

Conférence internationale du Travail

93^e session 2005

Rapport III (Partie 1B)

Etude 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

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)

Bureau international du Travail Genève

DURÉE DU TRAVAIL

Vers plus de flexibilité?

ISBN 92-2-215364-2
ISSN 0251-3218

Première édition 2005

Couverture: (c) 2005, Salvador Dali, Gala-Salvador Dali Foundation/ProLitteris, Zürich

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.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/pblns

Sommaire

	<i>Paragraphes</i>
Introduction	1-34
Chapitre I. Lois, règlements et autres mesures relatifs aux questions traitées par les conventions	35-44
Chapitre II. Durée normale et effective du travail.....	45-84
Chapitre III. Variations dans la répartition de la durée du travail.....	85-118
Chapitre IV. Dérogations	119-168
Chapitre V. Politiques relatives à la durée du travail.....	169-198
Chapitre VI. Les aménagements du temps de travail	199-257
Chapitre VII. Mesures d'application	258-276
Chapitre VIII. Consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs	277-285
Chapitre IX. Perspectives de ratification et d'application	286-316
Chapitre X. Conclusions	317-333

Table des matières

	<i>Page</i>
Sommaire.....	v
Introduction	1
I. Contexte de l'étude d'ensemble.....	1
II. Arrière-plan historique	2
Convention n° 1.....	2
Convention n° 30	4
Autres conventions	5
Taux de ratification et premières préoccupations	6
Principaux développements depuis 1984.....	9
III. Plan de l'étude	13
Chapitre I. Lois, règlements et autres mesures relatifs aux questions traitées par les conventions	15
I. Méthodes utilisées pour l'application des conventions	15
Lois ou règlements.....	15
Accords entre employeurs et travailleurs	17
II. Législations nationales et autres mesures	17
III. Remarques finales.....	18
Chapitre II. Durée normale et effective du travail.....	19
I. Le concept de «durée du travail».....	19
A. Le sens des mots «durée du travail» dans les conventions	19
B. La «durée du travail» dans les législations et les pratiques nationales	22
II. Limitations de la durée journalière et hebdomadaire normale du travail.....	23
A. Limitations prescrites par les conventions	23
B. Limitations imposées par les législations et les pratiques nationales	24
III. Moyennes nationales des heures effectivement travaillées ou rémunérées.....	26
IV. Secteurs dans lesquels des limites inférieures aux limites nationales ont été introduites	27
V. Secteurs dans lesquels la durée du travail peut dépasser la norme généralement applicable (prolongation de la durée du travail)	28
VI. Remarques finales.....	29
Tableau I. Temps de travail dans les Etats Membres de l'OIT	30
Chapitre III. Variations dans la répartition de la durée du travail.....	43
I. Principe et types d'aménagements du temps de travail	43

II.	Répartition de la durée du travail sur la semaine	43
III.	Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à une semaine ...	47
	A. Cas où la durée du travail est calculée en moyenne.....	47
	B. Le calcul en moyenne de la durée du travail de manière générale	47
	C. Calcul en moyenne de la durée du travail en cas de travail posté.....	51
	D. Calcul en moyenne de la durée du travail en cas de compensation des heures de travail perdues au cours d'une période donnée.....	54
IV.	Remarques finales.....	57
Chapitre IV. Dérogations		58
I.	Principe et types de «dérogations».....	58
II.	Circonstances dans lesquelles des dérogations peuvent être autorisées.....	60
	A. Dérogations permanentes	60
	1. Travail intermittent par nature	60
	2. Travaux «complémentaires» et «préparatoires»	60
	3. Dérogations accordées compte tenu de la nature du travail, de l'importance de la population ou du nombre de personnes occupées ...	61
	B. Dérogations temporaires ou périodiques	62
	1. Surcroûts de travail extraordinaires.....	62
	2. Accidents, travaux urgents et force majeure	63
	C. Suspension ou dérogations en cas de guerre ou de danger national.....	65
III.	Limitation du nombre total d'heures supplémentaires	66
	A. Détermination des limites	66
	B. Limites générales pour les dérogations permanentes et temporaires	67
	C. Dispositions particulières en cas d'accident, de travaux urgents et de force majeure.....	69
IV.	Paiement des heures supplémentaires.....	70
V.	Procédures d'autorisation de la prolongation de la durée du travail	72
VI.	Remarques finales.....	74
Chapitre V. Politiques relatives à la durée du travail		75
I.	Politiques et mesures recommandées par l'OIT.....	75
II.	Politiques et mesures nationales visant à la réduction de la durée du travail ...	76
III.	Politiques et mesures nationales visant à aménager différemment le temps de travail.....	78
IV.	Politiques et mesures nationales visant à allonger la durée du travail.....	80
V.	Pays qui n'ont pas adopté de politiques ni de mesures spécifiques	80
VI.	Remarques finales.....	81
Chapitre VI. Les aménagements du temps de travail.....		82
I.	Horaires de travail normaux.....	82
II.	Aménagements du temps de travail qui diffèrent de la semaine de travail normale à plein temps	82
	A. Travail à temps partiel	82
	B. Semaine de travail comprimée	83
	C. Horaires décalés	85
	D. Durée journalière du travail variable	85

E. Annualisation de la durée du travail.....	87
F. Horaire souple.....	88
G. Travail sur appel.....	90
III. Possibilités pour les travailleurs d'influer sur l'étendue et l'aménagement de leur durée du travail.....	91
IV. Incidence des dispositifs d'aménagement du temps de travail sur la pertinence des conventions n ^{os} 1 et 30.....	92
V. Remarques finales.....	93
Chapitre VII. Mesures d'application.....	94
I. Types de mesures d'application.....	94
II. Notification des heures de travail et de repos.....	94
III. Tenue d'un registre.....	96
IV. Inspections.....	97
V. Les sanctions.....	97
VI. Remarques finales.....	99
Chapitre VIII. Consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.....	100
I. Consultations requises en vertu des conventions.....	100
II. Législations et pratiques nationales.....	100
III. Remarques finales.....	101
Chapitre IX. Perspectives de ratification et d'application.....	103
I. Perspectives de ratification de la convention n ^o 1.....	103
II. Perspectives de ratification de la convention n ^o 30.....	103
III. Difficultés qui peuvent empêcher ou retarder la ratification des conventions.....	104
A. Types de difficultés.....	104
B. Le contenu général des instruments et leur perception par les gouvernements et les partenaires sociaux.....	104
C. Les problèmes juridiques spécifiques que pose la ratification des conventions.....	105
1. Obstacles juridiques à la ratification des deux conventions.....	105
2. Obstacles juridiques spécifiques à la ratification de la convention n ^o 1... ..	106
3. Obstacles juridiques spécifiques à la ratification de la convention n ^o 30.	107
D. Les difficultés politiques, économiques et sociales internes.....	107
IV. Remarques finales.....	108
Chapitre X. Conclusions.....	109
Annexes	
I. Convention n ^o 1.....	115
II. Convention n ^o 30.....	122
III. Recommandation n ^o 116.....	127
IV. Liste des ratifications de la convention n ^o 1.....	132

V.	Liste des ratifications de la convention n° 30	133
VI.	Tableau II. Lois, règlements et autres mesures relatifs aux questions traitées par les conventions.....	134
VII.	Tableau des rapports dus et reçus sur les conventions n ^{os} 1 et 30	145

Introduction

I. Contexte de l'étude d'ensemble

1. La durée du travail a toujours représenté un sujet d'une importance vitale pour l'activité normative de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Ceci est confirmé par le fait que la première convention de l'OIT portait sur cette question qui a ensuite fait l'objet de plusieurs conventions, études d'ensemble et discussions au cours du temps, présentées dans les paragraphes 2 à 19 ci-après.

2. Plus récemment, un Groupe de travail sur la politique de révision des normes a été institué par le Conseil d'administration en mars 1995 et a achevé ses travaux en mars 2002. Ce groupe de travail a examiné au cas par cas les besoins de révision de l'ensemble des conventions et recommandations de l'OIT adoptées avant 1985, à l'exception des conventions fondamentales et prioritaires. En novembre 1996, le Bureau a préparé, en vue de la troisième réunion du groupe de travail, un document examinant 28 conventions, dont la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930¹. Le Bureau a suggéré que la question de l'aménagement du temps de travail soit inscrite pour discussion générale à l'ordre du jour d'une session ultérieure de la Conférence, en vue également de préciser les besoins de révision des conventions n°s 1 et 30 et, le cas échéant, d'autres instruments portant sur la durée du travail (ou d'autres solutions appropriées tendant au même but)². Après un échange de vues, le groupe de travail a proposé que le Conseil d'administration invite les Etats Membres à fournir des rapports au titre de l'article 19 de la Constitution pour les conventions n°s 1 et 30 et demande à la commission d'experts d'entreprendre ensuite une étude d'ensemble en la matière³. Cette proposition a été approuvée par consensus par la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail du Conseil d'administration⁴. Conformément aux dispositions de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution de l'OIT, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé, lors de sa 282^e session (novembre 2001), d'inviter les gouvernements qui n'ont pas ratifié 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, à présenter un rapport au titre de l'article 19 de la Constitution⁵. Quatre-vingt-quatre pays ont soumis un rapport⁶. Se fondant sur les rapports fournis en application de cette décision, ainsi que sur ceux fournis au titre des

¹ Voir document GB.267/LILS/WP/PRS/2.

² *Ibid.*, p. 19.

³ Voir document GB.267/LILS/4/2(Rev.), paragr. 32.

⁴ Voir document GB.267/9/2, paragr. 14.

⁵ Voir document GB.282/205, paragr. 44.

⁶ Voir annexe VII.

articles 22 et 35 de la Constitution de l'OIT par les gouvernements des Etats qui ont ratifié l'une ou l'autre de ces deux conventions, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a procédé à cette étude d'ensemble de l'effet donné dans la législation et dans la pratique aux conventions n^{os} 1 et 30. La commission a aussi tenu compte des observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs ⁷.

II. Arrière-plan historique

Convention n^o 1

3. La réduction de la durée du travail, et en particulier la journée de huit heures, a constitué une revendication parmi les plus constantes du mouvement ouvrier depuis le milieu du XIX^e siècle. Au début de l'industrialisation, les journées de travail allant de 14 à 16 heures n'étaient pas rares. Elles ont cependant été progressivement réduites à 12, 11 puis dix heures. La journée de dix heures était assez largement répandue en Europe au début de la première guerre mondiale. Au cours de la guerre et à l'issue de celle-ci, la pression exercée par les organisations de travailleurs a accéléré le mouvement vers l'adoption de la journée de huit heures ⁸. Dans la plupart des Etats, la loi limitait donc déjà, dans certaines professions ou branches d'industrie, la durée du travail à huit heures par jour ou à 48 heures par semaine ⁹.

4. Depuis sa création en 1919, l'Organisation internationale du Travail a toujours accordé une priorité élevée à l'élaboration et à l'adoption de normes internationales régissant la durée du travail. Le préambule de la Partie XIII (Travail) du système de traités de paix de Versailles, qui a fondé l'OIT, prévoyait expressément «la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail» parmi les mesures à prendre de façon urgente pour améliorer les conditions de travail ¹⁰. De même, l'adoption de la journée de huit heures ou de la semaine de 48 heures comme but à atteindre partout où il n'a pas encore été obtenu figurait parmi les méthodes et principes d'une importance particulière et urgente que toutes les communautés industrielles devraient s'efforcer d'appliquer, autant que les circonstances spéciales dans lesquelles elles pourraient se trouver le permettraient ¹¹.

⁷ *Danemark*: Association nationale des administrations locales au Danemark (KL). *Etats-Unis*: Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO). *Fidji*: Congrès des syndicats de Fidji (FTUC). *Finlande*: Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK); Confédération de l'industrie et des employeurs de Finlande (TT); Confédération des employeurs des industries de services de Finlande; Fédération des entreprises finlandaises. *Hongrie*: Association nationale des employeurs et des industriels (MGYOSZ); Confédération des travailleurs de l'industrie chimique, de l'industrie de l'énergie et assimilés. *Inde*: Centrale des syndicats indiens (CITU). *Japon*: Confédération japonaise des syndicats (JTUG-RENGO). *Maurice*: Fédération des employeurs de Maurice (MEF). *Mexique*: Confédération des chambres d'industrie des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN). *République de Moldova*: Confédération des syndicats de la République de Moldova (CSRM). *Portugal*: Confédération de l'industrie portugaise (CIP); Confédération du commerce et des services du Portugal (CCSP); Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP); Confédération portugaise du tourisme (CTP). *Turquie*: Confédération des syndicats turcs (TÜRK-IS); Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK).

⁸ N. Valticos et G. von Potobsky, *International Labour Law*, 2^e éd. 1995, p. 159.

⁹ Société des Nations: *Rapport sur la journée de huit heures ou la semaine de quarante-huit heures*, rapport I, p. 5 (Londres, Harrison & Sons, 1919).

¹⁰ Traité de paix entre les puissances alliées et associées et l'Allemagne, et autres traités signés à Versailles le 28 juin 1919, Londres, HMSO, 1920, p. 185.

¹¹ *Ibid.*, p. 195.

L'inclusion, parmi les priorités de l'OIT, de l'adoption d'une norme internationale fixant à huit heures la journée de travail reflétait l'une des principales revendications des organisations de travailleurs avant la première guerre mondiale ¹².

5. A sa première session, organisée à Washington, en octobre 1919 ¹³, la Conférence internationale du Travail était saisie des deux variantes proposées par le Traité de Versailles – la journée de huit heures ou la semaine de 48 heures. Ces propositions comportaient des différences importantes. Le principe de la journée de huit heures entraînerait une semaine de 56 heures si la semaine de travail comportait sept jours, comme c'était souvent le cas dans certaines industries, certains procédés ou diverses opérations présentant un caractère continu ¹⁴. En revanche, si elle allait de pair avec une demi-journée de congé et un jour hebdomadaire de repos, cette variante pouvait réduire à moins de 48 le nombre d'heures de travail par semaine. La semaine de 48 heures garantissait *qu'en moyenne* la durée du travail n'excéderait pas huit heures par jour pendant six jours, mais permettait de prolonger quelque peu la journée certains jours si, par compensation, on la réduisait d'autres jours (par une demi-journée de congé par exemple) ¹⁵. Le projet soumis par le Comité d'organisation comme base de discussion à la Conférence consacrait le principe de la semaine de 48 heures ¹⁶, mais il appartenait à la Conférence d'adopter l'un ou l'autre de ces deux principes ¹⁷.

6. L'instrument qui a été adopté, la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, consacre la *combinaison* des deux principes mentionnés dans le Traité de Versailles à l'égard de tous les travailleurs de l'industrie ¹⁸. La convention n° 1 s'applique au personnel de tous les établissements industriels, publics ou privés, ou de leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille ¹⁹. La convention limite la durée du travail à huit heures par jour et 48 heures par semaine dans les établissements industriels en général ²⁰ et à 56 heures pour les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives ²¹. Elle prévoit aussi la possibilité de calculer en moyenne la durée du travail sur une

¹² Voir par exemple: *Dix ans d'Organisation internationale du Travail*, p. 116 (Genève, 1931); N. Valticos et G. von Potobsky: *International Labour Law*, p. 159.

¹³ Société des Nations: *Rapport sur la journée de huit heures ou la semaine de quarante-huit heures*, rapport I, préparé par le Comité d'organisation de la Conférence internationale du Travail, Washington, 1919 (Londres, 1919), pp. 2-3.

¹⁴ *Ibid.*, p. 3.

¹⁵ *Ibid.*, p. 4.

¹⁶ Le Comité d'organisation proposait l'adoption de ce principe plutôt que celui de la journée de huit heures, et ce pour deux raisons: «en premier lieu, il laisse plus d'élasticité pour la répartition des heures de travail et facilite l'adoption d'une demi-journée, ou même d'une journée entière de congé, le samedi, ou tout autre jour ouvrable, en permettant de fournir plus de huit heures les autres jours de la semaine. En second lieu, il permet d'assurer un jour de repos par semaine, ce que n'implique pas le principe de la journée de huit heures.» *Ibid.*, p. 146.

¹⁷ *Ibid.*, p. 147.

¹⁸ «... le principe auquel se rattache le projet de convention est le suivant: journée de huit heures *et* semaine de quarante-huit heures». Voir *Rapport sur le projet de convention relatif à la journée de huit heures et à la semaine de quarante-huit heures*, Société des Nations: *Conférence internationale du Travail*, première session (29 oct. - 29 nov. 1919) (Washington, 1920), p. 219.

¹⁹ Article 2 de la convention n° 1 (C.1). Les termes «établissements industriels» sont définis au paragraphe 1 de l'article 1 de cette convention.

²⁰ Art. 2, C.1.

²¹ Art. 4, C.1.

certaine période²², ainsi que des dérogations permanentes ou temporaires à la norme générale²³. Elle prévoit l'adoption de règlements pris après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées afin de déterminer le nombre maximum d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées dans chaque cas, et dispose que le taux du salaire pour ces heures supplémentaires sera majoré d'au moins 25 pour cent par rapport au salaire normal²⁴. D'un point de vue conceptuel, la convention n° 1 prescrit donc une règle générale (journée de huit heures et semaine de 48 heures) et autorise un nombre limité de dérogations précises.

7. L'idée fondamentale qui sous-tend la convention n° 1 est que la combinaison des normes de huit heures par jour et 48 heures par semaine, prévue par le Traité de Versailles, doit être inscrite dans la législation nationale sous la forme d'une limitation légale de la durée du travail fixée par le législateur et mise en application par les instances exécutives du gouvernement.

8. L'idée n'était pas d'établir une semaine «type» ou de «base» à partir de laquelle on calculerait la durée normale du travail et qui déterminerait le moment à partir duquel commenceraient les heures supplémentaires, rémunérées à un tarif plus élevé. Une telle norme n'aurait imposé aucune limite à la durée du travail, sauf en cas de convention entre employeurs et travailleurs. Elle n'aurait donc pas atteint le but que se proposaient les dispositions pertinentes du Traité de Versailles, à savoir: éviter aux travailleurs une fatigue excessive et leur assurer des loisirs raisonnables, ainsi que la possibilité de se distraire et de vivre normalement²⁵.

Convention n° 30

9. Alors que la convention n° 1 ne vise que les travailleurs de l'*industrie*, la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, adoptée par la Conférence à sa 14^e session, en 1930, applique les mêmes principes de la semaine de 48 heures et de la journée de huit heures au personnel du commerce et des bureaux²⁶. La convention n° 30 s'applique au personnel des établissements commerciaux, y compris les postes, télégraphes et téléphones, des établissements et administrations dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail de bureau, et des établissements revêtant un caractère à la fois commercial et industriel, sauf s'ils sont considérés comme des établissements industriels²⁷. Elle limite la durée du travail du personnel auquel elle s'applique à 48 heures par semaine et huit heures par jour. Elle prévoit une certaine souplesse dans la répartition de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve que la durée journalière du travail ne dépasse pas dix heures²⁸. Elle autorise, dans certaines conditions, une prolongation de la durée journalière du travail à titre de compensation des heures de travail perdues en cas d'arrêt collectif du travail résultant de fêtes locales, de causes accidentelles ou de force majeure²⁹, circonstance qui n'est pas traitée dans la convention n° 1. Dans des cas exceptionnels, la convention n° 30 prévoit que des

²² Art. 2 c), C.1.

²³ Art. 6, 1, C.1.

²⁴ Art. 6, 2, C.1.

²⁵ *Rapport sur la journée de huit heures ou la semaine de quarante-huit heures, op. cit.*, pp. 2-3.

²⁶ Art. 3, C.30.

²⁷ Art. 1, 1, C.30.

²⁸ Art. 4, C.30.

²⁹ Art. 5, 1, C.30.

règlements de l'autorité publique peuvent 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 48 heures par semaine et qu'en aucun cas la durée journalière ne dépasse dix heures³⁰. La convention prévoit aussi la possibilité d'admettre des dérogations permanentes ou temporaires à la règle générale³¹.

10. L'objectif de la convention n° 30 est d'étendre les dispositions concernant la durée du travail de la convention n° 1 à toutes les personnes qui n'entrent pas dans son champ d'application, à l'exception des travailleurs de l'agriculture, de la navigation maritime ou intérieure, de la pêche et des services domestiques³². Il était considéré que les décisions prises à Washington au profit des travailleurs de l'industrie devaient faire l'objet d'un suivi et être complétées par des décisions du même type en faveur des employés, de sorte qu'eux aussi bénéficient de garanties internationales pour leur protection qui les placeraient sur un pied d'égalité avec les travailleurs de l'industrie³³.

Autres conventions

11. L'activité normative de l'OIT dans le domaine de la durée du travail ne s'est pas terminée avec l'adoption de la convention n° 30. Au total, entre 1919 et 2004, 16 conventions³⁴ et 11 recommandations³⁵ sur le sujet ont été adoptées, sans compter les conventions et recommandations qui traitent de questions connexes telles que le repos hebdomadaire³⁶, les congés payés³⁷, l'organisation du temps de travail³⁸ et le

³⁰ Art. 6, C.30.

³¹ Art. 7, C.30.

³² Société des Nations: *Conférence internationale du Travail, quatorzième session*, vol. 1, p. 406 (Genève, BIT, 1930).

³³ Société des Nations: *Conférence internationale du Travail, La durée du travail des employés*, rapport II, Genève, 1930, pp. 253-254.

³⁴ Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930; convention (n° 31) sur la durée du travail (mines de charbon), 1931; convention (n° 43) des verreries à vitres, 1934; convention (n° 46) (révisée) sur la durée du travail (mines de charbon), 1935; convention (n° 47) des quarante heures, 1935; convention (n° 49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935; convention (n° 51) de réduction de la durée du travail (travaux publics), 1936; convention (n° 57) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936; convention (n° 61) de réduction de la durée du travail (textile), 1937; convention (n° 67) sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939; convention (n° 76) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946; convention (n° 93) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949; convention (n° 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958; convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979; convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996.

³⁵ Recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920; recommandation (n° 8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920; recommandation (n° 37) sur la durée du travail (hôtels, etc.), 1930; recommandation (n° 38) sur la durée du travail (spectacles, etc.), 1930; recommandation (n° 39) sur la durée du travail (hôpitaux, etc.), 1930; recommandation (n° 49) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936; recommandation (n° 65) sur les méthodes de réglementation de la durée du travail (transports par route), 1939; recommandation (n° 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1958; recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962; recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979; recommandation (n° 187) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires (révisée), 1996.

³⁶ Voir par exemple les conventions (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, et (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957.

³⁷ Voir par exemple la convention (n° 52) sur les congés payés, 1936; la convention (n° 54) des congés payés des marins, 1936; la convention (n° 72) des congés payés des marins, 1946; la convention (n° 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949; la convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952; la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970; et la convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976.

travail de nuit³⁹, notamment la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970.

12. La convention (n° 47) des quarante heures, 1935, dispose que chaque Etat Membre de l'OIT qui la ratifie se déclare 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 travailleurs; de l'adoption ou de l'encouragement des mesures qui seraient jugées appropriées pour arriver à cette fin; et s'engage à appliquer ce principe aux diverses catégories d'emplois, conformément aux dispositions de détail à prescrire par les conventions distinctes qui seraient ratifiées par ledit Etat Membre⁴⁰.

13. La convention n° 14 dispose que tout le personnel occupé dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, doit, en principe, jouir au cours de chaque période de sept jours d'un repos comprenant au minimum 24 heures consécutives⁴¹. Parallèlement, en vertu de la convention n° 106, toutes les personnes auxquelles s'applique la convention ont droit, en principe, à une période de repos hebdomadaire comprenant au minimum 24 heures consécutives au cours de chaque période de sept jours⁴². Enfin, en vertu de la convention n° 132, toute personne à laquelle la convention s'applique a droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée⁴³. Tout Membre qui ratifie cette convention doit spécifier la durée du congé dans une déclaration annexée à sa ratification⁴⁴, mais la durée du congé ne doit en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service⁴⁵.

14. Le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier les conventions n°s 14 et 106⁴⁶. Il a décidé le maintien du statu quo à l'égard de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, étant entendu que toute évolution ultérieure sera prise en considération le moment venu⁴⁷.

Taux de ratification et premières préoccupations

15. En dépit de l'importance de la question de la durée du travail, le taux de ratification de la convention n° 1 et de la convention n° 30 est resté modeste. Au 1^{er} septembre 2004, 52 Etats Membres avaient ratifié la convention n° 1, la ratification la plus récente datant

³⁸ Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994.

³⁹ Voir par exemple la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919; la convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919; la convention (n° 20) sur le travail de nuit (boulangeries), 1925; la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934; la convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946; 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; la convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948, et la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990.

⁴⁰ Article 1 de la convention n° 47.

⁴¹ Art. 2, 1, C.14.

⁴² Art. 6, 1, C.106.

⁴³ Art. 3, 1, C.132.

⁴⁴ Art. 3, 2, C.132.

⁴⁵ Art. 3, 3, C.132.

⁴⁶ Voir documents GB.268/LILS/5(Rev.1), paragr. 71-72, et GB.268/8/2, paragr. 17.

⁴⁷ Voir documents GB.279/LILS/3(Rev. 1), paragr. 50, et GB.279/11/2, paragr. 13.

du 14 juin 1988⁴⁸; à cette date, la convention n° 30 avait fait l'objet de 30 ratifications, la plus récente datant du 12 juin 1985⁴⁹. Il faut souligner en particulier qu'aucun des dix Membres dont l'importance industrielle est la plus considérable⁵⁰ n'a ratifié la convention n° 30 et que seulement trois d'entre eux ont ratifié la convention n° 1⁵¹; en outre, deux Etats ont dénoncé ces conventions au cours de ces dernières années⁵².

16. Les premiers obstacles à la ratification de la convention n° 1 sont apparus très peu de temps après son adoption, et cela en dépit d'un vote quasiment unanime à la Conférence⁵³. La crainte de la concurrence internationale, la peur largement répandue que l'introduction de la journée de travail de huit heures ne fasse obstacle à l'effort de production intensive que la reconstruction exigeait après la guerre, ainsi que les problèmes économiques de l'après guerre en général ont empêché beaucoup de pays de ratifier la convention⁵⁴.

17. Quant à la convention n° 30, sa ratification a suscité de nombreuses réserves concernant la possibilité qu'un instrument international unique s'applique à une proportion aussi énorme de la population que celle dite des «employés», réserves qui se sont exprimées avant même son adoption, compte tenu de la portée très large et de la complexité extrême de la question ainsi que des divergences très profondes et de la diversité d'approche observée dans différents pays⁵⁵. Par ailleurs, le fait que la réduction à 40 heures de la semaine de travail était déjà devenue un nouvel objectif des normes internationales du travail relatives à la durée du travail⁵⁶ quand la convention n° 30 est entrée en vigueur⁵⁷ n'a probablement pas encouragé sa ratification. Les gouvernements ont pu avoir l'impression que la question de la journée de huit heures et de la semaine de

⁴⁸ La République tchèque et la Slovaquie ont confirmé qu'elles demeuraient liées, à compter du 1^{er} janvier 1993, par la convention n° 1 applicable sur leur territoire avant leur indépendance.

⁴⁹ Au 1^{er} septembre 2004, l'OIT comptait 177 Etats Membres. Cela signifie que la convention n° 1 a été ratifiée par moins d'un tiers des Etats Membres et la convention n° 30 par moins d'un cinquième (à titre de comparaison, 150 Etats Membres ont déjà ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui a été adoptée récemment).

⁵⁰ En 2004, ces dix Membres étaient (par ordre alphabétique) les suivants: Allemagne, Brésil, Chine, Etats-Unis, France, Inde, Italie, Japon, Royaume-Uni et Fédération de Russie.

⁵¹ L'Inde – inconditionnellement, la France et l'Italie – avec conditions. La ratification conditionnelle signifie que l'entrée en vigueur de la convention pour le pays concerné est soumise à sa ratification par certains autres Etats Membres. Voir N. Valticos et G. von Potobsky: *International Labour Law*, 2^e éd. 1995, p. 272.

