le temps de travail, elle pose également de nouveaux défis, tels que la non-rémunération du temps passé à

rechercher des tâches à effectuer, un nombre insuffisant de tâches disponibles et l'empiètement sur les périodes de repos (Berg et coll., 2018, pp. 62 et 66; BIT, 2018, p. 299).

Les travailleurs des plates-formes numériques doivent surmonter de nombreux obstacles pour pouvoir s'organiser et accéder effectivement à la négociation collective (Johnston et Land-Kazlauskas, 2018). Il existe néanmoins plusieurs exemples de négociation et de conventions collectives innovantes au sein de l'économie des plates-formes numériques.^{xxvii} Au **Danemark**, par exemple, le syndicat 3F a signé une convention collective avec l'application Hilfr.dk, une plate-forme dédiée aux services de nettoyage dans les domiciles privés (Vandaele, 2018, p. 23).^{xxviii} Cette convention réaffirme que les règles en vigueur sur le temps de travail, les périodes de repos et les périodes de repos de 24 heures sont applicables dans le cadre de la convention collective.^{xxix}

Des solutions innovantes: le choix et l'influence exercés par les travailleurs sur l'aménagement du temps de travail par le biais des conventions collectives

En **Allemagne**, certaines conventions collectives permettent aux travailleurs couverts de choisir entre une rémunération supplémentaire et une réduction du temps de travail. Le premier accord de ce type a été conclu en décembre 2016 entre le Syndicat des chemins de fer et des transports (EVG) et la compagnie de chemin de fer Deutsche Bahn AG (Bispinck, 2017, p. 51). Cet accord permet aux employés de choisir entre une augmentation de salaire de 2,6 pour cent, une semaine de travail réduite ou six jours de congé supplémentaire par an (Schulten, 2019, p. 14). Environ 56 pour cent des travailleurs ont opté pour le congé supplémentaire, 42 pour cent pour l'augmentation de salaire et seulement 2 pour cent pour la semaine de travail réduite (EVG, 2017). A l'avenir, le choix des employés entre une rémunération supplémentaire ou une réduction du temps de travail pourrait dans certaines branches d'activité devenir la norme dans les conventions collectives en Allemagne (Schulten, 2019, p. 26).

Ibsen et Keune (2018) font état d'approches similaires donnant aux salariés individuels la possibilité de choisir entre temps ou argent dans les conventions collectives conclues au **Danemark** et aux **Pays-Bas** (Ibsen et Keune, 2018, pp. 22 et 28). Aux Pays-Bas, ce type de réglementation «à la carte» offre généralement aux salariés différentes options: par exemple, échanger

^{xxv} Voir également: Eurofound/BIT, 2017, p. 50.

^{xxvi} Article L2242-8 du Code du travail, tel que modifié par l'article 55 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

^{xxvii} Eurofound met à disposition un recueil des ressources disponibles sur l'économie des plates-formes numériques permettant d'avoir une vue d'ensemble des différentes initiatives. Voir (en anglais uniquement): <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>.

^{xxviii} [Convention collective conclue entre Hilfr ApS. et le syndicat 3F services privés, hôtels et restaurants](#) (en anglais uniquement).

^{xxix} Les travailleurs bénéficient automatiquement des termes et conditions de la convention collective après 100 heures de travail. Ils ont toutefois la possibilité de se «retirer» de la convention collective (c'est-à-dire de conserver le statut d'entrepreneur indépendant) à tout moment.

de l'argent contre du temps libre (notamment, en utilisant des primes ou des indemnités de vacances) ou échanger du temps libre contre de l'argent, notamment en «vendant» des jours de congé annuel disponibles (sans descendre en dessous du seuil minimal fixé pour la durée du congé annuel par la législation nationale).

Au Danemark, les conventions collectives prévoient des «comptes à la carte» au sein desquels les travailleurs peuvent choisir, par exemple, entre rémunération supplémentaire, cotisations de retraite supplémentaires, périodes de repos pour les travailleurs âgés ou congés payés supplémentaires.