⁵² La Nouvelle-Zélande a dénoncé les conventions nos 1 et 30 le 9 juin 1989; la Finlande n'a jamais ratifié la convention n° 1 et a dénoncé la convention n° 30 le 23 juin 1999.

⁵³ Résultat du vote final: 82 pour, deux contre et une abstention. Voir Société des Nations: Conférence internationale du Travail, première session, *op. cit.*

⁵⁴ Voir, par exemple, G. Scelle: *L'Organisation internationale du Travail et le BIT*, pp. 258-259 (Paris, 1930); N. Valticos et G. von Potobsky: *International Labour Law*, 2^e éd. 1995, p. 159.

⁵⁵ Voir Société des Nations: *La durée du travail des employés, quatorzième session*, questionnaire II, Conférence internationale du Travail (Genève, BIT, 1930, p. 4); *Compte rendu des travaux* (BIT, Genève, 1930), (déclaration de M. Oesterberg, conseiller technique patronal, Danemark), p. 409. Le manque d'unanimité des délégués s'est reflété dans les résultats du vote final sur le projet de convention: 78 voix pour, 31 voix contre; *ibid.*, p. 463.

⁵⁶ La Conférence avait invité le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à mettre à l'étude, aux fins d'adoption prochaine d'une réglementation internationale, l'introduction légale de la semaine de quarante heures dans tous les pays industriels. Voir la résolution concernant la semaine de quarante heures, présentée par M. Jouhaux, délégué ouvrier français. *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 16^e session (Genève, BIT, 1932), pp. 838-839.

⁵⁷ La convention n° 30 est entrée en vigueur le 29 août 1933.

48 heures avait débouché sur la semaine de 40 heures et que, par conséquent, elle n'avait plus la même priorité pour l'OIT.

18. Dans son étude d'ensemble de 1967 sur la durée du travail⁵⁸, la commission d'experts a analysé les obstacles à la ratification des conventions n^{os} 1 et 30. Elle a noté que c'est dans le domaine des dérogations que les difficultés étaient les plus nombreuses⁵⁹. Certains cas de dérogations prévus dans la législation nationale ne le sont pas dans ces conventions et, en général, les dérogations prévues dans les conventions sont plus restrictives que dans la législation et la pratique nationales; les délais et limites de récupération des heures perdues, prévus dans la convention n^o 30, ont une portée trop restrictive⁶⁰. Toutefois, en dépit des difficultés liées à la ratification et à l'application des conventions n^{os} 1 et 30, la commission a conclu que, par rapport à la situation qui prévalait au moment de l'adoption de la convention n^o 1, des progrès considérables avaient été accomplis en ce qui concerne les normes, tant nationales qu'internationales, aussi bien que dans la pratique suivie. L'examen du niveau de la durée du travail dans les différents pays a révélé une tendance à la réduction qui s'est affirmée dans les années précédant l'étude⁶¹. Qui plus est, en ce qui concerne la réduction de la durée du travail, la situation générale ainsi que l'évolution de ces dernières années sont encourageantes et le mouvement semblait encore en plein essor⁶².

19. La commission a aussi noté que cette évolution allait de pair avec une certaine tendance observée dans différents pays vers une flexibilité des méthodes de réglementation comme des limites, tant du point de vue de la durée normale du travail que du point de vue des dérogations. Dans plusieurs pays, la préférence semblait être accordée à un ajustement progressif de la durée normale du travail selon les conditions socio-économiques et résultant du libre jeu de la négociation collective. Dans certains, notamment dans des pays industriellement développés, une latitude plus ou moins grande était laissée en ce qui concerne les possibilités de variations temporaires des heures de travail, variations modérées parfois par le frein d'un taux de rémunération progressif des heures supplémentaires⁶³.

20. La commission d'experts est revenue sur la question de la durée du travail dans son étude d'ensemble de 1984 sur le temps de travail⁶⁴. Se référant aux conclusions de l'étude d'ensemble de 1967, la commission a conclu que l'évolution, en ce qui concerne

⁵⁸ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, 37^e session, Genève, 1967, rapport III (partie IV), troisième partie: *La durée du travail* (ci-après désignée «l'étude d'ensemble de 1967»).

⁵⁹ Etude d'ensemble de 1967, paragr. 300.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Ibid.*, paragr. 308.

⁶² *Ibid.*, paragr. 306.

⁶³ *Ibid.*, paragr. 309.

⁶⁴ 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^o 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, la convention (n^o 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, la convention (n^o 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et la recommandation (n^o 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et la convention (n^o 132) sur les congés payés (révisée), 1970 (ci-après désignée: «l'étude d'ensemble de 1984»).

la durée du travail et les efforts pour la réduire, s'était poursuivie dans l'ensemble au cours des dix-sept dernières années ⁶⁵.

Principaux développements depuis 1984

21. Depuis l'étude d'ensemble de 1984, la durée du travail et l'organisation du temps de travail ont beaucoup évolué partout dans le monde. De nouvelles formes de travail, telles que le travail à temps partiel, ont pris de l'essor; dans certains pays, le temps de travail est réduit pour créer des emplois et, dans d'autres, il est allongé; en outre, le temps de travail n'est plus organisé de manière automatique sur une base hebdomadaire ou annuelle, et des formules plus souples sont adoptées ⁶⁶. Pour un nombre croissant de salariés, la durée de la journée et de la semaine de travail devient un élément variable ou souple de l'emploi qui dépend avant tout de la structure de la demande à laquelle doivent s'adapter les entreprises dans lesquelles ils travaillent. Le temps de travail s'articule de plus en plus autour d'une période dite parfois d'équilibrage (*balancing period*), au cours de laquelle la durée moyenne du travail rémunéré aux taux de base ne doit pas dépasser un niveau convenu. Ces modalités s'éloignent des systèmes établis dans beaucoup de pays, en cela qu'elles prévoient des plafonds souples et non fixes de durée normale du travail, que ce soit sur une journée, une semaine ou une année ⁶⁷. Par ailleurs, le temps de travail est de plus en plus différencié et variable, sous l'effet d'une combinaison de facteurs économiques, techniques et culturels. La semaine de travail type est remplacée par des régimes fondés sur une moyenne d'heures calculée sur des intervalles plus longs ⁶⁸. Certains auteurs s'interrogent sur la mesure dans laquelle l'étendue de la durée du travail, exprimée en termes absolus, reste appropriée et si la tendance séculaire à la réduction de la durée du travail reste pertinente ⁶⁹.

22. En outre, le processus de mondialisation et l'intensification de la concurrence qui en résulte, le développement des technologies de l'information et des communications qui lui y est lié, mais aussi les nouveaux modes de consommation des biens et services dans une économie fonctionnant 24 heures sur 24, ont eu un impact important sur les méthodes de production et l'organisation du travail. Du point de vue de l'entreprise, le mouvement qui tend à améliorer l'utilisation du capital, réduire le coût de la main-d'œuvre, gérer de manière novatrice les ressources humaines et répondre à la diversification des demandes des clients a donné naissance à des stratégies telles que des méthodes nouvelles de production flexible (le «juste-à-temps», la production sur commande, etc.) et une organisation beaucoup plus souple du travail – y compris du temps de travail.

⁶⁵ Etude d'ensemble de 1984, paragr. 105.

⁶⁶ Voir par exemple G. Bosch: «Le temps de travail: Tendances et nouvelles problématiques», *Revue internationale du Travail*, 1999, vol. 138, n° 2, p. 141; C. Fagan et M. Lallement; «Working time, social integration and transitional labour markets», dans *Working-time changes: Social integration through transitional labour markets* (ouvrage publié sous la direction de J. O'Reilly, I. Cebrián et M. Lallement, E. Elgar, 2000), p. 28.

⁶⁷ Voir K. Hinrichs, W. Roche et C. Sirianni: «From standardization to flexibility: Changes in the political economy of working time», dans K. Hinrichs, W. Roche et C. Sirianni (éd.): *Working time in transition: The political economy of working hours in industrial nations* (Philadelphie, Temple University Press, 1991), p. 4.

⁶⁸ Voir D.M. Figart et L. Golden: «Introduction and overview: understanding working time around the world», dans *Working Time: international trends, theory, and policy perspectives* (ouvrage publié sous la direction de L. Golden et D.M. Figart, Londres et New York, 2000), pp. 2-3.

⁶⁹ Voir J. Rojot: «Working time in industrialized countries: The recent evolution», *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, ouvrage publié sous la direction de R. Blanpain et C. Engels, 6^e éd. (Kluwer Law International, 1998), p. 438.

23. Du point de vue des travailleurs, de profonds changements démographiques ont vu le jour, en particulier le plus grand accès des femmes au marché du travail rémunéré – avec pour conséquence une féminisation accrue de la main-d'œuvre; le passage d'un ménage où l'homme constitue l'unique soutien de famille à un ménage à deux revenus, corollaire du phénomène précédent; et une préoccupation croissante envers les questions de qualité de vie au travail, en particulier dans les pays industrialisés. Ces différents éléments ont modelé les besoins et préférences des travailleurs dans le domaine de la vie professionnelle, y compris en ce qui concerne la durée du travail et le moment où celui-ci est exécuté, lesquels varient en fonction des caractéristiques du travailleur lui-même (et peut-être avant tout selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme) et évoluent au cours de son cycle de vie. Ces changements se traduisent par une multitude de formes d'aménagement du temps de travail qui se différencient du régime traditionnel où la personne travaille en permanence à temps plein en semaine. L'aménagement peut porter sur la durée du travail et/ou sur le moment où il s'effectue: travail à temps partiel, horaire souple, comptes épargne temps permettant aux travailleurs d'ajouter ou de déduire des heures comme ils le font avec de l'argent dans une banque, travail sur appel (la personne travaille si et quand on a besoin d'elle) et calcul en moyenne du temps de travail sur des périodes allant jusqu'à un an.

24. Toutes ces évolutions entraînent une diversification, une décentralisation et une individualisation accrues de la durée du travail et conduisent souvent à une plus grande tension entre, d'une part, les exigences commerciales des entreprises et, d'autre part, les besoins et préférences des travailleurs concernant leur temps de travail. En conséquence, en plus des préoccupations exprimées de longue date en ce qui concerne le temps de travail et la sécurité et la santé des travailleurs, de nouvelles préoccupations sont apparues et portent sur la sécurité et la stabilité de l'emploi, les salaires et autres formes de compensation, ainsi que la capacité des travailleurs de trouver un équilibre entre leur travail rémunéré et les autres aspects de leur vie ⁷⁰.

25. Plusieurs organisations internationales, et en particulier l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et la Banque mondiale, ont mené des recherches au sujet de ces tendances récentes et publié des études relatives à la durée du travail. Selon le rapport de l'OCDE intitulé *Clocking in and Clocking out: Recent Trends in Working Hours* ⁷¹, les employeurs et les travailleurs devraient avoir une grande liberté pour négocier de manière décentralisée l'aménagement du temps de travail. La main-d'œuvre et les lieux de travail sont très diversifiés, par conséquent il n'est pas souhaitable d'adopter une approche uniforme de la question de la durée du travail. Bien que de nombreux arguments militent en faveur d'une approche décentralisée s'agissant de la fixation des horaires de travail, cela ne supprime pas la nécessité d'adopter des normes générales pour structurer ces processus ou imposer des normes minimales (par exemple des limitations de la durée du travail pour des motifs de sécurité et de santé). Le rapport mentionne également, comme deuxième stratégie, le rôle actif que les gouvernements peuvent jouer pour encourager les pratiques d'emploi qui tiennent compte des besoins des familles. En particulier, les politiques visant à promouvoir une plus grande flexibilité de l'emploi ou du temps de travail devraient être complétées par des mesures aidant les familles à concilier activité professionnelle et vie familiale. La

⁷⁰ Voir BIT: Programme des conditions de travail et d'emploi, *Working time and work organization (WTWO): Trends and issues*. Texte disponible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/index.htm>.

⁷¹ Ce rapport n'existe actuellement qu'en anglais. Texte disponible à l'adresse suivante: <http://www.oecd.org/dataoecd/42/49/33821328.pdf>.

stratégie de l'OCDE pour l'emploi préconise l'adoption par les gouvernements de mesures visant à accroître la flexibilité du temps de travail ⁷².

26. Le rapport sur le développement dans le monde 2005 de la Banque mondiale, intitulé «Un meilleur climat de l'investissement pour tous» ⁷³, souligne que l'adoption de réglementations sur la sécurité et la santé au travail, le temps de travail et les congés payés a constitué des avancées importantes dans toutes les sociétés. Comme dans la plupart des autres domaines, l'amélioration des conditions de travail dans les pays développés s'est faite progressivement, parallèlement au progrès économique général. Lorsque l'on tente d'appliquer des normes identiques ou supérieures à des pays qui n'ont pas atteint le même stade de développement économique et n'ont pas les mêmes capacités d'application des mesures adoptées, les résultats sont souvent minimes et des effets pervers peuvent même se produire ⁷⁴. Selon le rapport, lorsque la réglementation de la durée du travail et des congés payés est en décalage par rapport à la réalité locale, elle peut conduire à choisir entre, d'une part, des niveaux de protection élevés pour les travailleurs qui bénéficient d'un emploi réglementé et, d'autre part, le renforcement de la protection et la création d'opportunités pour un groupe plus large de travailleurs. De nombreux pays en développement ont adopté des réglementations très poussées dans ces domaines – qui vont parfois plus loin que celles adoptées par la plupart des pays développés. Les différences en termes de réglementation peuvent même être significatives entre pays au même stade de développement, ce qui a des conséquences importantes en termes de coût de la main-d'œuvre et de capacité des entreprises à s'adapter aux fluctuations de la demande ⁷⁵.

27. Les développements récents dans le domaine de la durée du travail ont fait l'objet de réglementation de l'Union européenne. Plusieurs directives traitent de la question du temps de travail, notamment la Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ⁷⁶, et 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 ⁷⁷. La Directive 2003/88/CE reconnaît que l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique et que tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. Elle fixe des règles relatives à l'organisation du temps de travail, y compris en ce qui concerne le repos journalier ⁷⁸, les temps de pause ⁷⁹, le repos

⁷² OCDE: *Clocking in and Clocking out: Recent Trends in Working Hours*, p. 6.

⁷³ Voir notamment le chapitre 7: «Main-d'œuvre et marchés du travail», pp. 136-156. Abrégé disponible en français à l'adresse suivante: http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2005/Resourcess/WDR2005_overview_french.pdf. Texte complet en anglais: *World Development Report 2005: A Better Investment Climate for Everyone* (World Bank and Oxford University Press, 2005). Consultable à l'adresse suivante: http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2005/Resourcess/09_WDR_Ch07.pdf.

⁷⁴ *World Development Report 2005: A Better Investment Climate for Everyone*, pp. 144-145.

⁷⁵ *Ibid.*, p. 145. La commission d'experts se réfère à cette évaluation dans les conclusions.

⁷⁶ Journal officiel de l'Union européenne, 1993 (L 307).

⁷⁷ Journal officiel de l'Union européenne, 2003 (L 299/9). Ce texte peut être consulté à l'adresse suivante: http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/directive2003_88_fr.pdf.

⁷⁸ Article 3 de la Directive 2003/88/CE.

⁷⁹ Article 4 de la Directive 2003/88/CE.

hebdomadaire⁸⁰, la durée hebdomadaire maximale de travail⁸¹, le congé annuel⁸², le travail de nuit⁸³ et la protection en matière de sécurité et de santé⁸⁴.

28. Si, jusqu'à la présente étude, la commission d'experts n'a guère eu l'occasion d'analyser ces évolutions, elles ont été au centre des débats de la Réunion d'experts sur le temps de travail, qui s'est tenue à Genève du 11 au 19 octobre 1993⁸⁵. Les experts ont convenu que certaines dispositions des conventions n^{os} 1 et 30 sur la durée du travail relatives aux limites de la durée maximale du travail au cours de diverses périodes ne reflètent pas de manière adéquate l'évolution récente en matière d'aménagement du temps de travail. Ils ont toutefois reconnu que, à part ces exceptions, ces conventions sont toujours pertinentes⁸⁶. Ces experts, à l'exception de ceux qui avaient été désignés par le Conseil d'administration après consultation du groupe des employeurs, ont préconisé la révision de ces conventions en vue de refléter ces préoccupations et de prévoir des mesures propres à assurer une marge de flexibilité appropriée et à garantir une protection adéquate aux travailleurs⁸⁷.

29. Une codification menée récemment par l'OIT avec l'adoption de la convention (n^o 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, a suivi une approche novatrice concernant le temps de travail dans un secteur d'activité spécifique. Elle prévoit que doit être fixé soit le nombre maximum d'heures de travail qui ne devra pas être dépassé dans une période donnée, soit le nombre minimum d'heures de repos qui devra être accordé dans une période donnée⁸⁸. Un accord européen relatif au temps de travail des gens de mer a été mis en œuvre par la Directive 1999/63/CE du Conseil, du 21 juin 1999, concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transporteurs de l'Union européenne (FST). Cette directive a virtuellement transposé la convention n^o 180 en droit européen. Par la suite, la Directive 1999/95/CE du Parlement européen et du Conseil, du 13 décembre 1999, en a étendu l'application à tout navire faisant escale dans un port de la Communauté, quel que soit son Etat de pavillon.

30. Les nouvelles tendances concernant le temps de travail ont également été analysées dans une publication récente du BIT, intitulée *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*⁸⁹. Cet ouvrage examine l'évolution du temps de travail dans les pays industrialisés et conclut que cinq éléments doivent être pris en compte dans le cadre de politiques du temps de travail assurant un équilibre entre

⁸⁰ Article 5 de la Directive 2003/88/CE.

⁸¹ Article 6 de la Directive 2003/88/CE.

⁸² Article 7 de la directive 2003/88/CE.

⁸³ Article 8 de la directive 2003/88/CE.

⁸⁴ Article 12 de la directive 2003/88/CE.

⁸⁵ Voir document GB.258/ESP/6/6, rapport de la Réunion d'experts sur le temps de travail (Genève, 11-19 oct. 1993). Vingt et un experts indépendants étaient invités à cette réunion, dont sept avaient été désignés après consultation des gouvernements, sept après consultation du groupe des employeurs et sept après consultation du groupe des travailleurs du Conseil d'administration.

⁸⁶ *Ibid.*, conclusions, paragr. 2.

⁸⁷ *Ibid.*, paragr. 3.

⁸⁸ Article 3 de la convention n^o 180.

⁸⁹ *Working time and workers' preferences in industrialized countries* (édité par Jon S. Messenger, Routledge, 2004).

les besoins des travailleurs et les nécessités commerciales: la promotion de la sécurité et de la santé; des facilités aidant les travailleurs à assumer leurs responsabilités familiales; la promotion de l'égalité entre hommes et femmes; l'amélioration de la productivité; et une plus grande liberté pour le travailleur de choisir et d'avoir une influence sur ses horaires de travail ⁹⁰.

31. Enfin, la durée du travail et des questions qui y sont liées ont été examinées par la Commission de l'emploi et de la politique sociale lors de la 291^e session (novembre 2004) du Conseil d'administration du Bureau international du Travail, dans le cadre des tendances mondiales en matière d'emploi des jeunes. La commission a relevé qu'il n'était pas rare que les jeunes qui ont un travail soient obligés d'accepter des conditions d'emploi déplorables, avec de longues journées de travail pour un salaire dérisoire, ou des contrats de travail précaires, généralement dans l'économie informelle, sans aucune sécurité sociale ni prestation sociale ⁹¹.

III. Plan de l'étude

32. Cette étude comprend dix chapitres qui examinent successivement le contenu des conventions; les méthodes d'application (législation, sentences arbitrales, conventions collectives, accords individuels); les données statistiques sur les pratiques nationales; les tendances actuelles concernant les horaires de travail; les obstacles à la ratification des conventions et, pour terminer, des conclusions et recommandations pour l'avenir.

33. Les différents thèmes abordés dans chaque chapitre sont mentionnés dans la table des matières; en outre, des remarques finales figurent à la fin de chaque chapitre.

34. Dans la mesure du possible, des informations sur les législations nationales pertinentes, ainsi que des données statistiques sur l'évolution du temps de travail dans les différents Etats, sont également présentées sous forme de tableaux.

⁹⁰ *Working time and workers' preferences in industrialized countries*, pp. 195-211.

⁹¹ Voir document GB.291/ESP/3(Rev.).

Chapitre I

Lois, règlements et autres mesures relatifs aux questions traitées par les conventions

I. Méthodes utilisées pour l'application des conventions

35. Deux méthodes peuvent être utilisées pour donner effet aux conventions: i) l'adoption de lois ou de règlements de l'autorité publique, d'une part; ii) les accords entre les organisations ou les représentants des employeurs et des travailleurs, d'autre part. Ces deux méthodes ne s'excluent pas l'une l'autre et aucune des deux conventions n'interdit que ses dispositions soient mises en application par le biais de lois ou de règlements auxquels seraient joints des conventions collectives ou qui seraient complétés par ces dernières. Toutefois, dans certains cas particuliers, à savoir quand les dispositions des conventions requièrent l'adoption de lois ou de règlements¹, les conventions collectives ne peuvent se substituer aux lois et règlements en question.

Lois ou règlements

36. Aucune des deux conventions ne comporte une définition du terme «autorité compétente²» que d'autres expressions telles que «autorité publique³», «autorité publique compétente⁴» et «gouvernement⁵» viennent indifféremment remplacer dans les deux textes. Certaines indications sur la signification de ce terme peuvent être tirées de l'interprétation de l'article 1, paragraphe 3 b), de la convention n° 30⁶ donnée, en

¹ Voir, par exemple, article 6 de la convention n° 1 (C.1); article 7 de la convention n° 30 (C.30).

² Le texte de la convention n° 1, proposé à l'origine par le Comité d'organisation, ne mentionnait même pas ce terme et prévoyait que la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, et le commerce et l'agriculture, d'autre part, devait être définie par le *droit national*. Voir paragraphe 3 de l'article 1 du projet de convention tendant à limiter à 48 par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels, *Rapport sur la journée de huit heures ou la semaine de 48 heures*, *op. cit.* (Introduction, note de bas de page n° 6), p. 152. Etant donné que la signification différente qu'ont les termes «législation» en français et «national laws» (législation nationale) en anglais aurait pu, vu les constitutions différentes des pays représentés à la Conférence, faire obstacle à la mise en œuvre des dispositions de la convention, la Commission des heures de travail a parfois préféré, pour des raisons de clarté, recourir à l'expression «autorité compétente» plutôt qu'à celle de «législation de chaque pays». *Rapport sur le projet de convention relatif à la journée de huit heures et à la semaine de 48 heures*, *op. cit.*, p. 219.

³ Art. 6, 1, C.1; art. 6 et art. 7, 1, C.30.

⁴ Les termes «competent public authority», dans la version anglaise de l'article 2 b) de la convention n° 1, sont traduits en français par les mots «autorité compétente».

⁵ Art. 5, 1; 7; 8, 1 a); 14, C.1; art. 9, C.30.

⁶ Aux termes de l'article 1, 3 b), de la convention n° 30, l'autorité compétente de chaque pays est libre d'exempter de l'application de la convention les administrations publiques dans lesquelles le personnel employé agit comme organe de la puissance publique.

1930, par le Bureau international du Travail à la demande du ministère du Travail de l'Allemagne⁷. Le Bureau a indiqué que les personnes qui agissent comme «organe de la puissance publique» sont celles qui ont qualité pour formuler des ordres, au nom de l'État, et pour participer aux mesures nécessaires à l'exécution de ces ordres⁸. En conséquence, aux fins des conventions n^{os} 1 et 30, l'«autorité compétente» doit être entendue comme étant un organe étatique habilité à instituer des règles contraignantes en application des dispositions des conventions.

37. Aucune des deux conventions ne définit précisément dans quels cas des lois doivent être adoptées. Cependant, certaines indications peuvent être tirées de l'analyse des travaux préparatoires, qui laisse entendre que la limitation de la durée du travail à huit heures par jour et à 48 heures par semaine devrait être fixée par le Parlement⁹. En outre, les circonstances dans lesquelles l'autorité compétente doit adopter des règlements sont clairement définies par les deux conventions. La convention n^o 1 prescrit l'adoption de tels règlements lorsqu'il s'agit de déterminer pour les établissements industriels, d'une part, 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 intermittent¹⁰ et, d'autre part, les dérogations temporaires qu'il y aura lieu d'admettre pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroûts de travail extraordinaires¹¹. De la même façon, la convention n^o 30 prévoit que ce sont des règlements émanant de l'autorité publique qui doivent déterminer les dérogations permanentes¹², les dérogations temporaires¹³ et la prolongation de la durée du travail qui pourra être autorisée par jour et, pour ce qui est des dérogations temporaires, par année¹⁴. Ces règlements peuvent, par ailleurs, également autoriser la répartition de la durée du travail sur une période plus longue que la semaine¹⁵.

38. Bien qu'elles disposent que l'autorité compétente doit prendre certaines mesures, dans un certain nombre de cas, les conventions ne précisent pas la forme juridique exacte que doivent revêtir ces mesures. Aux termes de la convention n^o 1, l'autorité compétente de chaque pays est tenue de déterminer la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture¹⁶, d'autre part, mais rien n'est explicitement mentionné quant à la forme juridique exacte de cette définition. De la même façon, aux termes de la convention n^o 30, l'autorité compétente de chaque pays doit établir la ligne de démarcation entre, d'une part, les établissements commerciaux et ceux dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail de bureau et, d'autre part, les

⁷ «Interprétation des décisions de la Conférence internationale du Travail. Convention concernant la réglementation de la durée du travail dans le commerce et dans les bureaux», BIT: *Bulletin officiel*, vol. XVII, n^o 3, pp. 118-124 (1932). Ce document peut être consulté à l'adresse: <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>.

⁸ *Ibid.*, p. 122.

⁹ *Rapport sur le projet de convention relatif à la journée de huit heures et à la semaine de 48 heures, op. cit.*

¹⁰ Art. 6, 1 a), C.1.

¹¹ Art. 6, 1 b), C.1.

¹² Art. 7, 1, C.30.

¹³ Art. 7, 2, C.30.

¹⁴ Art. 7, 3, C.30.

¹⁵ Art. 6, C.30.

¹⁶ Art. 1, 3, C.1.

établissements industriels et agricoles¹⁷ mais, une fois encore, la convention ne donne aucune indication quant à la forme juridique exacte que doit prendre cette définition. La convention n° 30 fait aussi obligation aux pays qui la ratifient de prendre, au moyen d'un système de sanctions, les mesures nécessaires pour que ses dispositions soient appliquées¹⁸. Celle-ci prévoit que l'autorité compétente de chaque pays pourra exempter de l'application de la convention: *a)* les établissements dans lesquels sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur; *b)* les administrations publiques dans lesquelles le personnel employé agit comme organe de la puissance publique; *c)* les personnes occupant un poste de direction ou de confiance; et *d)* les voyageurs et représentants dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement¹⁹ mais, une fois encore, cet instrument ne précise rien quant à la forme que doivent prendre ces exemptions. Cependant, étant donné que ces dernières supposent des normes collectives plutôt que des décisions individuelles, il est possible de conclure qu'elles peuvent prendre la forme de règlements.

Accords entre employeurs et travailleurs

39. En ce qui concerne la seconde méthode d'application des conventions, la convention n° 1 dispose que la répartition de la durée hebdomadaire du travail peut être fixée non seulement par l'autorité compétente mais également sur la base d'un accord entre les organisations ou les représentants des employeurs et des travailleurs²⁰. Elle prévoit aussi que dans les cas exceptionnels où les limites fixées à l'article 2 seraient reconnues inapplicables, et dans ces cas seulement, des conventions entre organisations d'employeurs et de travailleurs pourront – si tant est que le gouvernement à qui elles doivent être communiquées transforme leurs stipulations en règlements – établir sur une plus longue période un tableau réglant la durée journalière du travail²¹. Bien que des règlements et des conventions collectives soient ici conjointement utilisés, on peut également considérer que c'est la deuxième méthode de mise en application des dispositions de la convention n° 1 qui est employée dans ce cas, puisque le gouvernement n'édicte pas ses propres règlements mais approuve des conventions collectives existantes. La convention n° 30 ne comporte aucune disposition analogue.

II. Législations nationales et autres mesures

40. Les informations reçues révèlent que, dans la majorité des pays, la durée du travail est régie par des lois et règlements auxquels viennent parfois s'ajouter des conventions collectives. Il peut s'agir soit de constitutions nationales, soit de codes du travail ou encore d'actes législatifs non codifiés qui concernent, exclusivement ou non, la réglementation de la durée du travail. La législation est habituellement complétée par des règlements, émanant généralement du ministère du Travail ou d'un organisme public analogue. Les informations disponibles au sujet des pays dans lesquels la durée du travail est régie par des lois, des règlements ou d'autres mesures sont résumées à l'annexe VI.

¹⁷ Art. 1, 1, C.30.

¹⁸ Art. 12, C.30.

¹⁹ Art. 1, 3, C.30.

²⁰ Art. 2 *b)*, C.1.

²¹ Art. 5, 1, C.1.

41. Dans certains cas, les dispositions relatives à la durée du travail – lois, règlements, conventions collectives – sont complétées par des règlements internes adoptés par les employeurs au niveau de l'entreprise²².

42. Dans un certain nombre de pays, la plupart des questions ayant trait à la durée du travail sont réglementées non par «des lois ou des règlements», mais par des conventions collectives, des sentences arbitrales ou par d'autres moyens, bien que certaines questions spécifiques puissent toujours faire l'objet d'une législation²³.

43. Pour ce qui est des *Etats fédéraux*, selon la façon dont la Constitution attribue les compétences en la matière, il est possible de donner effet aux dispositions des conventions au niveau fédéral ou, de manière totale ou partielle, au niveau des Etats, provinces ou cantons constitutifs²⁴.

III. Remarques finales

44. Il ressort de l'analyse des rapports des gouvernements et des informations fournies par les partenaires sociaux que dans la plupart des pays les autorités compétentes réglementent la durée du travail en adoptant des lois ou des règlements, c'est-à-dire selon les modalités prescrites par les conventions. Néanmoins, dans plusieurs cas, la durée du travail n'est pas régie par des lois ou règlements mais uniquement par des conventions collectives, des accords individuels entre employeurs et salariés ou des sentences arbitrales.

²² Voir annexe VI.

²³ Voir annexe VI.

²⁴ Voir annexe VI.

Chapitre II

Durée normale et effective du travail

I. Le concept de «durée du travail»

A. Le sens des mots «durée du travail» dans les conventions

45. La convention n° 1 ne donne aucune définition des mots «durée du travail». Une définition a toutefois été proposée ultérieurement à la Conférence des ministres du Travail qui s'est tenue à Londres en 1926, où il a été entendu que la durée du travail est le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur et ne comprend pas les périodes de repos pendant lesquelles le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur, lesquelles doivent être affichées conformément à l'article 8¹. Cette définition a ensuite été incluse dans la convention n° 30².

46. Pour la convention n° 1 comme pour la convention n° 30, le critère pour la définition de la «durée du travail» est le fait d'être «à la disposition de l'employeur», mais ces conventions ne disent pas s'il faut considérer comme faisant partie de la durée du travail la période pendant laquelle un travailleur est présent sur le lieu de travail mais n'effectue aucun travail, ce qui donne à penser que, dans le cadre de ces deux conventions, il faut soit avoir une tâche à accomplir sur instruction de l'employeur, soit rester à la disposition de ce dernier jusqu'à ce qu'il donne ses instructions.

47. A cet égard, les périodes de repos pendant lesquelles des travailleurs doivent rester sur le lieu de travail pourraient être considérées comme des cas limites. D'un côté, ces travailleurs ne sont pas censés effectuer un travail pendant ce temps, d'un autre côté, s'ils ne peuvent pas quitter le périmètre de l'entreprise, ils ne peuvent pas non plus disposer librement de leur temps et de leurs mouvements. Des différences peuvent également porter sur la nature de la période de repos et sur l'endroit où ce repos est pris. Dans certains cas, le travailleur peut faire une pause mais, en raison de la courte durée de celle-ci, il se peut qu'il ne soit pas en mesure de quitter le site de travail, tout en ayant la possibilité de se reposer dans une zone distincte de l'endroit où il effectue son travail. Dans d'autres cas, l'employeur peut autoriser le travailleur à prendre une pause tout en exigeant qu'il reste sur le site ou à proximité pour être disponible en cas de besoin. Il est nécessaire de distinguer la «durée du travail» des «heures de repos», en se demandant si, pendant les périodes de repos, les travailleurs sont dans l'obligation soit d'effectuer une tâche assignée par l'employeur soit de

¹ Voir les Conclusions de la Conférence des ministres du Travail tenue à Londres du 15 au 19 mars 1926, BIT, *Bulletin officiel*, vol. XI, 1926, p. 95.

² Article 2 de la convention n° 30 (C.30).

rester à la disposition de ce dernier jusqu'à ce qu'il leur soit demandé d'accomplir une telle tâche ou que celle-ci leur soit assignée. Si la réponse est oui, à l'une ou l'autre de ces questions, on doit considérer ces périodes comme faisant partie de la «durée du travail», conformément aux principes fixés dans les deux conventions. Au contraire, si les travailleurs ne sont pas «à la disposition de l'employeur» pendant ces périodes de repos, elles ne doivent pas être incluses dans la durée du travail.

48. Lorsque des travailleurs sont «d'astreinte» ou «en disponibilité», se pose également la question de la portée des termes «durée du travail» et du critère retenu à cette fin, à savoir que le travailleur doit être «à la disposition de l'employeur». Aucune des deux conventions ne traite expressément de ce type de situation. Pendant les périodes d'astreinte, il arrive souvent que le travailleur soit 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. Cependant, les conditions dans lesquelles un travailleur est d'astreinte peuvent varier considérablement ³.

49. La question de savoir si les périodes de disponibilité sont comprises dans la durée ou le temps de travail a fait l'objet de décisions judiciaires dans des contextes différents de ceux posés par les dispositions des conventions, bien que les termes employés dans la directive 93/104/CE du Conseil soient similaires à ceux utilisés dans les conventions. L'article 2 de la directive 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». La «période de repos» est définie comme «toute période qui n'est pas du temps de travail». Si les termes employés ne sont pas identiques, ils sont très similaires: dans aucun des cas, référence n'est faite aux périodes de disponibilité ⁴, mais on fait référence aux situations dans lesquelles le travailleur est «à la disposition de l'employeur». Cette directive a fait l'objet de deux décisions préjudicielles rendues sur la base de l'article 234 du Traité de Rome ⁵, au sujet de médecins qui avaient l'obligation d'être physiquement présents dans l'hôpital et d'être joignables, tout en étant autorisés à se reposer. La Cour ⁶ a conclu que les périodes de disponibilité («services de garde») constituent dans leur intégralité du temps de travail. La question du travail sur appel a déjà été traitée dans la convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, qui

³ Par exemple, un travailleur peut être tenu de rester de garde dans les locaux de l'employeur (comme les médecins qui doivent rester dans un logement à proximité) ou de rester chez lui ou dans un autre endroit déterminé (ce qui limite les activités que le travailleur peut mener pendant cette période), ou encore il peut être libre de se déplacer et d'exercer ses activités habituelles dans la mesure où il reste en contact téléphonique et est en mesure de se rendre à son travail en cas d'appel.

⁴ Une proposition vise à modifier la directive 2003/88/CE en conservant les définitions de «temps de travail» et de «période de repos» et d'insérer deux nouvelles définitions comme suit: «*1bis*. 'temps de garde': 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 «*1ter*. 'période inactive du temps de garde': période pendant laquelle le travailleur est de garde au sens de l'article *1bis*, mais n'est pas appelé par son employeur à exercer son activité ou ses fonctions.» 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, document COM(2004) 0697 final, 2004/0209 (COD). Texte disponible à l'adresse suivante: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/working_time_directive_proposal_fr.pdf.

⁵ Affaire C-151/02, Jaeger [2003] Rec. 2003, p. I-8389. Texte de la décision disponible à l'adresse suivante: http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=62002J0151. Affaire C-303/98, Simap [2000] Rec. 2000, p. I-7963. Texte de la décision disponible à l'adresse suivante: http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=fr&numdoc=61998J0303.

⁶ Dans l'affaire *Jaeger*.

dispose que «dans les situations où un marin est en période d'astreinte, par exemple, lorsqu'un local de machines est sans présence humaine, le marin doit bénéficier d'une période de repos compensatoire adéquate si la durée normale de son repos est perturbée par des appels ⁷».

50. Les termes «périodes d'astreinte» ne sont pas employés de manière universelle. Toutefois, lorsqu'ils ont été utilisés, comme aux Etats-Unis, la question posée était souvent de savoir si ces périodes doivent être considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées en tant que telles ⁸. Les tribunaux des Etats-Unis ont notamment appliqué les principes suivants pour déterminer si ces périodes devaient être rémunérées:

- Les travailleurs occupent-ils essentiellement leur temps dans l'intérêt de l'employeur ou dans leur propre intérêt ⁹?
- Le simple fait pour un employeur d'exiger du travailleur qu'il communique des coordonnées permettant de le joindre ne signifie pas que la période concernée doit être rémunérée ¹⁰.
- Les travailleurs doivent démontrer que l'obligation de rester en disponibilité leur impose une charge supplémentaire qui entrave sérieusement leur capacité d'utiliser ces périodes de temps à des fins personnelles ¹¹.
- La véritable question est de savoir si les restrictions imposées à un travailleur pendant les périodes d'astreinte sont telles qu'il est effectivement obligé d'attendre ¹².

51. Si ces interprétations sont quelque peu utiles, cette question dépend en définitive de la formulation des conventions et de leur contexte. Une distinction claire devrait être faite entre les périodes pendant lesquelles s'effectue le travail, les périodes de repos et les périodes au cours desquelles le salarié reste à la disposition de l'employeur sans réellement effectuer un travail. Il convient de relever qu'être «à la disposition de l'employeur» ne requiert pas d'être «uniquement» à sa disposition et que cette formulation semble laisser le travailleur libre d'occuper une partie du temps pour des activités personnelles. En d'autres termes, les mots «à la disposition de l'employeur» n'excluent pas la possibilité pour le travailleur d'exercer certaines activités personnelles. La question qui se pose est celle de savoir dans quelle mesure le travailleur est empêché d'exercer des activités personnelles pendant les périodes d'astreinte de manière à être effectivement à la disposition de l'employeur. Cela doit dépendre de la nature des circonstances de chaque situation. 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 est empêché d'exercer des activités personnelles au cours de cette période. Il convient toutefois de souligner que, lorsque ce temps est inclus dans la «durée du travail», le salarié doit avoir droit à une

⁷ Article 5, paragraphe 4, de la convention n° 180.

⁸ Voir notamment les affaires *May v. Arkansas Forestry Comm'n*, 938 F.2d 912 (8th Cir. 1991); *Martin v. Ohio Turnpike Comm'n*, 968 F. 2d 606 (6th Cir. 1992); *Gilligan v. City of Emporia*, 986 F.2d 410 (10th Cir. 1993); *Berry v. Sonoma County*, 30 F.3d 1174 (9th Cir. 1994); *Gene Ingram and others v. County of Bucks*, 144 F.3d 265 (3d Cir. 1998).

⁹ *Martin v. Ohio Turnpike Comm'n*, 968 F. 2d 606 (6th Cir. 1992).

¹⁰ *Martin v. Ohio Turnpike Comm'n*, 968 F. 2d 606 (6th Cir. 1992).

¹¹ *Martin v. Ohio Turnpike Comm'n*, 968 F. 2d 606 (6th Cir. 1992).

¹² *Berry v. Sonoma County*, 30 F.3d 1174 (9th Cir. 1994).

rémunération pour cette période en tant qu'elle constitue des heures de travail (y compris des heures supplémentaires). Si ce temps n'est pas considéré comme faisant partie de la «durée du travail», le salarié devrait néanmoins avoir droit au paiement d'une certaine somme en reconnaissance du fait qu'il est resté « d'astreinte » pendant cette période et il devrait y avoir un accord sans équivoque sur les conditions applicables aux périodes d'astreinte.

B. La «durée du travail» dans les législations et les pratiques nationales

52. Les définitions de la durée du travail que donnent les législations d'un certain nombre de pays diffèrent sensiblement de l'approche utilisée dans les deux conventions. Pour beaucoup de ces définitions, il ne suffit pas que le salarié soit à la disposition de l'employeur pendant une période donnée pour que celle-ci soit considérée comme faisant partie de la durée du travail. A cette condition vient s'ajouter, ou se substituer dans certains cas, l'obligation d'être présent sur le lieu de travail, d'effectuer certaines tâches sous la direction ou la supervision de l'employeur ou de ne pas avoir la possibilité de quitter le lieu de travail.

53. En *Estonie*, par exemple, la «durée du travail» s'entend de la période, définie par la loi, les dispositions administratives, les conventions collectives, les contrats de travail ou les accords conclus entre les parties, pendant laquelle les salariés sont tenus d'effectuer certaines tâches sous les ordres de la direction et la supervision de l'employeur¹³. En *Finlande*, la «durée du travail» s'entend des heures consacrées au travail et des heures pendant lesquelles un travailleur a l'obligation d'être présent sur le lieu de travail à la disposition de l'employeur¹⁴. Les périodes de repos journalières ne sont pas incluses dans la durée du travail si le salarié est autorisé à quitter le lieu de travail pendant ce temps¹⁵. Les temps de déplacement ne font pas partie de la durée du travail s'ils ne sont pas liés à la fonction¹⁶. En *Suède*, la loi sur la durée du travail s'applique en principe à toutes les activités pour lesquelles un salarié effectue un travail pour le compte d'un employeur¹⁷. L'article 2 précise toutefois que cette loi ne s'applique pas: i) au travail effectué au domicile du salarié ou dans des circonstances telles que l'on ne peut considérer que l'employeur est chargé de superviser la manière dont le travail est organisé; ii) aux travaux effectués par un salarié qui, compte tenu des fonctions et des conditions d'emploi, occupe un poste de direction ou un poste comparable, ou par un salarié qui, compte tenu de la nature de ses tâches, doit organiser lui-même son emploi du temps; iii) aux travaux effectués au domicile de l'employeur; et iv) au travail effectué à bord d'un navire.

54. L'approche qu'ont adoptée certains pays quant à la question de savoir si les périodes d'astreinte ou de disponibilité doivent être incluses dans la «durée du travail» diffère aussi des principes sur lesquels se fondent les deux conventions en la matière. Dans certains cas, le temps d'astreinte est carrément exclu de la durée

¹³ Art. 3, loi sur les heures de travail et de repos.

¹⁴ Art. 4(1), loi sur la durée du travail.

¹⁵ Art. 4(2), loi sur la durée du travail.

¹⁶ Art. 4(3), loi sur la durée du travail.

¹⁷ Art. 1(1), loi sur la durée du travail.

normale du travail. C'est le cas, en particulier, en *Estonie*¹⁸, en *Finlande*¹⁹ et en *Suède*²⁰.

55. D'autres pays ont adopté une autre approche qui consiste à inclure certaines périodes d'astreinte dans la durée du travail et à en exclure d'autres. Aux *Etats-Unis*, le département du Travail a promulgué un décret qui dispose que les heures d'astreinte passées par un travailleur à son domicile peuvent être rémunérées ou non, selon que les restrictions qui lui sont imposées l'empêchent ou non d'utiliser ces heures-là pour des activités personnelles. Lorsque, par exemple, un pompier rentre chez lui après un poste, en sachant qu'il devra retourner au travail en cas d'urgence la nuit, en principe ces heures passées chez lui ne sont pas rémunérées. Au contraire, lorsque les conditions imposées au salarié sont si restrictives qu'elles ne lui permettent pas d'utiliser réellement ces heures-là à des fins personnelles, les heures d'astreinte doivent alors être rémunérées²¹.

56. Par-delà les différences de détail, ces approches ont toutes pour effet de donner aux mots «durée du travail» dans la législation nationale un sens plus restreint que le concept utilisé dans les conventions. Il est fort possible que la définition assez large que l'on trouve dans les conventions ait empêché certains pays de les ratifier.

II. Limitations de la durée journalière et hebdomadaire normale du travail

A. Limitations prescrites par les conventions

57. Aussi bien la convention n° 1 que la convention n° 30 posent comme règle générale que la durée normale du travail ne doit pas dépasser huit heures par jour et 48 heures par semaine²². Ces limitations doivent être considérées comme des limites maximales strictes qui ne peuvent être ni modifiées ni supprimées au gré des parties²³.

58. Les limites à la durée normale du travail prescrites par les deux conventions s'appliquent à une relation d'emploi donnée et ne couvrent ni le cas d'une personne travaillant pour son propre compte ni le cas d'un travailleur qui totalise un nombre d'heures de travail dépassant la durée maximum permise, uniquement du fait qu'il accomplit certains travaux en dehors de son emploi principal²⁴.

¹⁸ Art. 10(3), loi sur le temps de travail et les périodes de repos.

¹⁹ Art. 5(1), loi sur la durée du travail.

²⁰ Art. 6, loi sur la durée du travail.

²¹ Application de la loi sur les normes équitables du travail aux fonctionnaires des gouvernements des Etats et des gouvernements locaux: heures de travail pouvant faire l'objet d'une rémunération. 29 C.F.R. 553.221. Disponible sur: http://www2.dol.gov/dol/allcfr/ESA/Title_553/29CFR553.221.htm. Pour plus de précisions, voir, en particulier, Mark A. Rothstein et coll. *Employment Law*, pp. 273-274 (2^e édition, West, 1999).

²² Art. 2, C.1; art. 3, C.30.

²³ Interprétation des décisions de la Conférence internationale du Travail. Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 (art. 2 et 8), *Bulletin officiel*, vol. XLIII, n° 7, 1960, pp. 583-584. Disponible sur: <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>.

²⁴ Idem.

B. Limitations imposées par les législations et les pratiques nationales

59. Si, dans la majorité des pays, la limitation de la durée normale du travail hebdomadaire est le fait de la législation ou la réglementation nationales, il arrive aussi qu'elle soit établie par d'autres moyens. En *Australie*, au niveau fédéral, la durée normale du travail varie d'une profession et d'une branche à l'autre et dépend des sentences rendues par la Commission australienne des relations professionnelles (AIRC) ou des accords conclus entre l'employeur et les salariés sur le lieu de travail ou au niveau de l'entreprise²⁵. Les principes qui sont définis par cette commission pour la fixation du salaire au niveau fédéral reposent depuis 1983 sur une semaine de travail de 38 heures, norme qui a été reprise par la majorité des sentences et conventions fédérales. S'agissant des Etats fédérés, dans la Nouvelle-Galles du Sud, la durée normale du travail pour les salariés ne doit pas dépasser 40 heures par semaine en moyenne sur une période de douze semaines lorsque la durée du travail est fixée par sentence arbitrale; cette durée du travail normale peut toutefois être établie pour une période ne dépassant pas 52 semaines lorsqu'il s'agit d'un emploi saisonnier²⁶. La durée du travail effective est fixée pour chaque secteur ou profession au moyen du système de décisions de la *common law*. Il correspond en général à 38 heures par semaine ou à un cycle moyen de 38 heures par semaine, même si certaines sentences continuent à s'appuyer sur une semaine de 40 heures. De plus, la plupart des sentences prévoient une limite journalière, qui peut aller, selon le secteur, de huit à 12 heures, sans compter la pause repas. Dans le Queensland, les périodes pendant lesquelles un salarié est tenu de travailler ne doivent pas dépasser: a) six jours sur une période de sept jours consécutifs; ou b) 40 heures sur une période de six jours consécutifs; ou encore c) huit heures par jour²⁷. Les sentences et conventions qui précisent la durée du travail dans le Queensland déterminent en général la durée normale du travail sur la base d'une semaine de 38 à 40 heures. En Australie-Occidentale, la durée du travail n'est pas limitée par la loi.

60. Les limitations actuelles de la durée journalière et hebdomadaire normale du travail dans 177 pays du monde entier, ainsi que les modifications qu'elles ont subies ces vingt dernières années, sont récapitulées au tableau I²⁸. Dans un certain nombre d'entre eux, et en particulier des Etats membres de l'Union européenne, les limites à la durée hebdomadaire normale du travail comprennent les heures supplémentaires.

61. La semaine de 48 heures est en vigueur dans 61 pays²⁹.

²⁵ Voir *Australia*, dans *International Employment Law*, vol. 1, AUST 20-21 (Matthew Bender & Company, 2002).

²⁶ Art. 22(1) et 22(2) de la loi sur les relations professionnelles, 1996, de la Nouvelle-Galles du Sud (voir: http://www.austlii.edu.au/au/legis/nsw/consol_act/ira1996242/).

²⁷ Art. 9(2) de la loi sur les relations professionnelles, 1999, du Queensland (voir: http://www.austlii.edu.au/au/legis/qld/consol_act/ira1999242/).

²⁸ Ce tableau a été établi à partir des informations fournies par les gouvernements ou, à défaut, de l'*Annuaire des statistiques du travail 2003* (62^e édition, BIT, Genève, 2003).

²⁹ *Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Arabie saoudite, Argentine, Bahreïn, Bangladesh, Bolivie, Botswana, Cambodge, Chili, Chypre, Colombie, Costa Rica, Danemark, Egypte, Emirats arabes unis, Erythrée, Ethiopie, Guatemala, Guinée équatoriale, Guyana, Haïti, Inde, Iraq, Irlande, Jordanie, Kenya, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Jamahiriya arabe libyenne, Malaisie, Malawi, Maroc, Maurice, Mozambique, Népal, Nicaragua, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Pérou, Qatar, Royaume-Uni, Saint-Marin, Somalie, Soudan, Sri Lanka, Suriname, Swaziland* (secteur manufacturier et industrie de transformation), *République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Zambie et Zimbabwe* (services de sécurité).

62. Il y a cependant davantage de pays qui ont opté pour une semaine de moins de 48 heures. C'est le cas dans 107 pays³⁰.
63. Des limitations supérieures à celles prescrites par les conventions ont été établies en *Suisse*.
64. Ces vingt dernières années, il y a eu une diminution de la durée normale du travail hebdomadaire dans 46 pays³¹.
65. La durée normale du travail hebdomadaire est restée inchangée depuis 1984 dans 95 pays³².
66. Dans neuf cas, la durée hebdomadaire normale du travail a augmenté au cours de ces vingt dernières années³³.
67. Si l'on prend les pays où une limite hebdomadaire de 48 heures ou moins a été établie, on constate que la convention n° 1 n'a pas été ratifiée par 119 pays³⁴.

³⁰ Afghanistan, Afrique du Sud, Albanie, Algérie, Angola, Arménie, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bahamas, Barbade (magasins), Bélarus, Belgique, Belize (magasins), Bénin, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Canada, Cap-Vert, République centrafricaine (activités non agricoles), Chine, Comores, Congo (activités non agricoles), République de Corée, Côte d'Ivoire (activités non agricoles), Croatie, Cuba, Djibouti, Dominique, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Espagne, Estonie, Etats-Unis, ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, Finlande, France, Gabon, Gambie, Géorgie, Ghana, Grèce, Grenade, Guinée, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Iles Salomon, Indonésie, République islamique d'Iran, Islande, Israël, Italie, Jamaïque, Japon, Kazakhstan, Kirghizistan, Lesotho, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Mali, Malte, Mauritanie, République de Moldova, Mongolie, Myanmar, Namibie, Niger, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Philippines, Pologne, Portugal, République démocratique du Congo, Roumanie, Fédération de Russie, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Sri Lanka (magasins et bureaux), Suède, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Tchad (activités non agricoles), République tchèque, Togo, Trinité-et-Tobago (magasins), Turkménistan, Turquie, Ukraine, Vanuatu, Venezuela et Zimbabwe.

³¹ Algérie, Australie, Azerbaïdjan, Bahamas, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Bulgarie, Chine, Croatie, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, France, Grèce, Guinée-Bissau, Hongrie, République islamique d'Iran, Israël, Italie, Japon, Kazakhstan, Kirghizistan, Lettonie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Mongolie, Ouzbékistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Serbie-et-Monténégro, Slovaquie, Slovénie, Tadjikistan, Tchad, République tchèque, Turkménistan, Turquie, Ukraine et Venezuela.

³² Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Angola, Arabie saoudite, Argentine, Arménie, Autriche, Bangladesh, Bahreïn, Barbade, Belgique, Bénin, Bolivie, Burundi, Cameroun, Canada, Cap-Vert, République centrafricaine, Colombie, Comores, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Djibouti, République dominicaine, Dominique, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Etats-Unis, Ethiopie, Finlande, Gabon, Géorgie, Ghana, Guatemala, Guinée, Guinée équatoriale, Guyana, Haïti, Honduras, Inde, Indonésie, Iraq, Irlande, Islande, Jamaïque, Jordanie, Koweït, République démocratique populaire lao, Lesotho, Liban, Jamahiriya arabe libyenne, Luxembourg, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Mauritanie, Mozambique, Népal, Nicaragua, Niger, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Pérou, Qatar, Saint-Marin, Sénégal, Singapour, Somalie, Soudan, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, Swaziland, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Togo, Uruguay, Yémen et Zambie.

³³ C'est le cas en Allemagne (partie orientale), au Botswana, à Chypre, au Danemark, à Fidji, à Grenade, à Maurice, au Royaume-Uni et en Tunisie.

³⁴ Afghanistan, Afrique du Sud, Albanie, Algérie, Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Arménie, Australie, Autriche (ratification conditionnelle, 12 juin 1924), Azerbaïdjan, Bahamas, Barbade, Bahreïn, Bélarus, Belize, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Brésil, Burkina Faso, Cambodge, Cameroun, Cap-Vert, République centrafricaine, Chine, Chypre, Congo, République de Corée, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, Dominique, El Salvador, Equateur, Erythrée, Estonie, Etats-Unis, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, Finlande, France (ratification conditionnelle, 2 juin 1927), Gabon, Gambie, Géorgie, Grenade, Guinée, Guyana, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Irlande, Islande, Italie (ratification conditionnelle, 6 oct. 1924), Jamaïque, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, République démocratique populaire lao, Lesotho, Lettonie (ratification conditionnelle, 15 août 1925), Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, République de Moldova,

68. Pour ce qui est de la convention n° 30, elle n'a pas été ratifiée par 138 pays de ce même groupe³⁵.

III. Moyennes nationales des heures effectivement travaillées ou rémunérées

69. Les limites à la durée normale du travail fixées par la loi dans un pays donné ne correspondent pas toujours à la durée effective du travail. Le tableau I nous donne la durée hebdomadaire du travail effective dans le monde au début du XXI^e siècle, ainsi que les variations constatées au cours de ces vingt dernières années, mais le tableau d'ensemble reste peu clair, et ce en partie parce que certains pays n'ont pas présenté de rapports³⁶ et en partie par manque de données statistiques complètes. Etant donné l'importance de cette question, il serait souhaitable que les gouvernements soient tenus d'inclure dans les rapports qu'ils soumettront à l'avenir en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT des informations précises portant sur la moyenne nationale des heures effectivement travaillées ou rémunérées.

70. D'après les informations reçues, la durée effective du travail hebdomadaire est inférieure à la norme prescrite par les conventions dans 59 pays³⁷.

71. Le nombre d'heures effectivement travaillées par semaine est au contraire supérieur à la norme prescrite par les conventions dans quatre pays³⁸.

Mongolie, Namibie, Népal, Niger, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande (dénonciation, 9 juin 1989), Oman, Ouganda, Ouzbékistan, Panama, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Qatar, République démocratique du Congo, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Rwanda, Saint-Marin, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Somalie, Soudan, Sri Lanka, Suède, Suriname, Swaziland, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Togo, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turkménistan, Turquie, Ukraine, Vanuatu, Viet Nam, Yémen, Zambie et Zimbabwe.