5 Conclusions

La négociation collective peut jouer un rôle essentiel pour garantir un temps de travail décent. La Déclaration du centenaire de l'OIT de 2019 souligne que permettre «[...] aux travailleurs et aux employeurs de trouver des solutions, par exemple l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs [...]» est essentiel pour parvenir à l'égalité de genre et développer une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain (BIT, 2019c). Auparavant, la Commission mondiale sur l'avenir du travail avait déjà identifié dans son rapport la nécessité de renforcer la maîtrise du temps (BIT, 2019b, p. 41). Les travailleurs ont besoin d'une plus grande autonomie au niveau de leur temps de travail et ces aménagements doivent également répondre aux besoins des entreprises.

Dans les pays dotés de systèmes de relations professionnelles bien établis, les processus de négociation collective jouent un rôle essentiel dans la réglementation et l'organisation du temps de travail, et les partenaires sociaux sont amenés à négocier des aménagements du temps de travail adaptés et innovants permettant de concilier les besoins des travailleurs avec ceux des

employeurs. Les conventions collectives peuvent offrir une flexibilité supplémentaire dans la mise en œuvre des aménagements du temps de travail et permettre aux entreprises de s'adapter aux conditions économiques changeantes, tout en permettant aux travailleurs de participer au processus de changement et garantir une certaine «maîtrise» grâce à des aménagements du temps de travail profitant à la fois aux travailleurs et aux employeurs.

Toutefois, les conventions collectives ne sont généralement pas les seuls instruments réglementant le temps de travail. En effet, les dispositions de la législation nationale interviennent aux côtés de la négociation collective. Dans de nombreux pays, la législation nationale constitue le principal mécanisme de réglementation du temps de travail. Néanmoins, différentes pratiques illustrant l'émergence de mécanismes de réglementation innovants au sein des conventions collectives dans différentes régions du monde ont été développées pour répondre aux différents besoins des travailleurs, tout en assurant la promotion d'entreprises durables.