³⁵ *Afrique du Sud, Allemagne, Angola, Antigua-et-Barbuda, Arménie, Australie, Autriche (ratification conditionnelle, 16 février 1933), Azerbaïdjan, Bahamas, Bahreïn, Bangladesh, Barbade, Bélarus, Belgique, Belize, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Brésil, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Canada, Cap-Vert, République centrafricaine, Chine, Chypre, Comores, Congo, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, Djibouti, République dominicaine, Dominique, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Erythrée, Estonie, Etats-Unis, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, Finlande (dénonciation, 23 juin 1999), France, Gabon, Gambie, Géorgie, Grèce, Grenade, Guinée, Guinée-Bissau, Guyana, Honduras, Hongrie, Iles Salomon, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Irlande, Islande, Italie, Jamaïque, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, Koweït, République démocratique populaire lao, Lesotho, Lettonie, Jamahiriya arabe libyenne, Lituanie, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Malte, Maurice, Mauritanie, République de Moldova, Mongolie, Myanmar, Namibie, Népal, Niger, Nigéria, Nouvelle-Zélande (dénonciation, 9 juin 1989), Oman, Ouganda, Ouzbékistan, Pakistan, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, République démocratique du Congo, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Rwanda, Saint-Marin, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Somalie, Soudan, Sri Lanka, Suède, Suriname, Swaziland, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Tchad, République tchèque, Thaïlande, Togo, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turkménistan, Turquie, Ukraine, Vanuatu, Venezuela, Viet Nam, Yémen, Zambie et Zimbabwe.*

³⁶ Des rapports ont été reçus de 84 pays, alors que ceux de 68 pays n'ont pas été reçus. Voir annexe VII.

³⁷ *Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Arménie, Australie, Autriche, Belgique, Bolivie, Brésil, Bulgarie, Canada, Chili, Chypre, Colombie, République de Corée, Costa Rica, République dominicaine, Dominique, El Salvador (dans le secteur des services), Espagne, Estonie, Etats-Unis, Fidji, Finlande, France, Gabon, Géorgie, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Jamaïque, Kirghizistan, Lettonie, Lituanie, Maurice, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Saint-Marin, Singapour, Slovaquie, Suède, Suisse, République tchèque, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Uruguay et Zimbabwe.*

³⁸ *Egypte, Pérou (dans le secteur manufacturier), El Salvador (dans le secteur manufacturier) et Thaïlande.*

72. Les informations dont on dispose actuellement montrent que dans dix pays³⁹ il y a eu une diminution du nombre d'heures effectuées par semaine ces vingt dernières années. Ce nombre a au contraire augmenté dans six pays⁴⁰.

IV. Secteurs dans lesquels des limites inférieures aux limites nationales ont été introduites

73. L'analyse des rapports reçus montre que, dans certains secteurs d'activité économique, une limite légale à la durée normale du travail inférieure à celle applicable au niveau national a été introduite⁴¹.

74. De telles limites inférieures ont été établies dans les secteurs suivants:

- l'agriculture, la chasse et la sylviculture en *Belgique*, en *France*, à *Madagascar*, au *Portugal* et en *Suisse*;
- les activités extractives en *Afrique du Sud*, au *Bélarus*, en *Belgique*, en *Estonie*, en *Pologne*, au *Portugal* et en *Suisse*;
- les activités de fabrication en *Afrique du Sud*, en *Australie*, au *Bélarus*, en *Belgique*, en *Hongrie*, à *Madagascar*, à *Maurice*, au *Portugal* et en *Tunisie*;
- la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau au *Bélarus*, en *Belgique*, au *Canada*, en *Pologne* et au *Portugal*;
- la construction en *Afrique du Sud*, en *Australie*, au *Bélarus*, en *Belgique*, en *El Salvador*, au *Panama* et en *Suisse*;
- le commerce de gros et de détail, la réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques en *Afrique du Sud*, en *Belgique*, au *Canada*, en *France*, à *Madagascar*, au *Portugal* et en *Suisse*;
- les hôtels et restaurants en *Australie*, en *Belgique*, à *Madagascar* et en *Suisse*;
- les transports, l'entreposage et les communications en *Afrique du Sud*, au *Bélarus*, en *Belgique*, au *Canada*, à *Madagascar*, à *Maurice*, au *Mexique*, en *Pologne* et au *Portugal*;
- l'intermédiation financière en *Afrique du Sud*, en *Belgique*, au *Brésil*, en *Grèce*, en *Pologne*, en *Tunisie* et au *Zimbabwe*;
- l'immobilier, les locations et les activités de services aux entreprises en *Belgique*, en *Inde*, au *Portugal*, en *Suisse* et en *Tunisie*;
- l'administration publique et la défense, ainsi que la sécurité sociale obligatoire en *Australie*, en *Belgique*, au *Canada*, à la *Dominique*, en *El Salvador*, au *Kenya* et en *Namibie*;
- l'éducation en *Belgique*, en *Estonie*, en *Géorgie*, en *Italie*, en *Lituanie*, à *Maurice*, en *Pologne* et au *Portugal*;

³⁹ *Allemagne, Arménie, Belgique, Costa Rica* (dans le secteur manufacturier), *France, Irlande* (dans le secteur manufacturier), *Kirghizistan, Royaume-Uni, Singapour* et *Suisse*.

⁴⁰ *Australie, Egypte, Lettonie, Nouvelle-Zélande, Panama* et *Suède*.

⁴¹ La dénomination de ces secteurs est identique à celle de la *Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique* (CITI – Rev.3). Pour la classification proprement dite, voir l'*Annuaire des statistiques du travail 2003, op. cit.*, pp. 1720 et 1721.

- la santé et l'action sociale en Afrique du Sud, en Belgique, au Brésil, en Estonie, en France, en Géorgie, au Honduras, en Lituanie, à Madagascar, en Pologne et en Slovénie;
- d'autres activités de services collectifs, sociaux et personnels en *Belgique*, en *Pologne*, au *Portugal* et en *Tunisie*.

75. En *Chine*, aucun secteur n'est autorisé à travailler moins que ce qui est prévu par l'Etat.

76. Enfin, le gouvernement du *Royaume-Uni* indique que, dans ce pays, la négociation collective se fait dans chaque entreprise, et non par branche, et que c'est donc au niveau de chaque entreprise, et non de la branche, que sont fixées des limites inférieures pour ce qui est de la durée du travail.

V. Secteurs dans lesquels la durée du travail peut dépasser la norme généralement applicable (prolongation de la durée du travail)

77. L'analyse des rapports reçus montre que, dans certains pays, la législation nationale autorise, dans certains secteurs d'activité économique, un dépassement de la durée légale du travail. En règle générale, les heures effectuées au-delà de la durée légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

78. Des limites supérieures ont été établies dans les secteurs suivants:

- l'agriculture, la chasse et la sylviculture, ce dépassement est autorisé en *Australie*, au *Bélarus*, au *Canada*, en *Estonie*, aux *Etats-Unis*, au *Gabon*, au *Honduras*, en *Italie*, au *Panama*, au *Suriname* et en *Thaïlande*;
- la pêche en *Australie*, au *Canada*, en *Estonie* et en *Thaïlande*;
- les activités extractives au *Canada*, en *Indonésie* et au *Suriname*;
- les activités de fabrication à *Fidji*⁴², aux *Philippines*⁴³ et au *Sénégal*;
- la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau en *El Salvador*, en *Lituanie*, au *Sénégal* et au *Suriname*;
- la construction en *Australie*, au *Bélarus*, au *Canada*, en *Estonie*, en *Indonésie*, au *Suriname* et en *Turquie*;
- le commerce de gros et de détail, la réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques au *Bénin*, au *Canada*, aux *Emirats arabes unis*, aux *Etats-Unis*, au *Gabon*, à *Grenade* et au *Sénégal*;
- les hôtels et restaurants en *Australie*, au *Bénin*, aux *Emirats arabes unis*, au *Gabon*, à *Grenade*, en *Italie*, au *Sénégal* et en *Turquie*;
- les transports, l'entreposage et les communications au *Bélarus*, au *Canada*, à la *Dominique*, en *Estonie*, aux *Etats-Unis*, au *Gabon*, au *Honduras*, en *Inde*⁴⁴, en *Lituanie*, au *Sénégal*, en *Turquie* et au *Viet Nam*;

⁴² Industrie de l'habillement.

⁴³ Industrie des semi-conducteurs.

- l'intermédiation financière au *Canada* et en *Estonie*;
- l'immobilier, les locations et les activités de services aux entreprises en *Australie*, au *Canada*, en *El Salvador*, aux *Emirats arabes unis*, aux *Etats-Unis*, au *Gabon* et à *Grenade*;
- l'administration publique et la défense, ainsi que la sécurité sociale obligatoire à la *Dominique*;
- l'éducation, au *Canada*;
- la santé et l'action sociale au *Bénin*, au *Brésil*, au *Canada*, à la *Dominique*, en *El Salvador*, aux *Etats-Unis*, au *Gabon*, en *Lettonie*, au *Sénégal* et en *Turquie*;
- d'autres activités de services collectifs, sociaux et personnels au *Bénin*, au *Canada*, en *Lituanie*, au *Portugal* et en *Turquie*;
- pour le personnel domestique employé par des ménages privés au *Canada*, au *Gabon*, à *Grenade*, au *Honduras* et en *Thaïlande*;
- les organisations et organismes extraterritoriaux au *Canada*.

79. Le gouvernement de la *République centrafricaine* fait savoir que certains secteurs d'activité ont pu, du fait de leur importance ou de leur caractère sensible, obtenir un dépassement de la durée légale.

80. Contrairement aux pays énumérés aux paragraphes 78 et 79 ci-dessus, certains gouvernements précisent qu'un dépassement de la limite fixée à la durée hebdomadaire du travail ne peut se faire que dans le cadre des heures supplémentaires. C'est le cas en *Equateur*, en *Suède*, en *Suisse* et en *République tchèque*.

81. D'autres gouvernements ajoutent que, quel que soit le secteur ou l'activité, un dépassement de la durée du travail hebdomadaire n'est possible qu'en cas de force majeure, de surcroît de travail extraordinaire ou dans des cas similaires. C'est le cas en *Côte d'Ivoire* et en *Croatie*.

82. En *Chine*, aucun secteur n'est autorisé à faire plus d'heures que ce qui est prévu par l'Etat.

VI. Remarques finales

83. L'analyse de la durée normale et réelle du travail dans le monde fait apparaître, à de rares exceptions près, une tendance générale à la réduction de la durée normale du travail au cours des vingt dernières années.

84. De plus, étant donné que de nombreux pays ont déjà adopté la semaine de 48 heures ou moins sans avoir pour autant ratifié l'une ou l'autre de ces deux conventions, tout porte à croire que ce n'est pas la limite des 48 heures en tant que telle qui empêche les pays de ratifier ces instruments.

⁴⁴ Selon le gouvernement, dans le secteur des technologies de l'information, la durée du travail est parfois supérieure à la durée légale. Toutefois, la législation prescrit le paiement des heures supplémentaires qui sont ainsi effectuées.

Tableau I. Temps de travail dans les Etats Membres de l'OIT (variations de 1984 à 2004) ¹

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Afghanistan			40	40	N/D ³	N/D	0	N/D
Afrique du Sud			N/D	45	N/D	45	N/D	N/D
Albanie			N/D	40	N/D	N/D	N/D	N/D
Algérie			44	40	44,5 (1977)	N/D	-4	N/D
Allemagne			43,75 (Rép. dém. allemande); 48 (Rép. fédérale d'Allemagne)	48 (dans la pratique: 39,1 dans l'Est, et 37,4 dans l'Ouest)	40,7 (1982) (Rép. fédérale d'Allemagne)	38,9 secteur manufacturier; 40,5 services (à l'Ouest, 2001); 40,1 secteur manufacturier et services (à l'Est, 2001)	+4,25 (Est); 0 (Ouest)	-0,9 (secteur manufacturier, à l'Ouest), -0,2 (services, à l'Ouest),
Angola	Oui		44	44	N/D	N/D	0	N/D
Antigua-et-Barbuda			48 (40 – conventions collectives)	48	N/D	N/D	0	N/D
Arabie saoudite	Oui	Oui	48	48	N/D	N/D	0	N/D
Argentine	Oui	Oui	48	48	N/D	39,2 (2002)	0	N/D
Arménie			41 (URSS)	41	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	37,2 (secteur manufacturier, 1997)	0	-3,5
Australie			40	38	34,5 (1982)	41,2 (2003)	-2	+6,7
Autriche	Conditionnelle	Conditionnelle	40	40	144,5 (par mois, secteur manufacturier, 1982)	36,8 (secteur manufacturier, 2002)	0	N/D
Azerbaïdjan			41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	N/D	-1	N/D
Bahamas			48	40	N/D	N/D	-8	N/D
Bahreïn			48	48	N/D	N/D	0	N/D
Bangladesh	Oui		48	48	N/D	8 par jour	0	N/D

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Barbade			40	40 (magasins)	N/D	N/D	0	N/D
Bélarus			41	40	40,4 (secteur manufacturier, 1982)	N/D	-1	N/D
Belgique	Oui		40 (38 – conventions collectives)	40	33,6 (1982)	33 (1998)	0	-0,6
Belize			48 (employés de l'Etat)	45 (magasins)	N/D	N/D	N/D	N/D
Bénin			40	40	N/D	N/D	0	N/D
Bolivie	Oui	Oui	48	48	45,6 (1981)	44,67 (secteur manufacturier, 1996)	0	N/D
Bosnie-Herzégovine			42 (Yougoslavie)	40	184 (par mois, 1982) (Yougoslavie)	N/D	-2	N/D
Botswana			47,5 (magasins et bureaux)	48	N/D	N/D N/D	+0,5	N/D
Brésil			48	44	N/D	46,8 (commerce), 43,8 (industrie), 40,3 (services) (2001)	-4	N/D
Bulgarie	Oui	Oui	42,2	40	N/D	33 (secteur manufacturier, 2001)	-2,2	N/D
Burkina Faso			N/D	40	N/D	N/D	N/D	N/D
Burundi	Oui		45	45	45 (1982)	N/D	0	N/D
Cambodge			N/D	48	N/D	N/D	N/D	N/D
Cameroun			40	40	N/D	N/D	0	N/D
Canada	Oui		40 (législation fédérale) 35-40 (conventions collectives)	40 (législation fédérale)	37,6 (secteur manufacturier, 1982)	36,6 (2003)	0	N/D
Cap-Vert			44 (39 cols blancs, 36,5 fonctionnaires)	44	N/D	N/D	0	N/D

Durée normale et effective du travail

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
République centrafricaine			40	40 (activités non agricoles)	N/D	N/D	0	N/D
Chili	Oui	Oui	48	48	N/D	43,9 (2000)	0	N/D
Chine			48	40	N/D	N/D	-8	
Chypre			44 (41-42 – conventions collectives)	48	42 (octobre, 1982)	40,2 (secteur manufacturier, 2000)	N/D	N/D
Colombie	Oui	Oui	48	48	N/D	47,7 (1998)	0	N/D
Comores	Oui		40	40	N/D	N/D	0	N/D
Congo			40	40 (activités non agricoles)	N/D	N/D	0	N/D
Corée, Rép. de			N/D	44	N/D	47,7 (secteur manufacturier, 2002)	N/D	N/D
Costa Rica	Oui		48	48	48 (secteur manufacturier, 1982)	46,26 En moyenne 47,53 Secteur manufacturier, (2003)	0	-0,47 (secteur manufacturier)
Côte d'Ivoire			40	40 (activités non agricoles)	N/D	173,33 par mois	0	N/D
Croatie			42 (Yougoslavie)	40	184 (par mois, 1982) (Yougoslavie)	8 par jour	-2	N/D
Cuba	Oui	Oui	44	44	N/D	N/D	0	N/D
Danemark			40	48 par semaine, calculées sur une période de 4 mois	33 (secteur manufacturier, 1982)	N/D	+8	N/D
Djibouti	Oui		40	40	N/D	N/D	0	N/D
République dominicaine	Oui		44	44	N/D	44 (1997)	0	N/D
Dominique			40	40	N/D	40	0	N/D

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Egypte	Oui	Oui	48	48	55 (1978, octobre, provisoire)	56 (1999)	0	+1
El Salvador			44	44	44,5 (hommes, secteur manufacturier)	46 (services), 50 (secteur manufacturier, spécialistes) 52 (secteur manufacturier, ouvriers)	0	N/D
Emirats arabes unis	Oui		48	48	N/D	8-10 par jour	0	N/D
Equateur			40	40	45 (secteur manufacturier, 1981)	8 par jour	0	N/D
Erythrée			N/D	48	N/D	N/D	N/D	N/D
Espagne	Oui	Oui	40	40	40 (1982)	36 (secteur manufacturier, 2002)	0	N/D
Estonie			41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	42 (2002)	-1	N/D
Etats-Unis			40	40	34,8 (1982)	33,7 (travailleurs de la production et travailleurs autres que le personnel d'encadrement dans le secteur privé agricole, 2003), 39,9 (tous les travailleurs, 2003)	0	N/D
Ethiopie			48	48	N/D	N/D	0	N/D
Ex-Rép. yougoslave de Macédoine			42 (Yougoslavie)	40	184 (par mois, 1982) (Yougoslavie)	N/D	-2	N/D

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Fidji			45 (constructions et industries mécaniques)	45-48	N/D	45	+3	N/D
Finlande		Dénoncée	40 (35-40 – conventions collectives)	40	40,4 (secteur manufacturier, 1982)	37,4 (2003)	0	N/D
France	Conditionnelle		39	35	39,7 (1982)	35,6 (2003)	-4	-4,1
Gabon			40	40	N/D	40	0	N/D
Gambie			N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Géorgie			41 (URSS)	41	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	7,6 par jour (industrie, 2004)	0	N/D
Ghana	Oui	Oui	45	45	N/D	N/D	0	N/D
Grèce	Oui		48 (41 – conventions collectives)	40 (40 – convention collective)	38,6 (secteur manufacturier, 1982)	N/D	-8	N/D
Grenade			39 (petites industries)	40 (secteur du bâtiment) 44 (employés de bureau, employés de commerce)	N/D	N/D	+1	N/D
Guatemala	Oui	Oui	48	48	47,4 (secteur manufacturier, 1979)	N/D	0	N/D
Guinée			40	40	N/D	N/D	0	N/D
Guinée équatoriale	Oui	Oui	48	48	N/D	N/D	0	N/D
Guinée-Bissau	Oui		48	45	N/D	N/D	-3	N/D
Guyana			48 (44 dans l'administration publique)	48 (44 scieries et 42 métiers de l'imprimerie)	N/D	N/D	0	N/D
Haïti	Oui	Oui	48	48	N/D	N/D	0	N/D

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Honduras			44	44	N/D	N/D	0	N/D
Hongrie			42	40	153,8 (par mois, secteur manufacturier, 1982)	149,1 par mois en moyenne 151,4 par mois – travailleurs manuels à plein temps (2002)	-2	N/D
Iles Salomon			N/D	45	N/D	N/D	N/D	N/D
Inde	Oui		48	48	N/D	48	0	N/D
Indonésie			40	40	N/D	N/D	0	N/D
Iran, Rép. islamique d'			48	44	N/D	N/D	-4	N/D
Iraq	Oui	Oui	48	8 par jour, 48 par semaine	N/D	N/D	0	N/D
Irlande			48 (40 – conventions collectives)	48	40,5 (secteur manufacturier, 1982)	39,6 (secteur manufacturier, 2001)	0	-0,9 (secteur manufacturier)
Islande			40	40	49,4 (1982)	43,5 (secteur manufacturier, 2001)	0	N/D
Israël	Oui	Oui	47	45	36,2 (1982)	42,2 (secteur manufacturier, 2002)	-2	N/D
Italie	Conditionnelle		48 (40 – conventions collectives)	40	7,74 (par jour, 1982)	Commerce (par an): 2 080 (brut) 1 708 (net); ministères (par an): 1 872 (brut), 1 555 (net) (2003)	-8	N/D
Jamaïque			40	40	N/D	40	0	N/D
Japon			48 (36-48/conventions collectives)	40	40,3 (1982)	1 846 par an (2003)	-8	N/D
Jordanie			48	48	N/D	N/D	0	N/D

Durée normale et effective du travail

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Kazakhstan			41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	N/D	-1	N/D
Kenya			41-54	48	N/D	48	+7 (limite inférieure); -6 (limite supérieure)	N/D
Kirghizistan			41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	32,2 (secteur manufacturier, 1999)	-1	-8,5
Kiribati			N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Koweït	Oui	Oui	48	48	N/D	N/D	0	N/D
Lao, Rép. dém. pop.			48	48	N/D	N/D	0	N/D
Lesotho			45	45	N/D	N/D	0	N/D
Lettonie	Conditionnelle		41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	47,8 (hommes, secteur privé), 44,9 (femmes, secteur privé), 41,8 (hommes, secteur public), 39,8 (femmes, secteur public)	-1	+7,1 (hommes, secteur privé), +4,2 (femmes, secteur privé)
Liban	Oui	Oui	48	48	N/D	N/D	0	N/D
Libéria			48	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Jamahiriya arabe libyenne	Oui		48	48	N/D	N/D	0	N/D

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Lituanie	Oui		41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	Par mois: 156 (tous les travailleurs et les fonctionnaires de l'Etat, à l'exclusion des entreprises privées) 157 (hommes) 154 (femmes) 148 (tous les fonctionnaires de l'Etat) 153 (tous les fonctionnaires de sexe masculin) 145 (toutes les fonctionnaires de sexe féminin) (2 ^e trimestre de 2003)	-1	N/D
Luxembourg	Oui	Oui	40	40	40,6 (1981)	N/D	0	N/D
Madagascar			40 (44 – employés de l'Etat)	40 (secteur non agricole)	N/D	N/D	0	N/D
Malaisie			48	48	44,6 (péninsule) 53 (Sabah) 46,2 (Sarawak) (1979)	N/D	0	N/D
Malawi			48	48	N/D	N/D	0	N/D
Mali			40	40	N/D	N/D	0	N/D
Malte	Oui		48	40	N/D	N/D	-8	N/D
Maroc		Oui	48	48	N/D	N/D	0	N/D
Maurice			40	48 (45 – ordres de salaire)	N/D	45	+8 (+5)	N/D
Mauritanie			40	40	N/D	N/D	0	N/D
Mexique		Oui	48 (40 – fonction publique)	8 par jour (travail de jour) 7 (travail de nuit) 7,5 (travail mixte)	46 (secteur manufacturier, 1981)	8 par jour	N/D	N/D

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Moldova, Rép. de			41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier) (1981, URSS)	N/D	-1	N/D
Mongolie			46	40	N/D	N/D	-6	N/D
Mozambique	Oui	Oui	48 (36 cols blancs)	48	N/D	N/D	0	N/D
Myanmar	Oui		35 (fonctionnaires) 40 (autres travailleurs des entreprises publiques) (Birmanie)	40 48 (travail en équipe)	7,6 par jour (1981) (Birmanie)	7 par jour (personnel de bureau) 8 par jour (personnel technique)	N/D	N/D
Namibie			N/D	45 (60 – personnel de surveillance ou gardiens)	N/D	40-45 (autres que le personnel de surveillance)	N/D	N/D
Népal			48 (fabriques)	48	N/D	N/D	0	N/D
Nicaragua	Oui	Oui	48	48	N/D	47,27 (secteur manufacturier, 2001)	0	N/D
Niger			40	40	N/D	N/D	0	N/D
Nigéria			40	40	N/D	40	0	N/D
Norvège		Oui	40	40	36 (1982)	N/D	0	N/D
Nouvelle-Zélande	Dénoncée	Dénoncée	40	40	38,7 (1982)	41,19 (2001)	0	+2,49
Oman			N/D	48	N/D	8 par jour	N/D	N/D
Ouganda			48	48	N/D	N/D	0	N/D
Ouzbékistan			41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	N/D	-1	N/D
Pakistan	Oui		48	48	N/D	N/D	0	N/D
Panama		Oui	48	48 42 (travail de nuit) 45 (travail mixte)	46 (secteur manufacturier, 1979)	48	0	+2

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Papouasie-Nouvelle-Guinée			44	Pas plus de 12 par jour (secteur privé) 36,75 (secteur public) 73,5 par quinzaine (travail par équipes)	N/D	36,75	-7,25 (moyenne nationale)	N/D
Paraguay	Oui	Oui	48	48	N/D	136 par mois (secteur manufacturier, 1999)	0	N/D
Pays-Bas			48 (40 – conventions collectives)	48	40,4 (1982)	38,6 (secteur manufacturier, 2000)	0	N/D
Pérou	Oui		48	48	46,3 (1982, Lima)	49,28 (secteur manufacturier, 2001)	0	N/D
Philippines			48 (secteur privé) 40 (secteur public)	40	48,1 (1978)	6-7 par jour	-8	N/D
Pologne			46 (en pratique, 42)	40	155 (par mois, 1982)	43	-6	N/D
Portugal	Oui		48 (45 – conventions collectives, 42 – bureaux)	40 (35 – administration publique)	37,9 (1980)	35-40 (84 % des travailleurs à plein temps) (2000)	-8	N/D
Qatar			48	48	N/D	N/D	0	N/D
Congo, Rép. dém. du			N/D	45	N/D	N/D	N/D	N/D
Roumanie	Oui		46	40	N/D	N/D	-6	N/D
Royaume-Uni			37,5 – 40 (conventions collectives)	48 (en moyenne)	42,9 (1982)	31,9 (dans les 3 mois qui précèdent janvier 2004)	+10,5	-11
Russie, Fédération de			41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	31,9 (mines, secteur manufacturier, alimentation en électricité, gaz et eau, 1999)	-1	N/D
Rwanda			45	40	N/D	N/D	-5	N/D

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Saint-Kitts-et-Nevis			N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Sainte-Lucie			41 (magasins)	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Saint-Marin			48 (44 cols blancs)	48	N/D	42,1 (1999)	0	N/D
Saint-Vincent-et-les Grenadines			N/D	8 par jour	N/D	N/D	N/D	N/D
Sao Tomé-et-Principe			48	45	N/D	N/D	-3	N/D
Sénégal			40	40	N/D	N/D	0	N/D
Serbie-et-Monténégro			42 (Yougoslavie)	40	184 (par mois, 1982) (Yougoslavie)	N/D	-2	N/D
Seychelles			45 (magasins, industries mécaniques) 48 (hôtels, etc.)	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Sierra Leone			39-45	N/D	44 (1981)	N/D	N/D	N/D
Singapour			44	44	48,6 (1982)	46 (2004)	0	-2,6
Slovaquie	Oui		46 (en pratique – 42,5 maximum) (Tchécoslovaquie)	40	43,1 (secteur manufacturier, 1982) (Tchécoslovaquie)	138 par mois (2002)	-6	N/D
Slovénie			42 (Yougoslavie)	40	184 (par mois, 1982) (Yougoslavie)	N/D	-2	N/D
Somalie			48	48	N/D	N/D	0	N/D
Soudan			48	48	N/D	N/D	0	N/D
Sri Lanka			48	48 (45 magasins et bureaux)	50,1 (1982)	N/D	0	N/D
Suède			40	40	35,6 (1982)	35,7 33,0 (femmes) 38,3 (hommes)	0	+0,1

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Suisse			45 (industrie, cols blancs) 50 (autres) 40-45 (conventions collectives)	45-50	44,1 (1982)	41,8 (industrie) 41,9 (bureaux et commerces) (1994)	0	-2,3 (industrie) -2,2 (bureaux et commerces)
Suriname			48	48	N/D	8 par jour	0	N/D
Swaziland			48 (industries manufacturières et de transformation)	48 (secteur manufacturier et industrie de transformation)	N/D	N/D	0	N/D
République arabe syrienne	Oui	Oui	48	48	N/D	N/D	0	N/D
Tadjikistan			41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	N/D	-1	N/D
Tanzanie, Rép.-Unie de			45	45	N/D	N/D	0	N/D
Tchad			40	39 (activités non agricoles)	N/D	N/D	-1	N/D
République tchèque	Oui		46 (en pratique – 42,5 maximum) (Tchécoslovaquie)	40	43,1 (secteur manufacturier, 1982) (Tchécoslovaquie)	43 (2 ^e trimestre de 2003)	-6	N/D
Thaïlande			48 (industrie) 54 (commerce)	48 (42–travail présentant des risques pour la sécurité et la santé)	N/D	50 ou plus (39,6 % du personnel) 35-49 (45,9 %)	0	N/D
Timor-Leste, Rép. dém. du			N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Togo			40	40	N/D	N/D	0	N/D
Trinité-et-Tobago			48 (restauration)	45 (magasins)	N/D	N/D	N/D	N/D
Tunisie			40	48	N/D	40-48	+8	N/D

Durée normale et effective du travail

Pays	Ratification convention n° 1	Ratification convention n° 30	Durée hebdomadaire normale du travail en 1984 ² (en heures)	Durée hebdomadaire normale du travail en 2004 (en heures)	Durée effective du travail par semaine fin des années 70 – début des années 80 (en heures)	Durée effective du travail par semaine au début du XXI ^e siècle (en heures)	Variations de la durée normale du travail	Variations de la durée effective du travail
Turkménistan			41 (URSS)	40	40,7 (secteur manufacturier, 1981) (URSS)	N/D	-1	N/D
Turquie			48	45	N/D	N/D	-3	N/D
Ukraine			41	40	N/D	134 par mois (2001)	-1	N/D
Uruguay	Oui	Oui	48 (44 – bureaux)	48 (44 – commerce)	N/D	41,8 (1999)	0	N/D
Vanuatu			N/D	44	N/D	N/D	N/D	N/D
Venezuela	Oui		48 (44 – cols blancs)	44	44,7 (1981)	N/D	-4	N/D
Viet Nam			N/D	48	N/D	48	N/D	N/D
Yémen			48	48	N/D	N/D	0	N/D
Zambie			48	48	N/D	N/D	0	N/D
Zimbabwe			44-48 (40 – fonction publique)	Secteur commercial: 48 (services de sécurité) 45 (tous les autres employés) Industries mécaniques: 40 (équipes de jour) 44 (équipes consécutives) 35h12 (équipes de nuit)	N/D	45 Secteur commercial Industries mécaniques: 44 (équipes de jour), 35 (équipes de nuit)	N/D	N/D

¹ Ce tableau a été élaboré sur la base des informations fournies par les gouvernements ou, en cas d'absence de rapport, sur celle de l'*Annuaire des statistiques du travail 2003* (62^e édition, BIT, Genève, 2003).

² Voir étude d'ensemble, 1984, pp. 64-76 (tableau 1).

³ N/D = informations non disponibles.

Chapitre III

Variations dans la répartition de la durée du travail

I. Principe et types d'aménagements du temps de travail

85. Les arrangements portant sur la répartition de la durée du travail sont des méthodes d'organisation du temps de travail qui permettent de l'adapter aux variations du volume des activités d'une entreprise sur une période donnée, en prolongeant la durée normale du travail certains jours et en la raccourcissant d'autres jours, de manière que la durée totale du travail pendant la période considérée ne dépasse pas certaines limites. D'un côté, les fluctuations du cycle de production peuvent rendre de telles adaptations inévitables tandis que, de l'autre, il convient de placer des limites à la possibilité d'instituer de tels arrangements, sans quoi le plafonnement du nombre d'heures de travail quotidiennes perdrait toute son utilité. L'équilibre nécessaire est illustré dans les dispositions des conventions n^{os} 1 et 30 qui régissent les aménagements du temps de travail. Les deux conventions permettent de répartir la durée du travail sur une semaine ou sur des périodes plus longues, y compris le travail posté, et de compenser les heures de travail perdues pendant une période donnée en dépassant la limite au cours d'une autre période. Par ailleurs, elles circonscrivent ces aménagements en précisant les circonstances dans lesquelles la répartition irrégulière des heures hebdomadaires est autorisée, en plafonnant le nombre d'heures supplémentaires et en établissant la procédure à suivre pour obtenir l'autorisation de pratiquer une telle répartition.

86. Les conventions énoncent deux ensembles de prescriptions pour la répartition de la durée du travail. Les premières prescriptions régissent la répartition des heures de travail sur la semaine, et les secondes leur répartition sur une période plus longue qu'une semaine. Les différences entre ces deux ensembles de prescriptions font qu'ils sont examinés séparément.

II. Répartition de la durée du travail sur la semaine

87. Concernant la répartition des heures de travail à l'intérieur d'une semaine, la convention n^o 1 dispose que:

Lorsque, en vertu d'une loi ou par suite de l'usage ou de conventions entre les organisations patronales et ouvrières (ou, à défaut de telles organisations, entre les représentants des patrons et des ouvriers), la durée du travail d'un ou 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 pourra jamais excéder une heure par jour¹.

En vertu de la convention n° 30, la durée hebdomadaire maximale du travail prévue à l'article 3 (c'est-à-dire 48 heures) peut être répartie de manière que la durée journalière du travail ne dépasse pas dix heures². A la différence de la convention n° 1, la convention n° 30 ne comporte aucune prescription relative à la procédure d'autorisation de tels aménagements.

88. Dans plusieurs pays, la législation fixe des limites au dépassement de la durée journalière du travail, limites qui peuvent être toutefois assez élevées. En *Estonie*, par exemple, la durée d'un poste peut atteindre 12 heures³. En *Ethiopie*, la durée du travail maximale peut être dépassée de deux heures par jour pour compenser les heures perdues les jours où cette durée est réduite⁴. En *Allemagne*, selon le gouvernement, le nombre quotidien d'heures de travail peut être augmenté jusqu'à un maximum de dix, sans justification particulière. En outre, lorsque les heures de travail comprennent régulièrement des périodes importantes où les travailleurs sont d'astreinte ou en disponibilité, la limite de dix heures peut être temporairement dépassée, si la convention collective l'a prévu. Les augmentations de la durée du travail doivent être compensées de telle manière que l'on arrive à une moyenne de huit heures par jour sur une période de six mois civils ou de 24 semaines, ou sur une période plus longue si les parties à la convention collective pertinente en conviennent.

89. De même, dans les pays suivants, la loi limite le nombre d'heures qui peut être ajouté à la durée journalière du travail, parfois en plafonnant le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être effectuées par jour ou par semaine: *Algérie*⁵, *Bahreïn*⁶, *Bélarus*⁷, *Bénin*⁸, *Brésil*⁹, *Chine*¹⁰, *Costa Rica*¹¹, *Croatie*¹², *El Salvador*¹³, *France*¹⁴, *Grèce*¹⁵, *Honduras*¹⁶, *Hongrie*¹⁷, *Indonésie*¹⁸, *Lituanie*¹⁹, *Maurice*²⁰, *Mexique*²¹,

¹ Article 2 b) de la convention n° 1 (C.1).

² Art. 4, C.30.

³ Art. 15(1), loi sur le temps de travail et les périodes de repos.

⁴ Art. 63, Proclamation concernant le travail.

⁵ Le nombre total d'heures de travail par jour ne peut être supérieur à 12 (art. 7, loi n° 97-03).

⁶ Le nombre d'heures de travail normales et supplémentaires ne peut être supérieur à 60 par semaine (art. 79, loi sur le travail dans le secteur privé).

⁷ Quatre heures sur deux jours consécutifs (art. 122, Code du travail).

⁸ La durée totale du travail ne peut dépasser 12 heures par jour et 60 heures par semaine (art. 146, Code du travail; art. 3, décret n° 98-368 du 4 septembre 1998 concernant les heures équivalentes dans les entreprises régies par le Code du travail).

⁹ Deux heures par jour (art. 59, loi de synthèse relative au travail).

¹⁰ Trois heures par jour (art. 41, loi sur le travail).

¹¹ La durée totale du travail par jour ne peut dépasser 12 heures (art. 136 et 140, Code du travail).

¹² Le nombre d'heures supplémentaires ne peut être supérieur à 10 par semaine (art. 33, loi sur le travail).

¹³ Une heure par jour (art. 170, Code du travail).

¹⁴ La durée totale du travail par jour ne peut dépasser 12 heures (art. D. 212-16, Code du travail).

¹⁵ Le nombre d'heures supplémentaires ne peut être supérieur à trois par semaine (art. 1 et 2, loi 2874/2000 sur l'aménagement du temps de travail).

¹⁶ La durée totale du travail par jour ne peut dépasser 12 heures (art. 322, Code du travail).

*Namibie*²², *Panama*²³, *Pologne*²⁴, *Portugal*²⁵, *Qatar*²⁶, *Roumanie*²⁷, *République tchèque*²⁸ et *Tunisie*²⁹.

90. Dans certains pays, il n'existe pas de limite légale directe au nombre quotidien d'heures excédentaires. En revanche, des limites peuvent être indirectement imposées sous la forme d'une réglementation du nombre d'heures supplémentaires sur une période plus longue (qui peut aller jusqu'à un an) ou de l'instauration de périodes de repos obligatoires.

91. En *Finlande*, par exemple, le nombre maximum d'heures supplémentaires par période de quatre mois est de 138, mais de 250 par année civile. Un employeur peut s'entendre sur un nombre d'heures supplémentaires supérieur avec des représentants du personnel, le personnel ou un groupe de travailleurs. Le nombre de ces heures supplémentaires additionnelles est plafonné à 80 par année civile. Les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs peuvent prévoir des exceptions à ces limites (138 heures sur quatre mois et 250 heures par an) par le biais d'une convention collective. Les périodes ainsi convenues ne doivent toutefois pas dépasser 12 mois, et le nombre maximum d'heures supplémentaires par an doit respecter la limite légale. Le nombre d'heures supplémentaires est également encadré par les dispositions de la loi sur la durée du travail relatives aux périodes de repos³⁰. Au cours des 24 heures qui suivent le début d'un poste, les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos ininterrompue d'au moins 11 heures, ou d'au moins 9 heures lorsque la durée du travail est définie sur une période donnée, sauf en cas d'heures de travail normales effectuées à titre exceptionnel ou pendant les périodes d'astreinte³¹. Si l'organisation du travail

¹⁷ La durée totale du travail par jour ne peut dépasser 12 heures (art. 119(3), 127(4), 129(4) et 129(5), Code du travail).

¹⁸ Le nombre d'heures supplémentaires ne peut être supérieur à trois par jour et à 14 par semaine (art. 77(2), loi n° 13/2003 sur la main-d'œuvre).

¹⁹ Maximum de quatre heures sur deux jours consécutifs et de 120 heures par an (art. 152, Code du travail).

²⁰ Selon le gouvernement, la limite quotidienne peut être dépassée d'une heure ou, au plus, de deux heures. En outre, il est interdit d'employer des mineurs ou des femmes dans une entreprise industrielle pendant plus de 10 heures par jour (art. 15, loi sur le travail).

²¹ Trois heures par jour, pas plus de trois fois par semaine (art. 123(A)(XI), Constitution; art. 66, loi fédérale du travail).

²² Trois heures par jour et 10 heures par semaine (art. 32, loi sur le travail).

²³ Trois heures par jour et neuf heures par semaine (art. 36(4), Code du travail).

²⁴ La durée totale du travail par jour ne peut dépasser 12 heures (art. 135(1), Code du travail).

²⁵ La durée quotidienne du travail peut être augmentée au maximum de quatre heures aux termes d'une convention collective, et au maximum de deux heures aux termes d'un accord passé entre l'employeur et le travailleur. Voir art. 163(1), 164(1), 164(2), 165(1) et 165(3), Code du travail.

²⁶ La durée quotidienne du travail ne peut dépasser 10 heures. Voir art. 36, loi sur le travail.

²⁷ La durée quotidienne du travail ne peut dépasser 10 heures (art. 112 et 113, Code du travail; art. 10, accord collectif national pour 2003).

²⁸ La durée totale du travail par jour ne peut dépasser 12 heures (art. 90, Code du travail).

²⁹ La durée quotidienne du travail ne peut dépasser 10 heures (art. 83, Code du travail).

³⁰ Art. 29, loi sur la durée du travail.

³¹ Art. 29(1), loi sur la durée du travail. Ce mécanisme limite la durée normale du travail à 120 heures par période de trois semaines ou à 80 heures par période de deux semaines (art. 7, loi sur la durée du travail). L'expression «heures de travail normales effectuées à titre exceptionnel» désigne le travail accompli uniquement de manière épisodique à l'intérieur d'une période de 24 heures pendant laquelle le travailleur doit être disponible (art. 14, loi sur la durée du travail).

l'exige, l'employeur et les représentants des travailleurs peuvent s'entendre sur un raccourcissement temporaire des repos journaliers, avec l'accord du travailleur. Les repos journaliers peuvent également être raccourcis lorsque les horaires de travail sont souples et que les travailleurs eux-mêmes décident de l'heure à laquelle ils commencent et terminent le travail. Néanmoins, le repos journalier doit être d'au moins sept heures. Si l'organisation du travail ou la nature des activités le demande, il peut être temporairement dérogé à ces règles sur une durée ne dépassant pas trois périodes de repos journalier consécutives: i) lorsqu'un travailleur change d'équipe; ii) lorsque le travail s'effectue en plusieurs périodes dans une journée; iii) lorsqu'une grande distance sépare le lieu de travail et le lieu de résidence ou un autre lieu de travail; iv) pour répondre à un accroissement important et imprévu de travail à caractère saisonnier; v) dans le cas d'un accident, ou d'un risque d'accident; vi) lorsque la présence continue d'agents de sécurité ou de gardiens est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens; vii) dans le cas d'un travail indispensable à la continuité de l'activité³². Le repos journalier ainsi raccourci ne peut toutefois être inférieur à cinq heures. Un rattrapage des heures de repos ainsi perdues doit être accordé aux travailleurs dès que possible, et au plus tard dans un délai d'un mois³³.

92. De même, des limites s'appliquent indirectement au nombre d'heures qui peuvent être effectuées au-delà de la durée journalière du travail dans les pays suivants: *République centrafricaine*³⁴, *Grenade*³⁵, *Lettonie*³⁶, *Oman*³⁷, *Papouasie-Nouvelle-Guinée*³⁸, *Slovénie*³⁹ et *Suède*⁴⁰.

93. Enfin, dans certains pays, il n'existe pas de limites légales, qu'elles soient directes ou indirectes, au dépassement autorisé de la durée journalière du travail. C'est le cas des pays suivants: *Afrique du Sud*⁴¹, *Dominique*, *Fidji*⁴², *Japon*⁴³ et *Kenya*⁴⁴.

³² Art. 29(2), loi sur la durée du travail.

³³ Art. 29(3), *op. cit.*

³⁴ Art. 127, Code du travail.

³⁵ Art. 38, loi sur l'emploi.

³⁶ Art. 143, Code du travail («repos hebdomadaire»).

³⁷ Art. 69 et 71, Code du travail.

³⁸ Art. 49, loi sur l'emploi.

³⁹ Selon le gouvernement, le temps de travail quotidien est indirectement limité par la durée de la période de repos quotidienne, que les horaires de travail soient fixes ou variables.

⁴⁰ Art. 14, loi sur la durée du travail («repos hebdomadaire»).

⁴¹ Si la loi sur les conditions d'emploi minimales n'impose aucune limite quotidienne au nombre d'heures supplémentaires, en revanche, des limites de ce type peuvent être décidées dans tel ou tel secteur et aux termes de conventions collectives.

⁴² A *Fidji*, le nombre d'heures qui peuvent être effectuées au-delà de la limite quotidienne dépend de l'urgence du travail.

⁴³ Le nombre d'heures de travail par jour n'est pas plafonné et dépend de l'accord passé entre l'employeur et les travailleurs. Art. 36, loi sur les normes du travail.

⁴⁴ Au *Kenya*, chaque entreprise fixe des limites quotidiennes qui peuvent être dépassées.

III. Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à une semaine

A. Cas où la durée du travail est calculée en moyenne

94. En ce qui concerne la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à une semaine, les deux conventions établissent les conditions générales pour le calcul en moyenne de la durée du travail ainsi que des conditions spécifiques dans deux cas particuliers: le travail posté, et la compensation des heures de travail perdues pendant une période donnée par un dépassement de la limite au cours d'une autre période.

B. Le calcul en moyenne de la durée du travail de manière générale

95. Tout en permettant le calcul en moyenne de la durée du travail de manière générale, pas plus la convention n° 1 que la convention n° 30 ne définissent de période précise sur laquelle opérer cette moyenne⁴⁵. En vertu de la convention n° 1, dans des 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 plus longue période un tableau réglant la durée journalière du travail»⁴⁶. La durée moyenne du travail calculée sur le nombre de semaines déterminé par le tableau ne pourra en aucun cas excéder 48 heures par semaine⁴⁷. En vertu de la convention n° 30, 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 48 heures par semaine et qu'en aucun cas la durée journalière ne dépasse 10 heures»⁴⁸. Ces règlements doivent être pris après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en tenant compte spécialement des conventions collectives, là où il en existe, conclues entre ces organisations⁴⁹.

96. La règle concernant le calcul en moyenne de la durée du travail présente plusieurs différences entre la convention n° 1 et la convention n° 30. Alors que la convention n° 1 prévoit la transformation en règlements des dispositions des conventions passées entre

⁴⁵ En réponse à la question de savoir si le nombre de semaines couvert par un passé entre des organisations d'employeurs et de travailleurs peut s'étendre sur une année entière, le BIT a indiqué, dans une interprétation, que la convention n° 1 n'apporte aucune indication sur la période de validité d'un tel accord. S'il peut paraître souhaitable que cette période soit limitée au strict minimum, l'article 5 donne à chaque pays toutes les facilités nécessaires. Il conviendrait que le gouvernement, au moment d'approuver les conventions visées dans cet article, définisse avec précision dans chaque cas la durée de la journée de travail. Voir Conférence internationale du Travail (CIT): «Interprétation d'une décision concernant la convention n° 1, Durée du travail (industrie), 1919, Allemagne», BIT, *Bulletin officiel*, vol. III, n° 13 (1921). Consultable sur le site: <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>.

⁴⁶ Art. 5, 1, C.1.

⁴⁷ Art. 5, 2, C.1.

⁴⁸ Art. 6, C.30.

⁴⁹ Art. 8, C.30.

les organisations d'employeurs et de travailleurs ou leurs représentants⁵⁰, tel n'est pas le cas de la convention n° 30, qui dispose que de tels règlements doivent être pris par l'autorité publique après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. D'autre part, la convention n° 30 ne permet pas de travailler plus de 10 heures par jour lorsque la durée du travail est calculée en moyenne, limite qui n'est pas prévue dans la convention n° 1.

97. Les lois et pratiques nationales en vigueur autorisent généralement le calcul en moyenne de la durée du travail sur une période supérieure à une semaine. En *Estonie*, par exemple, la loi sur le temps de travail et les périodes de repos n'interdit pas de calculer en moyenne le nombre d'heures de travail sur une période de plus d'une semaine. En outre, il n'existe aucune restriction légale quant à la période sur la base de laquelle cette moyenne peut être calculée. Si la période de référence est supérieure à quatre mois, l'employeur est tenu de faire approuver par l'inspecteur du travail de son lieu de résidence les conditions de calcul du nombre total d'heures de travail⁵¹. La période sur laquelle est calculé en moyenne le temps de travail normal défini par la loi sur le temps de travail et les périodes de repos, par d'autres lois, par le contrat de travail ou par une convention collective, doit être déterminée en vertu du règlement intérieur de travail, d'une convention collective ou du contrat de travail⁵². Un poste peut avoir une durée maximum de 12 heures. Des postes d'une durée plus longue, de 24 heures au maximum, peuvent être prévus pour les gardiens et agents de sécurité, les professionnels de la santé et travailleurs sociaux, les pompiers et sauveteurs, avec l'accord de l'inspecteur du travail du lieu de résidence de l'employeur, à condition que le travailleur ait droit à un temps de repos compensatoire⁵³.

98. En *Finlande*, où le temps de travail normal fait l'objet d'un système de calcul en moyenne, les modalités doivent être arrêtées à l'avance pour le travail en question, du moins pour la période pendant laquelle est calculé le nombre moyen d'heures de travail normales dans la limite fixée⁵⁴. Les conventions collectives peuvent prescrire des conditions différentes quant à la longueur de la période de calcul de la moyenne. Le plus souvent, cette période varie de quatre à 52 semaines. Lorsque la moyenne est calculée sur une telle période, la durée normale du travail ne peut dépasser 120 heures sur une période de trois semaines ou 80 heures sur une période de deux semaines. Pour que le travail soit organisé d'une manière raisonnablement possible ou pour éviter d'instaurer des postes impossibles à tenir pour les salariés, il est possible de moduler la durée normale du travail de manière qu'elle ne dépasse pas 240 heures au cours de deux périodes consécutives de trois semaines ou de trois périodes consécutives de deux semaines. La durée normale du travail ne doit pas dépasser 128 heures au cours de chacune de ces périodes de trois semaines ou 88 heures au cours de chaque période de deux semaines. En outre, en vertu de la loi sur la durée du travail, et sauf disposition contraire d'une convention collective, un employeur et un travailleur ne peuvent convenir que d'augmenter d'une heure au maximum la durée journalière normale du travail. Toutefois, dans ce cas, la durée hebdomadaire normale du travail ne peut

⁵⁰ La conclusion d'une convention entre les organisations d'employeurs et de travailleurs est une condition *sine qua non* de l'application de cet article. Voir *Code international du travail*, vol. 1, art. 240, note 204 (BIT, Genève, 1952).

⁵¹ Art. 14(4), loi sur le temps de travail et les périodes de repos.

⁵² Art. 14(2), *op. cit.*

⁵³ Art. 15(3), *op. cit.*

⁵⁴ Art. 34(1), loi sur la durée du travail.

dépasser 40 heures en moyenne sur une période de quatre semaines au plus, et le nombre total d'heures de travail par semaine ne peut être supérieur à 45⁵⁵. Concernant la limitation du temps de travail quotidien par les dispositions de la loi relatives aux périodes de repos, si le nombre d'heures de travail est supérieur à six par jour et si la continuité du travail au cours de la semaine n'exige pas la présence du travailleur sur place, celui-ci a droit à une période de repos normale d'au moins une heure pendant son poste. L'employeur et le travailleur peuvent aussi s'entendre sur une période de repos plus courte, qui ne peut toutefois être inférieure à une demi-heure. La période de repos ne peut se situer immédiatement au début ni à la fin de la journée de travail. Si le nombre d'heures de travail est supérieur à dix par jour, le travailleur a droit à une période de repos d'une demi-heure au maximum après huit heures de travail⁵⁶.

99. En *Norvège*, selon la loi sur le milieu de travail, la durée normale du travail peut, sur la base d'un accord écrit, être calculée en moyenne sur une période n'excédant pas un an, à condition qu'elle ne dépasse jamais 48 heures au cours d'une semaine⁵⁷. La durée journalière du travail ne peut être supérieure à neuf heures. Dans l'agriculture, un accord sur le calcul du nombre moyen d'heures de travail peut être conclu oralement, à condition qu'aucune des parties n'exige un accord par écrit⁵⁸. Cet accord doit stipuler ou prévoir pour les travailleurs une base de calcul des semaines au cours desquelles, pendant l'année, le nombre d'heures de travail sera supérieur ou inférieur à celui prescrit à l'article 46 de la loi, sauf si la décision sur ce point appartient à chaque travailleur (horaires à la carte, etc.)⁵⁹. Cependant, la loi sur le milieu de travail donne au Roi le pouvoir d'autoriser une durée du travail différente de celle prescrite par la loi lorsque le travail est d'une nature particulière⁶⁰. Aucun accord entre les organisations des deux parties n'est nécessaire. D'autre part, aux termes de la loi, certains syndicats⁶¹ peuvent conclure des accords salariaux collectifs en rapport avec l'aménagement de la durée normale du travail, en dépit des règles établies au chapitre X de la loi («Durée du travail») ⁶². Le gouvernement insiste sur le fait que de tels accords n'exigent pas l'approbation des pouvoirs publics, sauf si l'employeur souhaite également les appliquer au personnel non syndiqué. Le gouvernement ajoute que la loi sur le milieu de travail contient des règles qui régissent le calcul en moyenne du temps de travail sur la base d'un accord sans que l'aval du gouvernement soit jugé nécessaire⁶³ et des règles qui donnent à l'inspection du travail le pouvoir d'autoriser le calcul en moyenne de la durée du travail en l'absence d'un accord entre les parties⁶⁴. Du point de vue du gouvernement, ces dispositions ne respectent pas les prescriptions de l'article 5 de la convention n° 1.

⁵⁵ Art. 12, *op. cit.*

⁵⁶ Art. 29(1), *op. cit.*

⁵⁷ Art. 46, loi sur le milieu de travail.

⁵⁸ Art. 47(1), paragr. 1, *op. cit.*

⁵⁹ Art. 47(2), paragr. 2, *op. cit.*

⁶⁰ Art. 2(3), *op. cit.*

⁶¹ Les syndicats habilités à présenter des recommandations aux termes de l'article 11(1) de la loi n° 1 du 5 mai 1927 sur les conflits du travail ou du premier paragraphe de l'article 25(2) de la loi relative à la fonction publique. Voir art. 41(5), loi sur le milieu de travail.

⁶² Art. 41(5), loi sur le milieu de travail.

⁶³ Art. 47(2), *op. cit.*

⁶⁴ Art. 47(3), *op. cit.*

100. Le calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes supérieures à une semaine est également autorisé par la législation des pays suivants: *Afrique du Sud*⁶⁵, *Algérie*⁶⁶, *Bélarus*⁶⁷, *Bénin*⁶⁸, *Brésil*⁶⁹, *Chine*⁷⁰, *Côte d'Ivoire*⁷¹, *Croatie*⁷², *El Salvador*⁷³, *Ethiopie*⁷⁴, *France*⁷⁵, *Grèce*⁷⁶, *Honduras*⁷⁷, *Hongrie*⁷⁸, *Indonésie*⁷⁹, *Japon*⁸⁰, *Jordanie*⁸¹, *Lettonie*⁸², *Lituanie*⁸³, *Madagascar*⁸⁴, *Malaisie*⁸⁵, *Malte*⁸⁶, *Mexique*⁸⁷, *Namibie*⁸⁸, *Nigéria*⁸⁹, *Pologne*⁹⁰, *Portugal*⁹¹, *Qatar*⁹², *Slovénie*⁹³, *Suède*⁹⁴, *République tchèque*⁹⁵ et *Tunisie*⁹⁶.

⁶⁵ Art. 12, loi sur les conditions d'emploi minimales.

⁶⁶ Art. 2 et 5, loi n° 97-03; art. 94-4, loi n° 90-11.

⁶⁷ Art. 126, Code du travail.

⁶⁸ Art. 146, Code du travail.

⁶⁹ Art. 61, loi codifiée relative au travail.

⁷⁰ Règlement du ministère du Travail et de la Sécurité sociale sur l'approbation des horaires variables et du nombre total d'heures de travail dans les entreprises, du 14 décembre 1994.

⁷¹ Art. 3, 4 et 7, décret n° 96-203 du 7 mars 1996 relatif au temps de travail.

⁷² Art. 35, loi sur le travail.

⁷³ Art. 161 à 170, Code du travail.

⁷⁴ Art. 64, Proclamation concernant le travail.

⁷⁵ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Consultable sur le site: <http://www.legifrance.gouv.fr/>.

⁷⁶ Art. 5, loi 2874/2000 sur l'aménagement du temps de travail.

⁷⁷ Art. 326, 332 à 334, Code du travail.

⁷⁸ Art. 118 et 118/A, Code du travail.

⁷⁹ Art. 2(1), décret (*Kepmenakertrans*) n° 234/MEN/2003 concernant la durée du travail et les heures de repos dans le secteur de l'énergie et des mines.

⁸⁰ Art. 32, loi sur les normes de travail; art. 6 et 7, loi sur la durée du travail.