Bibliographie

- Anxo, D., Karlsson, M. (2019). Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis. Bureau international du Travail. Genève.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, S., 2018. Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: Pour un travail décent dans le monde en ligne. Rapport. Bureau international du Travail. Genève.
- Bispinck, R., 2017. «Tarifpolitischer Jahresbericht 2016. Deutliche Reallohnsteigerung und Anhebung der Mindestlöhne», WSI-Tarifarchiv. Düsseldorf.
- Bureau international du Travail (BIT), 2019a. La contribution du dialogue social à l'égalité des sexes. Genève
- 2019b. Commission mondiale sur l'avenir du travail. Travailler pour bâtir un avenir meilleur. Genève.
- 2019c. Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108e session. Genève, 21 juin 2019.
- 2019d. Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés. Genève.
- 2018. Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail. Garantir un temps de travail décent pour l'avenir. Genève.
- 2007. Le temps de travail décent: Equilibrer les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises. Genève.
- 2004. Overtime. Fiche d'information n° WT-2. Genève.
- Cabrita, J., Boehmer, S., da Bino, C.G., 2016. Evolution du temps de travail au XXIe siècle: la durée du travail et sa réglementation dans l'UE. Office des publications de l'Union européenne.
- Campbell, I., 2018. On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia. Bureau international du Travail. Genève.
- Elsay, T., 2017. The regulation of working time in South Africa. Bureau international du Travail, Genève (ouvrage non publié).
- Eurofound/BIT, 2017. Travailler en tout temps, en tout lieu: Les effets sur le monde du travail. Luxembourg et Genève.
- EVG, 2017. EVG Wahlmodell ein Erfolg: 56 % entscheiden sich für mehr Urlaub - 3.000 Neueinstellungen erforderlich. Communiqué de presse du 9 juillet 2017.
- Ghosheh, N., 2016. Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours. Bureau international du Travail. Genève.
- Hobden, C., 2015. Améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques: organisation, actions coordonnées et négociation. Bureau international du Travail. Genève.
- Ibsen, C., Keune, M. (2018). Organised Decentralisation of Collective Bargaining: Case studies of Germany, Netherlands and Denmark. Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, de l'emploi et les migrations n° 217, publications de l'OCDE, Paris.
- Johnston, H., Land-Kazlauskas, C., 2018. Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques. Série des conditions de travail et d'emploi n° 94.
- Jolkkonen, R., Ghosheh, N., 2016. Rest Periods: Definitions and Dimensions. Fiche d'information. Bureau international du Travail, Genève
- Keune, M., 2011. «Decentralizing Wage Setting in Times of Crisis? The regulation and use of wage-related derogation clauses in seven European countries», *European Labour Law Journal*, vol. 2, pp. 86–95.
- 2006. «Collective bargaining and working time in Europe: an overview». *Collective Bargaining in working time. Recent European experiences*, Bruxelles. ETUI-REHS 9–29.
- Lee, S., McCann, D., 2011. «Negotiating working time in fragmented labour markets: Realizing the promise of “regulated flexibility”», dans S.Hayter (dir. de publication): *The role of collective bargaining in a global economy: Negotiating for social justice*, pp. 47–75.
- Marginson, P., 2016. «Governing Work and Employment Relations in an Internationalized Economy: The Institutional Challenge», dans *ILR Review*, vol. 69, n° 5, pp.- 1033-1055.
- McCrate, E., 2018. Unstable and on-call work schedules in the United States and Canada. Bureau international du Travail, Genève.
- McFerran, L., 2016. Protecting Australian workers affected by domestic violence: Australian developments 2010-2016, WWRG Sydney University (ouvrage non publié).
- Messenger, J. C., 2018. Working time and the future of work. Bureau international du Travail, Genève.
- 2009: Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis, INWORK, note d'information n°1, Bureau international du Travail, Genève
- Pillinger, J, Schmidt V. et Wintour, N., 2016. «Négociation pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes». Négociation collective et relations professionnelles, note d'information n°4. Bureau international du Travail, Genève.
- Schulten, T., 2019. Collective Bargaining Report 2018. Large pay rises and more employee choice on working hours. Düsseldorf.
- Serrano, M.R., 2018. Regulating Working Time in the Philippines: The role of statutory regulations, collective bargaining and workplace cooperation (ouvrage non publié).
- Serrano, M.R., 2019. «Regulating Working Time in the Philippines: The Role of Statutory Regulations, Collective Bargaining, and Employee-Oriented Flexibilization», dans *Employee Relations Law Journal*.
- Vandaele, K., 2018. «Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe », ETUI Working Paper.
- Vazhynska, O., 2017. Literature Review: Social Dialogue and Working Time (ouvrage non publié).
- Wedderburn, L., 1992. «Inderogability, collective agreements, and community law» (Oxford), dans *Industrial Law Journal*, vol. 21, n° 4, décembre 1992, pp. 245–264.

NOTES D'INFORMATION - NEGOCIATION COLLECTIVE & RELATIONS PROFESSIONNELLES

- N° 1 [Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: stabilité, érosion ou déclin?](#)
- N° 2 [Améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques: organisation, actions coordonnées et négociation](#) (en ligne uniquement)
- N° 3 [Négociation collective et formes atypiques d'emploi: pratiques destinées à réduire la vulnérabilité et à garantir le caractère décent du travail](#) (en ligne uniquement)
- N° 4 [Négocier pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes](#)
- N° 5 Négocier un temps de travail décent - examen des pratiques existantes

CONTACT

Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK)

Bureau international du Travail

4, route des Morillons

CH-1211 Genève 22, Suisse

Tel: + 41 22 799 67 54

Fax: + 41 22 799 84 51

inwork@ilo.org

www.ilo.org/collectivebargaining

ISSN 2411-684X (imprimé)

2313-5158 (web)

Décembre 2019