⁸¹ Art. 56 et 57, Code du travail.

⁸² Art. 140, Code du travail.

⁸³ Art. 149, Code du travail.

⁸⁴ Décret n° 68-172 du 18 avril 1968 du Conseil des ministres portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés (tel qu'amendé par le décret n° 72-226 du 6 juillet 1972). *Journal officiel*, n° 588, du 4 mai 1968, p. 886; n° 147, daté du 15 juillet 1972, p. 1465. Consultable sur le site: <http://droit.francophonie.org/doc/html/mg/loi/1968dfmg119.html>.

⁸⁵ Art. 60C, loi de 1955 sur l'emploi.

⁸⁶ Art. 7(1), règlement sur l'organisation du temps de travail.

⁸⁷ Art. 63 à 73 et 215 à 245, loi fédérale relative au travail.

⁸⁸ Selon le gouvernement, la politique ministérielle fixe à un an la période maximale sur laquelle le nombre moyen d'heures de travail peut être calculé.

⁸⁹ Art. 13(3), loi du travail; art. 22014, règlement de la fonction publique; circulaire n° B 624-42/XIII/646 du 7 avril 1976 du ministère fédéral de la Fonction publique concernant les heures de travail des fonctionnaires.

⁹⁰ Art. 132 à 137, Code du travail.

⁹¹ Art. 169(1), Code du travail.

⁹² Art. 35 à 37, loi du travail.

⁹³ Art. 147 et 155 à 158, loi sur l'emploi.

101. Il ressort cependant des rapports reçus que plusieurs pays ne permettent pas de calculer en moyenne la durée du travail. C'est le cas de *Fidji*⁹⁷, du *Panama* et de la *Thaïlande*⁹⁸.

102. Enfin, dans un certain nombre de pays, il n'existe pas de dispositions légales qui se rapportent au calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes supérieures à une semaine. C'est le cas des pays suivants: *Costa Rica*, *Dominique*, *Kenya*, *Maurice*⁹⁹, *Papouasie-Nouvelle-Guinée*, *Suriname* et *Zimbabwe*.

C. Calcul en moyenne de la durée du travail en cas de travail posté

103. Le travail posté se définit habituellement comme étant une méthode d'organisation du temps de travail selon laquelle les travailleurs se succèdent sur le lieu de travail de telle sorte que le nombre d'heures de fonctionnement de l'entreprise dépasse le nombre d'heures effectuées par chaque travailleur¹⁰⁰. La convention n° 1 établit des règles distinctes pour le calcul en moyenne de la durée du travail dans le cas d'un travail par équipes en général¹⁰¹, et pour les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives («travail posté dans les processus nécessairement continus»)¹⁰², tandis que la convention n° 30 ne comporte aucune prescription particulière quant au calcul en moyenne de la durée du travail dans le cas d'un travail posté.

104. Dans le cas du travail posté en général, la convention n° 1 permet de travailler plus de huit heures par jour et plus de 48 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 48 par semaine¹⁰³.

105. Dans le cas d'un travail posté dans les processus nécessairement continus, la convention n° 1 permet de dépasser la limite des heures de travail prévue à l'article 2, à la condition que les heures de travail n'excèdent pas en moyenne 56 par semaine¹⁰⁴. Un

⁹⁴ Art. 5(2), loi sur la durée du travail.

⁹⁵ Art. 85, Code du travail.

⁹⁶ Art. 79, Code du travail.

⁹⁷ A *Fidji*, ni les ordonnances sur la réglementation des salaires rendues par les Conseils de salaires ni aucun autre texte législatif ne permettent de calculer en moyenne la durée du travail.

⁹⁸ Le gouvernement indique que des règlements ministériels autorisent différentes exceptions pour certaines entreprises (comme les entreprises pétrolières) et pour le travail pendant les vacances.

⁹⁹ A l'exception du Règlement DE 1984 sur les foyers pour personnes âgées (ordonnance sur les rémunérations), qui plafonne à 195 le nombre d'heures de travail par mois.

¹⁰⁰ Voir BIT, *Conditions of Work Digest: Working time around the world*, vol. 14 (1995), p. 13.

¹⁰¹ Art. 2 c), C.1.

¹⁰² Art. 4, C.1. Aux fins de la convention n° 1, cette exception concerne les travaux dont le processus technique doit se dérouler sans interruption jour et nuit (par exemple, les hauts fourneaux, la fabrication du coke, le raffinage des huiles minérales, certaines branches ou opérations de l'industrie chimique, du ciment, des salines, des mines) ou doit être assuré sept jours sur sept en raison de la nature périssable de la denrée traitée (par exemple, produits de laiterie en général), ainsi que des services d'utilité publique (eau, gaz, électricité). Voir *Code international du travail*, vol. 1, art. 239, note 202 (Genève, 1952); étude d'ensemble de 1967, paragr. 157, note 1.

¹⁰³ Art. 2 c), C.1.

¹⁰⁴ Art. 4, C.1.

tel régime ne doit pas affecter les jours de repos qui peuvent être assurés aux travailleurs par les lois nationales en compensation de leur jour de repos hebdomadaire ¹⁰⁵.

106. Concernant le calcul en moyenne de la durée du travail, il existe des différences importantes entre les dispositions de l'article 2 c) de la convention n° 1 relatives au travail posté en général, et celles de l'article 4 de la même convention relatives au travail posté dans les processus nécessairement continus. L'article 4 s'applique spécifiquement aux processus qui sont nécessairement continus pour des raisons techniques, tandis que l'article 2 c) traite des cas dans lesquels l'organisation du travail en équipes est justifiée non pas par la nécessité d'une continuité technique des processus, mais par d'autres considérations comme l'avantage économique apporté par un fonctionnement prolongé des machines et par la réduction des frais généraux qui en résulte. Dans ces cas, l'exception a pour effet de faciliter la rotation des équipes, sans augmenter le nombre moyen d'heures travaillées pendant une période de trois semaines ou moins ¹⁰⁶.

107. En vertu de la convention n° 1, la possibilité de recourir à ce plafond hebdomadaire de 56 heures dans le cas d'un travail posté dans des processus nécessairement continus dépend uniquement de la «nature du travail» et n'est pas assujettie aux formalités exigées par l'article 5 de cette convention dans des «cas exceptionnels» (transformation en règlement des dispositions contenues dans les conventions passées entre les organisations concernées ¹⁰⁷). L'article 4 de la convention n'exige pas la conclusion de telles conventions entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, et il appartient donc aux gouvernements concernés de décider à quels processus s'applique l'exception prévue par ledit article 4 ¹⁰⁸. Cette décision est cependant assujettie au contrôle de l'OIT étant donné que, conformément à l'article 7 de la convention, chaque gouvernement doit inclure dans ses rapports annuels une liste des travaux classés comme ayant un fonctionnement nécessairement continu ¹⁰⁹.

108. En ce qui a trait aux législations et pratiques nationales, le régime du travail posté est prévu par des dispositions légales dans un certain nombre de pays. En *Finlande*, par exemple, en vertu de la loi sur la durée du travail, les équipes doivent tourner régulièrement et à des intervalles convenus d'avance. On considère qu'il y a rotation régulière lorsqu'une équipe ne coïncide pas pendant plus d'une heure avec l'équipe qui la suit immédiatement ou lorsqu'il ne s'écoule pas plus d'une heure entre deux équipes ¹¹⁰. En *Allemagne*, selon le gouvernement, la durée du travail de nuit et posté doit être déterminée en fonction de l'état des connaissances sur les régimes de travail menaçant la santé. En règle générale, les travailleurs de nuit ne doivent pas être de service plus de huit heures par jour. Ce plafond peut être porté à dix heures uniquement si, sur une période d'un mois civil ou de quatre semaines, le nombre moyen d'heures travaillées par jour n'est pas supérieur à huit. En l'absence de dispositions spécifiques dans une convention collective, les travailleurs ont droit à un nombre approprié de jours

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ CIT: «Interprétation d'une décision concernant la convention n° 1, Durée du travail (industrie), 1919, Allemagne», BIT, *op. cit.*, vol. III, n° 14. Disponible à l'adresse suivante: www.ilo.org/ilolex/french/index.htm.

¹⁰⁷ CIT: «Interprétation d'une décision concernant la convention n° 1, Durée du travail (industrie), 1919, Allemagne», BIT, *op. cit.*, vol. XXXV, n° 4. Disponible à l'adresse suivante: www.ilo.org/ilolex/french/index.htm.

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ Art. 27, loi sur la durée du travail.

de repos payés en compensation des heures de travail effectuées de nuit ou à une prime appropriée de travail de nuit en plus de leur salaire brut ordinaire.

109. Le travail posté est également régi par des dispositions légales dans les pays suivants: *Bélarus*¹¹¹, *Brésil*¹¹², *Côte d'Ivoire*¹¹³, *Croatie*¹¹⁴, *El Salvador*¹¹⁵, *Emirats arabes unis*¹¹⁶, *Estonie*¹¹⁷, *France*¹¹⁸, *Grèce*¹¹⁹, *Hongrie*¹²⁰, *Japon*¹²¹, *Jordanie*¹²², *Lettonie*¹²³, *Lituanie*¹²⁴, *Madagascar*¹²⁵, *Malaisie*¹²⁶, *Maurice*¹²⁷, *Mexique*¹²⁸, *Namibie*¹²⁹, *Nigéria*¹³⁰, *Papouasie-Nouvelle-Guinée*¹³¹, *Pologne*¹³², *Portugal*¹³³, *Qatar*¹³⁴, *Slovénie*¹³⁵ et *République tchèque*¹³⁶.

110. En revanche, il n'existe pas de dispositions légales spécifiques qui régissent le travail posté dans les pays suivants: *Afrique du Sud*¹³⁷, *Bahreïn*, *Bénin*, *Chine*¹³⁸, *Costa*

¹¹¹ Art. 125, Code du travail.

¹¹² Art. 7(xiv), Constitution; loi n° 605 du 5 janvier 1949; loi n° 10,101 du 19 décembre 2000; décret n° 27,048 du 12 août 1949; ordonnance n° 509/67 du ministère du Travail et de l'Emploi.

¹¹³ Art. 10, décret n° 96-203 du 7 mars 1996 concernant le temps de travail.

¹¹⁴ Art. 51(2), loi du travail.

¹¹⁵ Art. 302 à 306, Code du travail.

¹¹⁶ Ordonnance ministérielle n° 49/1 de 1980 qui définit les activités exigeant un travail en continu et qui régit les modalités d'attribution de périodes de repos, de repas et de prière aux travailleurs.

¹¹⁷ Art. 15, loi sur le temps de travail et les périodes de repos.

¹¹⁸ Art. L 220-2; L 221-14, L 231-2 et L 231-3, Code du travail; art. 26, ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982. Consultable sur le site: <http://www.legifrance.gouv.fr/>.

¹¹⁹ Art. 16(5), loi 2874/2000 sur l'aménagement du temps de travail. Voir aussi art. 40(1), loi 1892/1990. *Journal officiel*, 101/A/31-7-90; art. 2(5), décret présidentiel 88/99. *Journal officiel*, 94/A/13-5-1999.

¹²⁰ Art. 117(1), 118(2), 119(3), 123(2), 124(5), 124(6), 124/A et 146, Code du travail.

¹²¹ Art. 32, loi sur les normes du travail.

¹²² Art. 55, Code du travail.

¹²³ Art. 139, Code du travail.

¹²⁴ Art. 147, Code du travail.

¹²⁵ Ordonnance n° 1857-IGT du 23 septembre 1953 concernant les heures de travail dans les entreprises de travaux publics; ordonnance n° 1127-IGT du 1^{er} juin 1954 concernant les heures de travail dans l'industrie textile.

¹²⁶ Art. 60C, loi de 1955 sur l'emploi.

¹²⁷ Art. 2 et 15, loi du travail.

¹²⁸ Art. 123(A)(I), Constitution; art. 60 et 61, loi fédérale relative au travail.

¹²⁹ Art. 28, loi du travail.

¹³⁰ Art. 17613, règlement de la fonction publique.

¹³¹ Art. 49 et 50(2), loi sur l'emploi; paragr. 13.58 et 13.59, art. C, ordonnances générales nationales.

¹³² Art. 146, Code du travail.

¹³³ Art. 188 à 190, Code du travail; art. 20(2), décret législatif n° 259/98 du 18 août 1998 (travail posté dans l'administration publique).

¹³⁴ Art. 35, loi du travail.

¹³⁵ Art. 149 à 152, loi sur l'emploi.

¹³⁶ Art. 83(2) et 87, Code du travail.

¹³⁷ Selon le gouvernement, si la loi sur les conditions d'emploi minimales ne traite pas explicitement du travail posté, la souplesse qu'exige cette forme de travail est toutefois apportée par l'article 12 de la loi concernant l'aménagement du temps de travail.

*Rica, Dominique, Ethiopie*¹³⁹, *Fidji*¹⁴⁰, *Honduras, Indonésie*¹⁴¹, *Kenya, Panama, Suède, Thaïlande et Viet Nam.*

D. Calcul en moyenne de la durée du travail en cas de compensation des heures de travail perdues au cours d'une période donnée

111. Par compensation des heures de travail perdues, on entend le fait de compenser la perte d'heures de travail au cours d'une période donnée en dépassant la limite fixée pendant une autre période. La convention n° 30 fixe des conditions particulières pour le calcul en moyenne de la durée du travail dans ce cas¹⁴², mais la convention n° 1 ne traite pas spécifiquement de cette question. Aux termes de la convention n° 30, 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 heures¹⁴³.

La convention exige aussi que l'autorité compétente soit 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 de travail¹⁴⁴.

112. La législation de plusieurs pays comprend des règles complètes concernant la compensation des heures perdues au cours d'une période donnée par un dépassement de la limite fixée pendant une autre période. En *Allemagne*, par exemple, en vertu du Code civil (BGB), les travailleurs doivent être libérés de leurs obligations professionnelles pendant une période donnée s'il est impossible de travailler, ce qui se traduit par des heures de travail perdues¹⁴⁵. Si ni l'employeur ni le travailleur ne sont responsables de la perte d'heures de travail, le travailleur cesse d'avoir droit à une rémunération quelconque pour les heures perdues¹⁴⁶. La même règle vaut lorsqu'on ne peut plus raisonnablement attendre du travailleur qu'il remplisse sa tâche¹⁴⁷. Dans les limites de ce cadre légal

¹³⁸ Selon le gouvernement, les entreprises qui souhaitent adopter le régime du travail posté n'ont pas à solliciter l'accord des autorités compétentes, à condition que les horaires de travail respectent les prescriptions générales énoncées dans la loi du travail.

¹³⁹ En *Ethiopie*, comme l'a souligné le gouvernement, le travail posté n'étant pas interdit par la Proclamation concernant le travail, on considère qu'il est autorisé. Le nombre quotidien d'heures de travail a été fixé à huit dans la Proclamation.

¹⁴⁰ A *Fidji*, le travail posté peut être autorisé aux termes d'un accord collectif.

¹⁴¹ Selon le gouvernement, les règles générales prescrites à l'article 77(2) de la loi n° 13/2003 concernant la main-d'œuvre doivent s'appliquer.

¹⁴² Art. 5, C.30.

¹⁴³ Art. 5, 1, C.30.

¹⁴⁴ Art. 5, 2, C.30.

¹⁴⁵ Art. 275 n° 1 BGB.

¹⁴⁶ Art. 326 n° 1 BGB.

¹⁴⁷ Art. 275 n° 3 BGB; art. 326 n° 1 BGB.

général, le travailleur peut être exceptionnellement obligé de faire des heures supplémentaires pour compenser les heures perdues par sa faute ou si un accord (convention collective ou accord d'entreprise, ou contrat de travail) prévoit la prestation de telles heures supplémentaires (par exemple sous la forme d'un aménagement souple du temps de travail ou d'un système de comptes épargne temps). Les circonstances qui entraînent la perte d'heures de travail (et, en conséquence, la libération du travailleur de ses obligations professionnelles) peuvent consister en des empêchements subjectifs liés à la vie privée du travailleur (comme une maladie de l'intéressé ou de son enfant), ou en des empêchements objectifs (comme une tempête de neige ou des routes verglacées) qui l'empêchent de se rendre à son poste. Dans certains cas, l'employeur supporte les conséquences des heures de travail perdues¹⁴⁸. Le travailleur continue d'avoir droit à une rémunération sans être obligé de récupérer les heures perdues si des raisons personnelles l'empêchent de travailler pendant une durée relativement courte¹⁴⁹. De même, le travailleur continue d'avoir droit à une rémunération dans les cas où l'employeur supporte les conséquences des heures de travail perdues, sauf si le travailleur en est responsable ou si les facteurs à l'origine de la perturbation du travail affectent l'entreprise au point où le versement des salaires mettrait l'existence de l'entreprise en péril. S'il est nécessaire de récupérer les heures perdues à la suite de circonstances de ce genre, les limites définies dans la loi sur la durée du travail doivent malgré tout être respectées. La récupération du temps de travail perdu ne doit pas entraîner d'infraction aux dispositions concernant la durée autorisée du travail. Il n'existe pas d'autres prescriptions légales particulières relatives à la récupération des heures de travail perdues, et aucune autorisation officielle n'est exigée. Le taux de rémunération est fixé par accord entre les parties au contrat de travail¹⁵⁰. Lorsque des conventions collectives contiennent des dispositions à cet égard, l'employeur est tenu d'accorder au moins les taux de salaire convenus. Faute d'un accord entre l'employeur et les travailleurs sur la rémunération à verser, et en l'absence de conventions collectives applicables, les salaires habituellement pratiqués sont censés avoir été acceptés par les deux parties¹⁵¹.

113. La compensation des heures de travail perdues au cours d'une période donnée est également régie par des dispositions légales, complétées dans certains cas par des conventions collectives, dans les pays suivants: *Bénin*¹⁵², *Côte d'Ivoire*¹⁵³, *Equateur*¹⁵⁴,

¹⁴⁸ Art. 615 n° 3 BGB. Le gouvernement indique que, au vu de la jurisprudence applicable, les cas suivants peuvent se présenter: i) il est impossible de travailler pour des raisons pratiques (risques liés à l'exploitation); ii) la perte de temps s'explique par des raisons qui sont extérieures et non intérieures à l'entreprise, mais qui se répercutent sur l'exploitation, constituant un cas de force majeure pour l'employeur (inondation, incendie, etc.); iii) la dégradation de la situation économique, l'absence de commandes ou le manque d'argent (risque économique) font que, pour l'employeur, le travail n'est plus viable sur le plan économique.

¹⁴⁹ Art. 616 BGB.

¹⁵⁰ Art. 105, code industriel. *Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 01.01.1987, zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.10.1994, BGBl I S. 2911.*

¹⁵¹ Art. 612 BGB.

¹⁵² Art. 3, 4, 6 et 7, ordonnance n° 029/MFPTRA/DC/SGM/DGT/SRT du 21 janvier 2004, du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme administrative, qui définit les règles relatives à la récupération des heures de travail.

¹⁵³ Art. 18(a), décret n° 96-203 du 7 mars 1996 concernant le temps de travail.

¹⁵⁴ En *Equateur*, la récupération des heures de travail perdues est régie par un décret présidentiel dans plusieurs cas (par exemple, dans le cas des heures perdues pendant le carnaval).

*France*¹⁵⁵, *Lituanie*¹⁵⁶, *Papouasie-Nouvelle-Guinée*¹⁵⁷, *Pologne*¹⁵⁸, *Roumanie*¹⁵⁹, *Slovénie*¹⁶⁰, *Suède*¹⁶¹ et *Tunisie*¹⁶².

114. Dans plusieurs pays, la compensation des heures de travail perdues au cours d'une période donnée par un dépassement de la limite fixée pendant une autre période est directement ou indirectement interdite par des dispositions de la législation nationale. En *Estonie*, par exemple, selon le gouvernement, cette forme de récupération est prohibée aux termes de la loi sur le temps de travail et les périodes de repos. En *Finlande*, en règle générale, le calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes consécutives n'est pas autorisé, le calcul de cette moyenne devant s'effectuer sur un laps de temps précis. L'employeur doit verser un complément de rémunération pour les heures supplémentaires, et le déficit d'heures de travail constitue une perte pour l'employeur, sauf s'il est le fait du travailleur (à la suite d'une absence non autorisée, par exemple). Cependant, en vertu de la loi sur les contrats de travail, si le travailleur est empêché de travailler par un phénomène naturel exceptionnel ou par tout autre événement similaire affectant le lieu de travail et qui ne dépend pas du travailleur, ce dernier est en droit d'être payé pendant la durée de l'empêchement, dans une limite de 14 jours. Lorsqu'un empêchement que les parties au contrat de travail ne peuvent contrôler résulte d'un mouvement revendicatif d'autres travailleurs, sans lien avec les conditions d'emploi ou de travail du travailleur concerné, ce dernier est en droit d'être payé pendant une durée maximale de sept jours¹⁶³.

115. La compensation des heures de travail perdues au cours d'une période donnée par un dépassement de la limite fixée pendant une autre période est également interdite dans les pays suivants: *Costa Rica*, *El Salvador*, *Japon*¹⁶⁴, *Mexique*, *Namibie*, *Panama* et *Philippines*¹⁶⁵.

116. Enfin, dans un certain nombre de pays, la législation n'a rien prévu de précis concernant la compensation des heures de travail perdues. C'est le cas des pays suivants: *Afrique du Sud*, *Bélarus*, *République centrafricaine*, *Chine*¹⁶⁶, *Croatie*, *Dominique*, *Ethiopie*,

¹⁵⁵ Art. L 212-2-2, L 212-8, L 212-9 et L 222-1-1, Code du travail.

¹⁵⁶ Art. 122 et 195, Code du travail.

¹⁵⁷ Art. 52 et 56, loi sur l'emploi.

¹⁵⁸ Art. 150, Code du travail.

¹⁵⁹ Art. 111, Code du travail; art. 10(1) à 10(5), accord collectif national sur le travail pour 2003.

¹⁶⁰ Art. 147 et 155 à 158, loi sur l'emploi.

¹⁶¹ Art. 9, loi sur la durée du travail.

¹⁶² Art. 92, 93 et 100, Code du travail.

¹⁶³ Art. 12(2), loi sur les contrats de travail (55/2001).

¹⁶⁴ Selon le gouvernement, en dehors du système des horaires de travail variables, il n'existe au *Japon* aucun mécanisme pour la compensation des heures de travail perdues pendant une période donnée par un dépassement de la limite fixée pendant une autre période.

¹⁶⁵ Art. 88, Code du travail.

¹⁶⁶ Selon le gouvernement, il n'existe en *Chine* aucune disposition particulière de la législation au sujet de la récupération des heures de travail perdues, et ce sont les règles générales relatives aux heures de travail prescrites par le droit du travail qui s'appliquent.

*Fidji*¹⁶⁷, *Grèce, Honduras, Hongrie, Indonésie, Jordanie, Kenya, Malaisie, Malte*¹⁶⁸, *Maurice, Nigéria, Portugal*¹⁶⁹, *Qatar, République tchèque et Thaïlande*¹⁷⁰.

IV. Remarques finales

117. Il ressort de l'analyse des informations obtenues que, dans un grand nombre de cas, il existe des différences importantes entre les lois ou pratiques nationales relatives à la répartition de la durée du travail et les dispositions correspondantes des conventions. Premièrement, très souvent, la législation ou la pratique nationale n'impose aucune limite au nombre d'heures qui peut être effectué au-delà de la limite journalière. Deuxièmement, même lorsqu'une limite a été fixée, elle est rarement aussi stricte que la limite d'une heure prescrite par la convention n° 1. Les lois et pratiques nationales ont tendance à régler cette question au moyen de limites indirectes soit par la réglementation des heures supplémentaires sur une période plus longue (qui peut atteindre un an), soit par la prescription de périodes de repos obligatoires.

118. Enfin, concernant le régime du travail posté dans les entreprises industrielles, la convention n° 1, qui fixe une période de référence maximale de trois semaines pour le calcul en moyenne de la durée du travail, offre beaucoup moins de souplesse que les lois ou règlements nationaux, qui prévoient à cet égard des périodes plus longues pouvant atteindre un an¹⁷¹.

¹⁶⁷ Selon le gouvernement, la récupération des heures de travail perdues pendant une période donnée n'est pas de mise à *Fidji*.

¹⁶⁸ Selon le gouvernement, les mesures à prendre en cas d'accident ou de force majeure sont laissées à l'initiative de la direction ou stipulées dans l'accord collectif applicable.

¹⁶⁹ Le gouvernement indique que, en vertu de l'article 155 du Code du travail, on entend par temps de travail la période pendant laquelle le travailleur se trouve à la disposition de l'employeur, qu'il exécute ou non le travail pour lequel il a été engagé.

¹⁷⁰ Selon le gouvernement, lorsque l'employeur demande à un travailleur de récupérer des heures de travail perdues, les heures travaillées à cette fin sont assimilées à des heures supplémentaires ou à une période de travail effectué pendant les jours de congé, selon le cas. L'employeur doit alors verser une rémunération au taux des heures supplémentaires.

¹⁷¹ BIT, document GB.258/ESP/6/6, paragr. 92.

Chapitre IV

Dérogations

I. Principe et types de «dérogations»

119. La convention n° 1 et la convention n° 30 prévoient l'une et l'autre un certain nombre de dérogations à la règle de la journée de huit heures et de la semaine de 48 heures. Elles permettent aux employeurs d'adapter la durée du travail aux variations de l'activité de l'entreprise pendant une certaine période en assignant des travaux en dehors des horaires normaux arrêtés pour l'entreprise. Tout comme dans le cas de la répartition de la durée du travail, les dispositions des conventions n° 1 et n° 30 relatives aux dérogations tiennent compte de la nécessité de trouver un équilibre entre les intérêts des travailleurs et les besoins des employeurs, équilibre qui permet aux employeurs d'ajuster les horaires de travail et aux travailleurs d'obtenir certaines garanties¹. Tout en autorisant des exceptions aux horaires de travail normaux, les deux conventions énumèrent donc précisément les circonstances dans lesquelles ces dérogations peuvent être accordées, la procédure de fixation du nombre maximal d'heures supplémentaires qui peuvent être effectuées et le montant de la rémunération des heures supplémentaires. Elles définissent également les conditions dans lesquelles cet allongement des horaires de travail peut être autorisé.

120. Les deux conventions font état de deux types de dérogations: i) les dérogations permanentes², et ii) les dérogations temporaires ou périodiques³.

121. Les *dérogations permanentes* peuvent se définir comme les dérogations admises dans les cas où du travail doit être nécessairement et régulièrement effectué en dehors des heures normales pour répondre aux besoins permanents d'une entreprise et où l'on peut prévoir le moment exact où ce travail devra être accompli. Aux termes des deux conventions, de telles dérogations peuvent être accordées dans le cas d'un travail intermittent⁴, et d'un travail préparatoire ou complémentaire⁵. Par ailleurs, la convention n° 30 permet de recourir à ces dérogations dans les magasins et autres établissements lorsque la nature du travail, l'importance de la population ou le nombre

¹ Société des Nations: *Rapport sur la journée de huit heures ou la semaine de 48 heures*, op. cit., pp. 149-150, «... il est évident que si la pratique de ces heures n'est pas contrôlée strictement par les termes mêmes de la convention, on ne saurait assurer ni l'uniformité des heures de travail dans les différents pays industriels, ni les loisirs nécessaires aux ouvriers, toutes choses que la convention se propose avant tout d'obtenir; le principe de la semaine de 48 heures demeurerait, en grande partie, lettre morte».

² Article 6, paragraphe 1 a), de la convention n° 1 (C.1); article 7, paragraphe 1, de la convention n° 30 (C.30).

³ Art. 6, 1 b), C.1; art. 7, 2, C.30.

⁴ Art. 6, 1 a), C.1; art. 7, 1 a), C.30.

⁵ Art. 6, 1 a), C.1; art. 7, 1 b), C.30.

de personnes occupées rendent inapplicable la durée du travail fixée aux articles 3 et 4 de la convention ⁶.

122. Les *déroptions temporaires ou périodiques* peuvent se définir comme les déroptions admises dans les cas où du travail doit être occasionnellement effectué en dehors des heures normales pour répondre aux besoins temporaires d'une entreprise et où l'on ne peut prévoir exactement à quel moment ce travail devra être accompli ⁷. Aux termes de la convention n° 1, de telles déroptions peuvent être autorisées pour faire face à des surcroûts de travail extraordinaires ⁸ et, aux termes de la convention n° 30, dans le cas de surcroûts 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 ⁹. De plus, la convention n° 30 autorise les déroptions temporaires en cas d'accidents survenus ou imminents, en cas de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux machines ou à l'outillage ¹⁰; pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail ¹¹, et pour permettre des travaux spéciaux comme l'établissement d'inventaires et de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de comptes ¹².

123. En plus des déroptions permanentes et temporaires, les deux conventions permettent de suspendre par ordre du gouvernement l'application des dispositions qui régissent la durée du travail en cas de guerre ou en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale ¹³.

124. En vertu des deux conventions, les déroptions permanentes et temporaires doivent être déterminées dans des règlements de l'autorité publique ¹⁴. Ces règlements doivent être pris uniquement après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe ¹⁵. La convention n° 30 exige en outre qu'il soit tenu compte spécialement des conventions collectives, là où il en existe, conclues entre ces organisations ¹⁶.

125. Au sens des deux conventions, la notion d'«heures supplémentaires» recouvre uniquement les heures travaillées en plus des heures normales dans le cas d'une déroption temporaire ¹⁷. Ainsi que la commission d'experts l'a rappelé dans son étude d'ensemble de 1967, les heures additionnelles effectuées en vertu de déroptions permanentes rentrent dans les limites d'une «durée normale régulière», admise pour certaines catégories de travaux et d'établissements, et ne doivent pas être assimilées à

⁶ Art. 7, 1 c), C.30.

⁷ Société des Nations: *Conférence internationale du Travail: Heures de travail des employés*, rapport II (BIT, Genève, 1930).

⁸ Art. 6, 1 b), C.1.

⁹ Art. 7, 2 d), C.30.

¹⁰ Art. 7, 2 a), C.30.

¹¹ Art. 7, 2 b), C.30.

¹² Art. 7, 2 c), C.30.

¹³ Art. 14, C.1; art. 9, C.30.

¹⁴ Art. 6, 1, C.1; art. 7, C.30.

¹⁵ Art. 6, 2, C.1; art. 8, C.30.

¹⁶ Art. 8, C.30.

¹⁷ L'expression «heures supplémentaires» est utilisée à l'art. 6, 2, de la convention n° 1.

des «heures supplémentaires»¹⁸. Cette distinction fait disparaître l'obligation de majorer d'au moins 25 pour cent le salaire normal pour les heures supplémentaires dans le cadre d'une dérogation permanente¹⁹.

II. Circonstances dans lesquelles des dérogations peuvent être autorisées

A. Dérogations permanentes

1. *Travail intermittent par nature*

126. L'expression «travail intermittent en raison même de sa nature», telle qu'elle est employée dans les conventions, désigne le travail qui est sans 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 éventuels²⁰.

127. La dérogation pour travail intermittent par nature est prévue dans la législation de plusieurs pays. En *Bolivie*, les travailleurs affectés à des fonctions intermittentes sont exemptés des obligations légales concernant la durée normale de la journée de travail et de la semaine de travail²¹. De même, au *Costa Rica*, les personnes qui exécutent des fonctions intermittentes ou des fonctions qui n'exigent qu'une simple présence ne sont pas couvertes par les limites légales relatives à la durée de la journée de travail²². Une dérogation est également prévue précisément pour le travail intermittent dans les législations de la *Côte d'Ivoire*²³ et du *Japon*²⁴.

2. *Travaux «complémentaires» et «préparatoires»*

128. Les expressions «travaux complémentaires» et «travaux préparatoires», telles qu'elles sont employées dans les conventions, désignent les travaux qui doivent nécessairement être exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de

¹⁸ Voir l'étude d'ensemble de 1967, paragr. 185; *Code international du travail*, vol. I, art. 241, note 209 (pp. 225-226).

¹⁹ *Code international du travail*, *op. cit.*, art. 241, note 209; étude d'ensemble de 1967, paragr. 243.

²⁰ Voir «Conclusions de la Conférence des ministres du Travail tenue à Londres du 15 au 19 mars 1926», BIT, *Bulletin officiel*, vol. XI, n° 3, p. 90 (1926). Parmi les professions concernées, lesdites conclusions font mention des concierges, gardiens et préposés au service incendie.

²¹ Art. 46(2), loi générale sur le travail.

²² Art. 143, Code du travail.

²³ Art. 2, décret n° 96-203, du 7 mars 1996, concernant le temps de travail.

²⁴ Art. 41, loi sur les normes du travail.

l'établissement²⁵, ou en dehors des limites prévues pour la durée du travail du reste du personnel de l'établissement²⁶.

129. En *Finlande*, les aménagements prévus pour les travaux préparatoires et complémentaires peuvent être convenus dans le contrat de travail. Aux termes de la loi sur la durée du travail, les travaux préparatoires et complémentaires désignent: i) les travaux nécessaires pour permettre à d'autres travailleurs employés sur le même lieu de travail d'exécuter leur tâche pendant les heures normales; ii) les travaux effectués par les gestionnaires ayant des fonctions d'encadrement²⁷ immédiatement avant ou après les heures de travail de leurs subalternes; ou iii) les travaux nécessaires en cas de travail posté pour permettre d'échanger des informations au moment du changement d'équipe²⁸.

130. Des exceptions pour l'exécution de travaux complémentaires ou préparatoires sont également prévues dans la législation de la *Côte d'Ivoire*²⁹, du *Gabon*³⁰, de l'*Inde*³¹ et de la *Tunisie*³².

3. *Déroptions accordées compte tenu de la nature du travail, de l'importance de la population ou du nombre de personnes occupées*

131. La convention n° 30 permet d'accorder des dérogations permanentes dans les magasins et 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 4³³.

132. Ce type de dérogation existe dans la législation de plusieurs pays, et va le plus souvent de pair avec la réglementation de la durée du travail dans le commerce de détail ou la restauration. Au *Kenya*, par exemple, en vertu de la loi sur les heures d'ouverture des magasins, selon laquelle un magasin peut rester ouvert après 13 heures un jour de semi-congé hebdomadaire, le dimanche ou un jour de fête légale, ou après l'heure de fermeture fixée par décret, il peut être permis à un vendeur de travailler au magasin pendant les heures d'ouverture autorisées³⁴.

²⁵ Le tableau B du projet de convention cite entre autres exemples les 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 (paragr. i) du tableau), et les personnes tenues de se présenter de bonne heure pour préparer les matériaux, notamment les préparateurs de levain dans la boulangerie, les aides-mouleurs dans les fonderies (paragr. ii) du tableau). Société des Nations: *Rapport sur la journée de huit heures ou la semaine de quarante-huit heures*, op. cit., pp. 155-156.

²⁶ Art. 7, 1 b), C.30.

²⁷ Art. 39(2), loi sur la durée du travail.

²⁸ Art. 20, op. cit.

²⁹ Art. 14 et 15, décret n° 96-203, du 7 mars 1996, concernant le temps de travail.

³⁰ Art. 10, décret n° 726/PR/MTEFP du 29 juin 1998 réglementant le régime des dérogations à la durée légale du travail.

³¹ Art. 13(2), loi sur le salaire minimum.

³² Art. 83, Code du travail.

³³ Art. 7, 1 c), C.30.

³⁴ Art. 5(2), loi sur les heures d'ouverture des magasins. Voir aussi art. 6(3), loi sur les heures d'ouverture des magasins à Mombasa.

B. Dérogations temporaires ou périodiques

1. *Surcroûts de travail extraordinaires*

133. Des dérogations temporaires sont autorisées en vertu de la convention n° 1 dans le cas de surcroûts de travail extraordinaires³⁵, et en vertu de la convention n° 30 pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail³⁶, pour permettre des travaux spéciaux comme l'établissement d'inventaires et de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de comptes³⁷, ainsi que dans le cas de surcroûts de travail extraordinaires provenant de circonstances particulières, pour autant que l'on ne puisse ordinairement attendre de l'employeur qu'il ait recours à d'autres mesures³⁸. Ces dérogations sont similaires dans le sens où la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires résulte d'une surcharge de travail. En revanche, les facteurs précis d'une telle surcharge peuvent varier, et la somme de travail supplémentaire ne doit pas nécessairement être imprévue (ni imprévisible). Cela peut s'expliquer par la nature particulière de l'activité même, qui peut donner lieu à une surcharge de travail à des moments répétés de l'année³⁹, à un afflux soudain de commandes imputables à des événements imprévus⁴⁰, ou à l'impossibilité de prévoir exactement le temps nécessaire à l'exécution du travail ou du processus en raison de sa nature⁴¹. Dans ces secteurs, la nécessité d'exécuter parfois des heures supplémentaires s'imposera probablement toujours⁴². Elle peut résulter de ce que le patron a entrepris plus de travail qu'il n'en peut exécuter dans une journée normale de travail; dans ce cas, les heures supplémentaires servent à accélérer ou augmenter la production, ou répondre à un surcroût de commandes, sans que la recrudescence d'activité dépende de la nature du travail⁴³. Enfin, cette nécessité peut également tenir à la nature périssable de l'article fabriqué ou du matériau employé⁴⁴.

134. Il existe néanmoins une différence entre la dérogation temporaire prévue par la convention n° 1 et celle prévue par la convention n° 30 dans les cas de surcroûts de travail

³⁵ Art. 6, 1 b), C.1.

³⁶ Art. 7, 2 b), C.30.

³⁷ Art. 7, 2 c), C.30.

³⁸ Art. 7, 2 d), C.30.

³⁹ Entre autres exemples, le tableau C du projet de convention fait mention des activités suivantes: fabrication d'eaux gazeuses, mise de la bière en bouteilles, impression et reliure, préparation d'aliments, maltage, fabrication de glace, nettoyage et triage des semences, fabrication et réparation des machines ou outils agricoles, fabrication d'engrais artificiels. Société des Nations: *Rapport sur la journée de huit heures ou la semaine de quarante-huit heures*, op. cit., p. 156.

⁴⁰ Le tableau C du projet de convention fait mention des activités suivantes: confection des vêtements, teinture et nettoyage à sec, fabrication de biscuits, entrepôts où l'on manutentionne des marchandises en vue d'embarquement, fabrication de caisses pour le transport par mer, maréchaux-ferrants, réparation des navires, main-d'œuvre dans les docks, idem, p. 156.

⁴¹ Le tableau C du projet de convention fait mention des activités suivantes: blanchiment et teinture, impression sur étoffes, laminoirs et fonderies, fabrication des tuyaux en plomb, raffinage du cuivre, tréfileries, confection du pain et des biscuits, tanneries, fabriques d'amidon et de farine de blé, vulcanisation du caoutchouc, gainage ou protection des câbles électriques, idem, p. 156.

⁴² Idem, p. 149.

⁴³ Idem, p. 149.

⁴⁴ Entre autres exemples, le tableau C du projet de convention fait mention des activités suivantes: salage du poisson, conserves de fruits, de viande, lait condensé, extraction de l'huile de baleine, fabrication de colle forte et de gélatine, idem, p. 156.

extraordinaires. La convention n° 30 dispose 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, prescription qui n'existe pas dans la convention n° 1.

135. La législation de plusieurs pays comporte des dispositions spécifiques permettant de déroger à la durée normale du travail en cas de surcroît de travail exceptionnel. En Grèce, par exemple, les heures supplémentaires sont autorisées dans les magasins du fait que, chaque année, les commerces ouvrent deux heures de plus, du 20 au 31 décembre et pendant la semaine de Pâques, sauf le vendredi saint⁴⁵. Aux Philippines, l'employeur peut demander à un travailleur d'effectuer des heures supplémentaires lorsque des travaux sont nécessaires pour éviter la perte ou la détérioration de produits périssables, ou lorsqu'il est nécessaire de terminer ou de poursuivre un travail commencé avant la fin des huit heures pour éviter que l'activité ou la bonne marche de l'entreprise soit gravement bloquée ou perturbée⁴⁶. Ce type de dérogation existe aussi dans la législation des pays suivants: Côte d'Ivoire⁴⁷, Croatie⁴⁸, Gabon⁴⁹, Lituanie⁵⁰, Mexique⁵¹, République de Moldova⁵², Oman⁵³, Portugal⁵⁴, Slovénie⁵⁵, Suisse⁵⁶, Suriname⁵⁷ et Tunisie⁵⁸.

2. *Accidents, travaux urgents et force majeure*

136. La limite prescrite à l'article 2 de la convention n° 1 concernant la durée du travail peut être dépassée en cas d'accident survenu ou imminent, 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'établissement⁵⁹. La convention n° 30, quant à elle, dispose que des règlements pris par l'autorité publique détermineront les dérogations temporaires qui peuvent être accordées 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

⁴⁵ Paragraphes 1 et 2 de l'article 5 du décret-loi n° 1037/71. Voir aussi le décret-loi n° 515/70 sur les limitations du temps de travail.

⁴⁶ Art. 89(d) et 89(e), Code du travail.

⁴⁷ Art. 18(b), décret-loi n° 96-203, du 7 mars 1996, concernant le temps de travail.

⁴⁸ Art. 33(1), loi sur le travail.

⁴⁹ Art. 14, décret n° 726/PR/MTEFP du 29 juin 1998 réglementant le régime des dérogations à la durée légale du travail.

⁵⁰ Art. 151, Code du travail.

⁵¹ Art. 66, loi fédérale relative au travail.

⁵² Art. 104, Code du travail.

⁵³ Art. 72, Code du travail.

⁵⁴ Art. 199, Code du travail.

⁵⁵ Art. 143, loi sur l'emploi.

⁵⁶ Art. 12(1), loi fédérale sur le travail.

⁵⁷ Art. 6(1), loi sur le travail.

⁵⁸ Art. 83, Code du travail.

⁵⁹ Art. 3, C.1.

uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement⁶⁰.

137. Même si les dérogations autorisées en cas d'accident, de force majeure et de travaux urgents sont définies dans les deux conventions en des termes très similaires, une différence importante demeure entre les deux textes. La convention n° 1 ne fait pas état de dérogation temporaire pour cause d'accident, de force majeure et de travaux urgents. Par conséquent, à la différence de la convention n° 30, rien n'oblige dans la convention n° 1 qu'une telle dérogation soit inscrite dans des règlements pris par l'autorité publique après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

138. Aucune des deux conventions ne définit ce que l'on entend par «force majeure». Il est possible de s'en faire une certaine idée à la lumière des travaux préparatoires. Ainsi que l'indique le rapport explicatif de la convention n° 1, l'expression française «force majeure» a été utilisée telle quelle dans la version anglaise, pour en conserver le sens exact, qui n'est pas rendu avec suffisamment de précision par le terme beaucoup plus général «emergency» employé dans la version anglaise du projet présenté à la Conférence par le Comité d'organisation⁶¹. Pour ces raisons, on peut conclure que tout cas de force majeure peut être assimilé à une «urgence» («emergency») mais que toutes les «urgences» ne constituent pas un cas de «force majeure».

139. Des dérogations spécifiques pour les cas d'accident, de travaux urgents et de force majeure sont prévues dans la législation de plusieurs pays. En *Finlande*, par exemple, en vertu de la loi sur la durée du travail, lorsqu'un événement imprévu interrompt ou menace sérieusement d'interrompre les activités courantes, ou présente un risque pour la vie, la santé ou des biens, la durée normale du travail, prescrite ou convenue peut être prolongée lorsque de telles circonstances l'imposent, mais pendant une durée maximale de deux semaines⁶². Les travaux urgents ne sont pas inclus dans les heures supplémentaires dont il est question à l'article 19 de la loi⁶³. En *Suède*, lorsqu'une catastrophe naturelle ou un accident, ou toute autre situation similaire qui n'a pu être prévue par l'employeur, interrompt l'activité ou menace de l'interrompre d'une manière imminente, ou porte atteinte à la vie, à la santé ou à des biens, des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la mesure où les circonstances l'exigent (heures supplémentaires en cas d'urgence)⁶⁴.

140. Des dérogations spécifiques sont également prévues pour les cas d'accident, de travaux urgents et de force majeure dans la législation des pays suivants: *Algérie*⁶⁵, *Bélarus*⁶⁶, *Croatie*⁶⁷, *El Salvador*⁶⁸, *Ethiopie*⁶⁹, *Gabon*⁷⁰, *Lettonie*⁷¹, *Mexique*⁷², *République de Moldova*⁷³, *Portugal*⁷⁴, *Slovénie*⁷⁵, *Suisse*⁷⁶, *Suriname*⁷⁷ et *Thaïlande*⁷⁸.

⁶⁰ Art. 7, 2 a), C.30.

⁶¹ Société des Nations: *Conférence internationale du Travail*, première session (29 oct. - 29 nov. 1919) (Washington, Government Printing Office, 1920), p. 220.

⁶² Art. 21(1), loi sur la durée du travail.

⁶³ Art. 19(2), *op. cit.*

⁶⁴ Art. 9(1), loi sur la durée du travail.

⁶⁵ Art. 31, loi n° 90-11 sur les relations du travail.

⁶⁶ Art. 121 et 143, Code du travail.

⁶⁷ Art. 33(1), loi sur le travail.

⁶⁸ Art. 38(6), Constitution d'El Salvador; art. 169, Code du travail.

⁶⁹ Art. 67/1, Proclamation concernant le travail.

C. Suspension ou déroptions en cas de guerre ou de danger national

141. Les deux conventions disposent explicitement que l'application de leurs dispositions peut être suspendue par le gouvernement dans tout pays en cas de guerre ou en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale⁷⁹. Ainsi qu'il ressort des conclusions de la Conférence de Londres, on ne peut recourir à cette disposition que si l'économie du pays connaît une crise telle qu'elle menace la vie des habitants⁸⁰. En revanche, une crise économique ou commerciale qui touche uniquement des branches d'activité particulières ne peut être considérée comme constituant une menace pour la sécurité nationale au sens de cette disposition et, par conséquent, la suspension de la convention dans un tel cas ne serait pas justifiée⁸¹.

142. Relativement peu de pays ont adopté des dispositions légales qui permettent de recourir à des déroptions pour des raisons liées à l'existence d'une guerre ou d'un danger national. La portée de ces déroptions est généralement beaucoup plus étendue que celle autorisée par les conventions. Au *Botswana*, par exemple, l'employeur peut demander à un travailleur de dépasser le nombre maximum d'heures prescrit par la loi sur l'emploi lorsqu'il s'agit de travaux essentiels pour la défense nationale ou la sécurité du pays, et que la vie de la population en dépend⁸². Au *Maroc*, la durée du travail peut être temporairement augmentée par le gouvernement pour les travaux effectués dans l'intérêt de la défense nationale ou du service public⁸³. Aux *Philippines*, l'employeur peut demander à un travailleur d'effectuer des heures supplémentaires lorsque le pays est en guerre ou que toute autre situation d'urgence nationale ou locale a été déclarée par l'Assemblée nationale ou par le chef de l'exécutif⁸⁴. En *Tunisie*, des déroptions à la durée normale du travail peuvent être décrétées pour des raisons de sécurité ou de défense nationale⁸⁵. Des dispositions similaires existent en *Namibie*⁸⁶.

⁷⁰ Art. 14, décret n° 726/PR/MTEFP du 29 juin 1998 réglementant le régime des déroptions à la durée légale du travail.

⁷¹ Art. 136(3), Code du travail.

⁷² Art. 65, loi fédérale sur le travail.

⁷³ Art. 104, Code du travail.

⁷⁴ Art. 199, Code du travail.

⁷⁵ Art. 143, loi sur l'emploi.

⁷⁶ Art. 12(1), loi sur le travail.

⁷⁷ Art. 6(1), loi sur le travail.

⁷⁸ Art. 24(2), loi sur la protection de la main-d'œuvre.

⁷⁹ Art. 14, C.1; art. 9, C.30.

⁸⁰ Voir les conclusions de la Conférence des ministres du Travail tenue à Londres du 15 au 19 mars 1926, BIT, *Bulletin officiel*, vol. XI, n° 3 (1926).

⁸¹ *Idem*.

⁸² Art. 95(2), loi sur l'emploi.

⁸³ Art. 11, ordonnance du 15 mars 1937 sur les conditions générales d'application du dahir du 18 juin 1936 portant réglementation de la durée du travail.

⁸⁴ Art. 89(a), Code du travail.

⁸⁵ Art. 84, Code du travail.

⁸⁶ Art. 9, Constitution de la Namibie. *Government Gazette*, 21 mars 1990, n° 2, pp. 1-80.

III. Limitation du nombre total d'heures supplémentaires

A. Détermination des limites

143. Ni la convention n° 1 ni la convention n° 30 ne prescrivent de limites précises quant au nombre total d'heures supplémentaires qui peuvent être travaillées pendant une période donnée en cas de dérogation permanente ou temporaire. La convention n° 1 dispose simplement que, dans chaque cas de dérogation, le nombre maximal d'heures supplémentaires sera déterminé par un règlement pris par l'autorité publique⁸⁷. De même, en vertu de la convention n° 30, sauf en cas de dérogation temporaire pour cause d'accident, de force majeure ou de travaux urgents, les règlements pris par l'autorité publique devront déterminer la prolongation de la durée du travail qui pourra être autorisée par jour et, en ce qui concerne les dérogations temporaires, par année⁸⁸.

144. Même si la fixation de limites précises au nombre total d'heures additionnelles est laissée à l'initiative des autorités compétentes par les deux conventions, cela ne signifie pas pour autant que les autorités en question jouissent d'une totale liberté à cet égard. Compte tenu de l'esprit des conventions, et au regard des travaux préparatoires, il convient de conclure que ces limites doivent être «raisonnables» et être prescrites dans le respect de l'objectif général des deux instruments, qui est de faire de la journée de huit 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 sociale⁸⁹.

145. Au regard de ce qui précède, et lorsqu'il s'agit de décider ce qui doit être considéré comme 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 graves⁹⁰, moins la limite «raisonnable» à retenir dans le cas de la dérogation en question devra être élevée.

⁸⁷ Art. 6, 2, C.1.

⁸⁸ Art. 7, 3, C.30.

⁸⁹ Rapport sur un projet de convention concernant la journée de huit heures et la semaine de 48 heures. Dans *Société des Nations: Conférence internationale du Travail*, première session (29 oct. - 29 nov. 1919) (Washington, Government Printing Office, 1920). Les travaux préparatoires apportent quelques éclaircissements sur ce que l'on peut considérer, dans le cadre des conventions, comme une limite admissible du nombre d'heures supplémentaires. En ce qui concerne le travail dans l'industrie, au moment de l'adoption de la convention n° 1, la limite jugée admissible s'établissait à 60 heures par semaine dans le cas d'une dérogation permanente et à 150 heures par année dans le cas d'une dérogation temporaire, ou à 100 heures par année pour les activités non saisonnières. Voir Rapport de la Commission sur la durée du travail, p. 225. En ce qui concerne le travail dans le commerce et les bureaux, au moment de l'adoption de la convention n° 30, la limite s'établissait à 10 heures par jour et à 60 heures par semaine pour les travaux intermittents et à 10 heures par jour et 54 heures par semaine pour les travaux préparatoires ou complémentaires. Voir *Société des Nations: Conférence internationale du Travail: Durée du travail des employés*, rapport II (premier supplément) (Genève, BIT, 1930).

⁹⁰ Compte tenu, par exemple, de l'importance des répercussions sur la santé du travailleur, ou du nombre de personnes pouvant être impliquées dans un accident imputable à la fatigue du travailleur.

B. Limites générales pour les dérogations permanentes et temporaires

146. Lorsqu'elles fixent des limites au nombre total d'heures supplémentaires, les législations nationales ne font généralement pas la distinction que l'on trouve dans les conventions entre dérogations permanentes et temporaires. Habituellement, la limite légale applicable est la même, que les dérogations soient permanentes ou temporaires, bien que, souvent, les cas d'accident, de travaux urgents et de force majeure soient exclus et puissent faire l'objet de dispositions particulières qui n'entrent pas dans le cadre de la réglementation des dérogations relatives à la durée normale du travail.

147. En *Estonie*, par exemple, en vertu de la loi sur le temps de travail et les périodes de repos, le nombre d'heures de travail normales et d'heures supplémentaires réunies ne doit pas être supérieur à une moyenne de 48 par semaine pendant une période de référence de quatre mois⁹¹, et les travailleurs ne peuvent être obligés d'effectuer plus de quatre heures supplémentaires par jour⁹². En *Suède*, en vertu de la loi sur la durée du travail, lorsque des heures supplémentaires s'avèrent nécessaires, leur nombre ne peut être supérieur à 48 par période de quatre semaines ou à 50 par mois civil, dans une limite de 200 heures par année civile (heures supplémentaires générales)⁹³.

148. Une limite légale unique s'applique également au nombre d'heures supplémentaires dans les pays suivants: *Afrique du Sud*⁹⁴, *Bahreïn*⁹⁵, *Bélarus*⁹⁶, *Botswana*⁹⁷, *Chine*⁹⁸, *Costa Rica*⁹⁹, *Côte d'Ivoire*¹⁰⁰, *Croatie*¹⁰¹, *El Salvador*¹⁰², *Equateur*¹⁰³, *Grèce*¹⁰⁴, *Honduras*¹⁰⁵, *Hongrie*¹⁰⁶, *Lettonie*¹⁰⁷, *Lituanie*¹⁰⁸, *Malaisie*¹⁰⁹, *Mexique*¹¹⁰, *République de Moldova*¹¹¹, *Namibie*¹¹², *Pologne*¹¹³, *Slovénie*¹¹⁴, *Suisse*¹¹⁵, *Suriname*¹¹⁶ et *Thaïlande*¹¹⁷.

⁹¹ Art. 9(1), loi sur le temps de travail et les périodes de repos.

⁹² Art. 9(2), *op. cit.*

⁹³ Art. 8, loi sur la durée du travail.

⁹⁴ Art. 10(1), loi sur les conditions d'emploi minimales.

⁹⁵ Art. 79, Code du travail.

⁹⁶ Art. 122(1), Code du travail.

⁹⁷ Art. 95(7), loi sur l'emploi.

⁹⁸ Art. 41, loi du travail.

⁹⁹ Art. 139 et 140, Code du travail.

¹⁰⁰ Art. 26, décret n° 96-203, du 7 mars 1996, concernant le temps de travail.

¹⁰¹ Art. 33(1), loi sur le travail.

¹⁰² Art. 170, Code du travail.

¹⁰³ Art. 55(1), Code du travail.

¹⁰⁴ Art. 1(1), décret-loi n° 515/70.

¹⁰⁵ Art. 332, Code du travail.

¹⁰⁶ Art. 127(4) et (5), Code du travail.

¹⁰⁷ Art. 136(5), Code du travail.

¹⁰⁸ Art. 151, Code du travail.

¹⁰⁹ Art. 2, règlement de 1980 sur l'emploi (limitation du nombre d'heures supplémentaires).

¹¹⁰ Art. 66, loi fédérale du travail.

¹¹¹ Art. 104(5), Code du travail.

149. Par ailleurs, des limites légales différentes ont été fixées pour les dérogations permanentes et pour divers types de dérogations temporaires dans plusieurs pays: *Algérie*¹¹⁸, *Bénin*¹¹⁹, *Brésil*¹²⁰, *Ethiopie*¹²¹, *Finlande*¹²², *Gabon*¹²³, *Indonésie*¹²⁴, *Portugal*¹²⁵, *Qatar*¹²⁶, *Tunisie*¹²⁷ et *Viet Nam*¹²⁸.

150. Dans d'autres pays, il n'y a pas de limite légale au nombre d'heures supplémentaires dans le cas d'une dérogation temporaire, et les limites sont fixées par d'autres moyens juridiques. En *Australie*, par exemple, en 2002, la Commission des relations professionnelles a adopté une clause dite «du nombre raisonnable d'heures» pour les heures supplémentaires, qui repose sur le «droit fondamental d'un employeur de demander à un travailleur d'effectuer un nombre raisonnable d'heures supplémentaires». En vertu de cette clause, un employeur peut demander à un travailleur de faire un nombre raisonnable d'heures supplémentaires payées comme telles, mais le travailleur peut refuser d'effectuer les heures supplémentaires demandées lorsque cela l'exposerait à une durée du travail déraisonnable. Le caractère raisonnable ou non de la durée du travail doit être apprécié, notamment sur la base des facteurs suivants: risque pour la santé et la sécurité du travailleur; situation personnelle du travailleur, y compris ses responsabilités familiales; besoins du service ou de l'entreprise; préavis donné (le cas échéant) par l'employeur au travailleur sollicité, et par le travailleur pour exprimer son refus; tous autres éléments pertinents. A la *Dominique*, en vertu de la loi sur les contrats de travail, lorsqu'il considère que l'activité l'exige, l'employeur peut faire appel à un travailleur, qui est libre d'accepter de travailler un nombre raisonnable d'heures supplémentaires en plus des heures normales. Dans la mesure du possible, un préavis d'au moins quatre heures doit être donné au travailleur sollicité¹²⁹.

¹¹² Art. 32(2), loi sur le travail. Le gouvernement indique que des limites différentes ont été fixées pour les agents de sécurité ou les travailleurs employés à titre de gardes et pour les travailleurs ordinaires.

¹¹³ Art. 151(3) et (4), Code du travail.

¹¹⁴ Art. 143, loi sur l'emploi.

¹¹⁵ Art. 12(2), loi sur le travail.

¹¹⁶ Art. 6(1), loi sur le travail.

¹¹⁷ Art. 26, loi sur la protection de la main-d'œuvre; règlement ministériel n° 3 d'application de la loi sur la protection de la main-d'œuvre.

¹¹⁸ Art. 31, loi n° 90-11 sur les relations du travail.

¹¹⁹ Art. 146, Code du travail.

¹²⁰ Art. 50, 59 et 61, loi consolidée relative au travail.

¹²¹ Art. 67/2, Proclamation concernant le travail.

¹²² Art. 19(1), 19(2), 19(3) et 20(2), loi sur la durée du travail.

¹²³ Art. 10 et 14, décret n° 726/PR/MTEFP du 29 juin 1998 réglementant le régime des dérogations à la durée légale du travail.

¹²⁴ Décret (*Kepmenakertrans*) n° 234/MEN/2003 concernant la durée du travail et les heures de repos dans le secteur de l'énergie et des mines (dérogations permanentes); art. 3, loi 13/2003 relative à la main-d'œuvre (dérogations temporaires).

¹²⁵ Art. 169(1), 200, 176(2), 178(3) et 178(4), Code du travail.

¹²⁶ Art. 74, loi sur le travail.

¹²⁷ Art. 83 et 93, Code du travail.

¹²⁸ Art. 69 et 80, Code du travail.

¹²⁹ Art. 5(a), loi sur les contrats de travail.

151. Enfin, dans d'autres pays, aucune limite légale ou judiciaire ne s'applique au nombre d'heures supplémentaires. Au *Japon*, selon le gouvernement, dans le cas d'une dérogation permanente, la durée du travail n'est pas limitée et, par conséquent, il n'y a pas d'heures supplémentaires. Par ailleurs, aucune limite n'est prévue pour les heures supplémentaires effectuées en cas de dérogation temporaire (catastrophe, etc.). Lorsque la question des heures supplémentaires fait l'objet d'une clause dans un accord écrit passé par un employeur et un travailleur, cet accord doit limiter le nombre d'heures supplémentaires, tandis que le gouvernement fixe un plafond à cet égard¹³⁰. En ce qui concerne les agents de la fonction publique, la loi sur la durée du travail ne fixe pas une limite au nombre total d'heures supplémentaires qu'ils peuvent effectuer. Cependant, ainsi que le gouvernement l'a souligné, en vertu des directives émises par l'Administration nationale du personnel, le nombre d'heures supplémentaires est plafonné à 360 par an. A titre exceptionnel, les entreprises dont le volume de travail ou le calendrier est déterminé par des facteurs extérieurs ne sont pas astreintes à cette limite. En *Papouasie-Nouvelle-Guinée*, la pratique courante définie dans les ordonnances générales veut que le nombre d'heures supplémentaires qui peut être demandé à un travailleur demeure la prérogative de son supérieur immédiat, dont la décision est fonction du volume et de la difficulté du travail, ainsi que du degré d'urgence lorsque des délais doivent être respectés¹³¹.

152. De même, aucune limite spécifique ne s'applique au nombre d'heures supplémentaires dans les pays suivants: *République centrafricaine*, *Danemark*¹³², *Fidji*, *Kenya*, *Maurice*¹³³, *Philippines*¹³⁴, *Royaume-Uni* et *Zimbabwe*.

C. Dispositions particulières en cas d'accident, de travaux urgents et de force majeure

153. Dans certains pays, les heures supplémentaires effectuées en cas d'accident, de travaux urgents ou de force majeure font l'objet de dispositions spéciales. Les limites générales au nombre d'heures supplémentaires ne sont pas applicables dans ces cas dans les pays suivants: *Afrique du Sud*¹³⁵, *Algérie*¹³⁶, *Bélarus*¹³⁷, *Brésil*¹³⁸, *Chine*¹³⁹, *Costa Rica*¹⁴⁰, *Estonie*¹⁴¹, *Gabon*¹⁴², *Grèce*¹⁴³, *Hongrie*¹⁴⁴, *Inde*¹⁴⁵, *Malaisie*¹⁴⁶, *Mexique*¹⁴⁷,

¹³⁰ Art. 36, loi sur les normes de travail.

¹³¹ Art. C(13.59), lois nationales fondamentales.

¹³² Selon le gouvernement, les dérogations (heures supplémentaires) sont décidées aux termes d'une convention collective et régies par les procédures en vigueur dans cette branche. L'Etat n'exerce aucun contrôle et il n'existe pas de statistiques officielles dans ce domaine.

¹³³ Selon le gouvernement, il n'existe globalement pas de limites, sauf dans les zones franches d'exportation, où un plafond obligatoire de dix heures par semaine a été instauré.

¹³⁴ Art. 8 et 9, règle 1, livre III, règlement d'application du Code du travail.

¹³⁵ Art. 6(2), loi sur les conditions d'emploi minimales.

¹³⁶ Art. 31, loi n° 90-11 sur les relations du travail.

¹³⁷ Art. 122(2), Code du travail.

¹³⁸ Art. 59 et 61, loi codifiée relative au travail.

¹³⁹ Art. 42, loi sur le travail.

¹⁴⁰ Art. 140, Code du travail.

¹⁴¹ Art. 9(3), loi sur le temps de travail et les périodes de repos.

¹⁴² Art. 14, décret n° 726/PR/MTEFP du 29 juin 1998 réglementant le régime des dérogations à la durée légale du travail.

*Portugal*¹⁴⁸, *Qatar*¹⁴⁹, *Slovénie*¹⁵⁰, *Suède*¹⁵¹, *Thaïlande*¹⁵² et *Tunisie*¹⁵³. En *Finlande*, en vertu de la loi sur la durée du travail, les travaux urgents ne sont pas pris en compte dans les heures supplémentaires visées à l'article 19 de cette loi¹⁵⁴.

IV. Paiement des heures supplémentaires

154. En vertu de la convention n° 1, le taux de salaire pour les heures supplémentaires doit être majoré d'au moins 25 pour cent par rapport au salaire normal¹⁵⁵. Même si, dans son libellé, la convention n° 1 ne supprime pas expressément, en cas de dérogation permanente, l'obligation de verser un salaire majoré, la Conférence de Londres a interprété cette disposition en considérant que l'obligation relative au taux de rémunération des heures supplémentaires imposée par la convention s'applique uniquement aux heures supplémentaires visées par l'article 6, paragraphe 1 *b*), de la convention, c'est-à-dire uniquement en cas de dérogation temporaire¹⁵⁶. En vertu de la convention n° 1, le paiement d'un salaire majoré n'est donc exigé ni en cas de dérogation permanente, ni en cas d'accident ou de force majeure, cas dans lesquels la limite des heures de travail prévue à l'article 2 de la convention peut être dépassée¹⁵⁷. En vertu de la convention n° 30, le taux de salaire pour la prolongation prévue aux alinéas *b*), *c*) et *d*) du paragraphe 2 de l'article 7 doit être majoré d'au moins 25 pour cent par rapport au salaire normal¹⁵⁸. Tout comme la convention n° 1, la convention n° 30 n'impose pas le versement d'un salaire majoré en cas de dérogation permanente ni en cas d'accident ou de force majeure.

155. Dans plusieurs pays, la législation prescrit le montant de la rémunération à verser dans le cas d'heures supplémentaires sans faire de distinction entre les dérogations permanentes et temporaires. C'est le cas en *Pologne* où, conformément au Code du travail, le travailleur a droit, en plus de son salaire ordinaire, à une rémunération égale à:

- i) 100 pour cent du salaire de base pour les heures supplémentaires effectuées de nuit, le dimanche ou pendant un jour de repos prévu dans son horaire de travail, ou pendant un

¹⁴³ Art. 1, décret-loi n° 515/70.

¹⁴⁴ Art. 128, Code du travail.

¹⁴⁵ Art. 13(2), loi de 1948 sur le salaire minimum.

¹⁴⁶ Art. 60A(2), loi de 1955 sur l'emploi.

¹⁴⁷ Art. 65, loi fédérale sur le travail.

¹⁴⁸ Art. 199 et 200, Code du travail.

¹⁴⁹ Art. 74, loi sur le travail.

¹⁵⁰ Art. 144, loi sur l'emploi.

¹⁵¹ Art. 9, loi sur la durée du travail.

¹⁵² Alinéa 3(2), règlement ministériel n° 12 d'application de la loi sur la protection de la main-d'œuvre.

¹⁵³ Art. 93, Code du travail.

¹⁵⁴ Art. 21(2), loi sur la durée du travail.

¹⁵⁵ Art. 6, 2, C.1.

¹⁵⁶ «Conclusions de la Conférence des ministres du Travail tenue à Londres du 15 au 19 mars 1926», BIT, *Bulletin officiel*, vol. XI, n° 3, p. 90 (1926).

¹⁵⁷ Art. 3, C.1.

¹⁵⁸ Art. 7, 4, C.30.

jour de congé qui lui a été accordé en compensation d'heures effectuées un dimanche ou un jour férié, conformément à son horaire de travail; ou ii) à 50 pour cent du salaire de base pour les heures supplémentaires effectuées un autre jour¹⁵⁹. Une prime égale à 100 pour cent du salaire de base doit également être versée pour chaque heure supplémentaire qui dépasse la limite hebdomadaire moyenne de la durée du travail pendant la période de référence retenue¹⁶⁰.

156. Le taux de rémunération des heures supplémentaires est également prescrit dans la législation des pays suivants: *Afrique du Sud*¹⁶¹, *Bahreïn*¹⁶², *Bangladesh*¹⁶³, *Bélarus*¹⁶⁴, *Bénin*¹⁶⁵, *Botswana*¹⁶⁶, *Brésil*¹⁶⁷, *Chine*¹⁶⁸, *Costa Rica*¹⁶⁹, *Côte d'Ivoire*¹⁷⁰, *Dominique*¹⁷¹, *El Salvador*¹⁷², *Equateur*¹⁷³, *Ethiopie*¹⁷⁴, *Finlande*¹⁷⁵, *France*¹⁷⁶, *Grèce*¹⁷⁷, *Grenade*¹⁷⁸, *Honduras*¹⁷⁹, *Hongrie*¹⁸⁰, *Inde*¹⁸¹, *Indonésie*¹⁸², *Japon*¹⁸³, *Mexique*¹⁸⁴, *République de Moldova*¹⁸⁵, *Namibie*¹⁸⁶, *Oman*¹⁸⁷, *Panama*¹⁸⁸, *Papouasie-Nouvelle-Guinée*¹⁸⁹,

¹⁵⁹ Paragraphe 1 de l'article 151-1 du Code du travail.

¹⁶⁰ Paragraphe 2 de l'article 151-1 du Code du travail.

¹⁶¹ Art. 10(2) et (3), loi sur les conditions d'emploi minimales.

¹⁶² Art. 79 à 81, Code du travail.

¹⁶³ Art. 58, loi sur les fabriques; art. 9, loi sur les magasins et établissements.

¹⁶⁴ Art. 69, Code du travail.

¹⁶⁵ Art. 147, Code du travail.

¹⁶⁶ Art. 95(5), loi sur l'emploi.

¹⁶⁷ Art. 59 et 61, loi codifiée relative au travail.

¹⁶⁸ Art. 44, loi sur le travail.

¹⁶⁹ Art. 58, Constitution; art. 139, Code du travail.

¹⁷⁰ Art. 24, décret n° 96-203, du 7 mars 1996, concernant le temps de travail.

¹⁷¹ Art. 11, loi sur les normes de travail; art. 5(b), loi sur les contrats de travail.

¹⁷² Art. 169, Code du travail.

¹⁷³ Art. 55(2), Code du travail.

¹⁷⁴ Art. 68(1), Proclamation concernant le travail.

¹⁷⁵ Art. 22(1), 22(2), 22(3), 23(1), 23(2) et 23(3), loi sur la durée du travail.

¹⁷⁶ Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003.

¹⁷⁷ Art. 4, loi 2874/2000.

¹⁷⁸ Art. 42(2), loi sur l'emploi n° 14 de 1999.

¹⁷⁹ Art. 329 et 330, Code du travail.

¹⁸⁰ Art. 147 et 149(2), Code du travail.

¹⁸¹ Art. 25, règlement (central) sur le salaire minimum, 1950.

¹⁸² Décret ministériel n° 72/Men/194 concernant le principe de rémunération des heures supplémentaires.

¹⁸³ Art. 37, loi sur les normes de travail; ordonnance gouvernementale n° 5 du 4 janvier 1994 concernant la fixation du taux minimal de rémunération des heures supplémentaires ou du travail effectué les jours de repos au titre de l'article 37(1) de la loi sur les normes de travail (secteur privé) (révisée en vertu de l'ordonnance gouvernementale n° 309 du 7 juin 2000); art. 16, loi n° 59 du 3 avril 1950 concernant la rémunération des agents de la fonction publique (révisée en vertu de la loi n° 141 du 16 octobre 2003); règle générale du règlement de l'Administration nationale du personnel 9-97 (agents publics), du 4 janvier 1994 (amendé le 25 octobre 1999).

¹⁸⁴ Art. 67 et 68, loi fédérale sur le travail.

¹⁸⁵ Art. 157, Code du travail.

¹⁸⁶ Art. 32(3)(a), loi sur le travail.

*Portugal*¹⁹⁰, *Qatar*¹⁹¹, *Suisse*¹⁹², *Suriname*¹⁹³, *République tchèque*¹⁹⁴, *Thaïlande*¹⁹⁵, *Tunisie*¹⁹⁶ et *Viet Nam*¹⁹⁷.

157. Au *Nigéria*, la législation ne prescrit des taux de rémunération pour les heures supplémentaires que dans le secteur public¹⁹⁸.

158. A *Fidji*, le nombre d'heures supplémentaires et leur rémunération sont déterminés dans les ordonnances sur la réglementation des salaires émises par les conseils des salaires. De même, à *Malte*, le taux de rémunération des heures supplémentaires est fixé par les ordonnances sur la réglementation des salaires qui régissent des secteurs d'emploi déterminés.

159. Enfin, dans plusieurs pays, la législation ne contient pas de dispositions relatives au taux de rémunération des heures supplémentaires. C'est le cas de la *Suède* où, comme l'a indiqué le gouvernement, la rémunération des heures supplémentaires est régie entièrement par les conventions collectives et n'est soumise à aucune disposition de la loi sur la durée du travail. De même, en *Allemagne*, en *Croatie*, au *Gabon*, au *Royaume-Uni*, en *Slovénie*¹⁹⁹ ou au *Zimbabwe*, la rémunération des heures supplémentaires ne fait pas l'objet de dispositions légales.

V. Procédures d'autorisation de la prolongation de la durée du travail

160. En vertu de la convention n° 1, les règlements qui déterminent les dérogations permanentes et temporaires ne doivent être pris par l'autorité publique qu'après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe²⁰⁰. En vertu de la convention n° 30, les règlements concernant les dérogations permanentes et temporaires doivent être pris par l'autorité publique après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en tenant compte spécialement des conventions collectives, là où il en existe, conclues entre ces organisations²⁰¹. Aucune des deux conventions n'établit précisément la forme que

¹⁸⁷ Art. 70 et 73, Code du travail.

¹⁸⁸ Art. 33 et 36, Code du travail.

¹⁸⁹ Art. 52, loi sur l'emploi.

¹⁹⁰ Art. 258, Code du travail.

¹⁹¹ Art. 74(2) et (3), loi sur le travail.

¹⁹² Art. 13, loi sur le travail.

¹⁹³ Art. 12(2), loi sur le travail.

¹⁹⁴ Art. 5, loi n° 1/1992 sur les salaires, la rémunération des périodes d'astreinte et les gains moyens.

¹⁹⁵ Art. 61 à 63, loi sur la protection de la main-d'œuvre.

¹⁹⁶ Art. 90, Code du travail.

¹⁹⁷ Art. 61, Code du travail.

¹⁹⁸ Art. 2207 et 2208, règlement de la fonction publique.

¹⁹⁹ En vertu de l'article 128 de la loi sur l'emploi, le montant à verser doit être déterminé par les conventions collectives pour des activités particulières. Voir l'article 46(5) de l'accord collectif général pour les activités commerciales et l'article 38 de l'accord collectif général pour les activités non commerciales.

²⁰⁰ Art. 6, 2, C.1.

²⁰¹ Art. 8, C.30.

doivent prendre ces consultations ni ne définit la procédure d'autorisation de la prolongation de la durée du travail dans le cadre de ces déroations. Les deux conventions sont également muettes sur la procédure d'autorisation de la prolongation de la durée du travail dans des cas individuels au niveau d'une entreprise ou d'un établissement donné.

161. Les informations figurant dans les rapports reçus mettent surtout l'accent sur les procédures suivies pour autoriser une prolongation de la durée du travail et sur les consultations respectives menées *entre* les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs dans des cas précis (que l'on pourrait appeler consultations «horizontales»), et non sur les consultations menées par l'autorité publique auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs avant de prendre des règlements (consultations «verticales»).

162. La législation de certains pays impose la conclusion de conventions collectives entre les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs au sujet de la prolongation de la durée du travail et, par conséquent, requiert indirectement la tenue de consultations à cette fin. C'est le cas des pays suivants: *Afrique du Sud, Chine, Emirats arabes unis, Finlande*²⁰², *Japon* et *Papouasie-Nouvelle-Guinée*²⁰³.

163. Dans d'autres cas, la prolongation de la durée du travail est assujettie à la tenue de consultations entre les employeurs et les travailleurs ou entre leurs organisations respectives, mais pas à la conclusion d'une convention. Il en est ainsi en *République centrafricaine*, où toute modification des horaires de travail doit être notifiée à l'avance aux représentants des travailleurs et à l'inspection du travail. Des consultations sont également obligatoires au *Sénégal*²⁰⁴, en *Suisse*, en *Thaïlande* et au *Viet Nam*.

164. Dans certains cas, lorsqu'un employeur demande unilatéralement une prolongation de la durée du travail sur un lieu de travail donné, il doit d'abord obtenir l'approbation de l'autorité publique compétente. C'est le cas de la *Suède* où, lorsqu'un employeur formule une telle demande faute d'avoir pu conclure une convention collective, le nombre d'heures supplémentaires de base peut être augmenté de 150 heures par an avec l'accord de l'Administration du milieu de travail²⁰⁵. De même, l'approbation de l'autorité compétente est nécessaire dans les pays suivants: *Allemagne, Bahreïn, Bangladesh, Botswana*²⁰⁶, *Gabon, Madagascar, Namibie* et *Tunisie*²⁰⁷.

165. Dans certains cas, l'accord de l'autorité publique compétente n'est exigé que si le nombre d'heures supplémentaires dépasse une certaine limite. Au *Bénin*, l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail est nécessaire uniquement si le nombre d'heures supplémentaires est supérieur à 240 par an; lorsqu'il est inférieur, il suffit que l'inspecteur en soit informé²⁰⁸. En *Lettonie*, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'un travailleur est tenu contre son gré d'effectuer des heures supplémentaires pendant plus de six jours consécutifs, sauf lorsqu'il n'est pas prévu que

²⁰² Art. 9, loi sur la durée du travail.

²⁰³ Art. 52, loi sur l'emploi.

²⁰⁴ Au *Sénégal*, les organisations les plus représentatives des travailleurs dans la branche d'activité concernée doivent être consultées.

²⁰⁵ Art. 19(3), loi sur la durée du travail.

²⁰⁶ Art. 95(11) à 95(13), loi sur l'emploi.

²⁰⁷ Art. 87, Code du travail.

²⁰⁸ Art. 145, Code du travail.

la prestation d'heures supplémentaires se répète²⁰⁹. La *France* a également instauré des limites quant au nombre d'heures supplémentaires au-delà duquel l'employeur doit obtenir l'approbation de l'autorité publique²¹⁰.

166. Dans un certain nombre de pays où l'accord de l'autorité publique compétente n'est pas exigé, l'employeur doit toutefois informer cette dernière par écrit du nombre d'heures supplémentaires effectuées. C'est le cas de la *Grèce*, où un préavis écrit doit être adressé à l'inspection du travail. Au *Portugal*, l'employeur doit remettre tous les ans, en janvier et juillet, à l'Inspection générale du travail un rapport sur les travailleurs qui ont effectué des heures supplémentaires au cours du semestre écoulé et sur le nombre de ces heures. Ce rapport doit être approuvé par le comité d'entreprise ou, en l'absence d'un tel comité, par le syndicat dont le travailleur serait membre²¹¹.

167. Enfin, dans un certain nombre de pays, la prolongation de la durée du travail ne requiert pas la tenue de consultations entre les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ni l'accord de l'autorité publique. C'est le cas de la *Hongrie*, où la décision de recourir à des heures supplémentaires appartient à l'employeur, sans que la loi impose d'autre procédure ni la tenue de consultations entre les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Au *Bélarus*, il n'est pas non plus exigé la tenue de telles consultations, pas plus que l'approbation de l'autorité publique. Aucune procédure spécifique n'a été prévue à cet égard au *Costa Rica*, au *Kenya*, à *Maurice* ni au *Qatar*.

VI. Remarques finales

168. Comme il ressort de l'analyse des informations fournies par les gouvernements et les partenaires sociaux, dans beaucoup de cas la réglementation des dérogations à la durée normale du travail telle qu'elle découle des législations et pratiques nationales ne correspond pas aux procédures prescrites par les conventions. Celles-ci prévoient en particulier que les règlements déterminant les dérogations permanentes et temporaires ne doivent être pris par l'autorité publique qu'après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées; or, dans beaucoup de pays, ce type de consultations «verticales» ne sont pas requises et la question se règle fréquemment dans le cadre de consultations «horizontales» entre ces organisations au niveau de chaque entreprise.

²⁰⁹ Art. 136(4), Code du travail.

²¹⁰ Décret du 15 octobre 2002, confirmé par le décret du 20 mars 2003. Consultable sur le site: <http://www.legifrance.gouv.fr/>.

²¹¹ Art. 204(6), Code du travail.

Chapitre V

Politiques relatives à la durée du travail

I. Politiques et mesures recommandées par l'OIT

169. Ni la convention n° 1 ni la convention n° 30 ne prescrivent ou ne mentionnent des politiques ou des mesures concernant la durée du travail. On trouvera cependant dans la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962¹, des indications sur la formulation et l'application de politiques dans ce domaine.

170. La recommandation n° 116 a été conçue pour compléter les instruments internationaux existants et 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; en indiquant d'une manière générale les méthodes suivant lesquelles lesdites mesures pratiques peuvent être appliquées; en indiquant la norme de la semaine de 40 heures, dont le principe est inscrit dans la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, comme norme sociale à atteindre, par étapes si nécessaire, et en définissant une durée normale maximale du travail, conformément à la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919². La recommandation encourage chaque Membre à élaborer et poursuivre une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux, ainsi qu'aux conditions de chaque industrie, l'adoption du principe de la réduction progressive de la durée normale du travail³. Elle dispose qu'il faudrait réduire progressivement la durée normale du travail, lorsque cela est approprié, en vue d'atteindre la norme sociale indiquée dans le préambule, sans aucune diminution du salaire des travailleurs concernés⁴. Dans les cas où la durée de la semaine normale de travail dépasse 48 heures, des mesures immédiates devraient être prises en vue de la ramener à ce niveau sans aucune diminution du salaire des travailleurs concernés⁵. Lorsque la durée normale hebdomadaire du travail est égale ou inférieure à 48 heures, des mesures pour une réduction progressive des heures de travail devraient être envisagées et appliquées d'une manière correspondant aux diverses conditions nationales et aux conditions propres à chaque secteur d'activité économique⁶.

¹ Le texte de la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, figure à l'annexe III.

² Préambule de la recommandation n° 116 (R.116).

³ Paragr. 1, R.116.

⁴ Paragr. 4, R.116.

⁵ Paragr. 5, R.116.

⁶ Paragr. 6, R.116.

171. Dans l'application des mesures visant à la réduction progressive de la durée du travail, une priorité devrait être accordée aux industries et professions impliquant une fatigue physique ou intellectuelle particulièrement importante, ou comportant des risques pour la santé des travailleurs intéressés, particulièrement lorsque la main-d'œuvre employée se compose principalement de femmes et de jeunes gens ⁷.

172. Tous les pays n'ont pas encore suivi la recommandation adressée par l'OIT aux gouvernements pour qu'ils adoptent des politiques et des mesures visant exclusivement à réduire la durée du travail. Certes, un nombre non négligeable de pays ont effectivement formulé et appliquent énergiquement des politiques et des mesures en ce sens, mais les politiques et mesures en vigueur dans un certain nombre de pays concernant la durée du travail n'ont pas pour objet de la réduire, mais en modifier la répartition, voire de l'allonger. Cela représente au niveau international une réorientation majeure des politiques relatives au temps de travail par rapport à la situation relevée dans les études d'ensemble de 1967 et 1984 ⁸. Enfin, certains pays n'ont adopté aucune politique ni mesure précise en la matière. Les quatre cas de figure susmentionnés sont traités séparément dans les sections qui suivent.

II. Politiques et mesures nationales visant à la réduction de la durée du travail

173. Bien qu'elles diffèrent dans le détail, la majorité des politiques et mesures nationales qui visent à réduire la durée du travail ont en commun un point important. La réduction de la durée du travail n'est pas considérée comme l'objectif global. Elle est perçue comme un moyen de réaliser deux objectifs principaux: i) créer des emplois; ii) permettre aux travailleurs de concilier travail et vie de famille.

174. Au *Canada* (Québec), par exemple, la période de croissance économique qui a suivi la récession au début des années quatre-vingt-dix ne s'est pas concrétisée par la création d'un nombre suffisant d'emplois. Un grand débat de société s'est engagé sur le partage du travail, au terme duquel les partenaires sociaux sont parvenus à s'entendre pour ramener de 44 à 40 heures la durée normale de la semaine de travail. Au cours des dernières années, le débat a surtout été axé sur les difficultés à concilier travail et responsabilités familiales et, en 2002, plusieurs modifications ont été apportées à la loi sur les normes de travail.

175. En *France*, la durée légale du travail a été ramenée de 39 à 35 heures par les lois du 18 juin 1998 et du 19 janvier 2000. Toutefois, la loi du 17 janvier 2003 permet un assouplissement de la semaine de 35 heures, sur la base des quatre principes suivants: i) meilleur équilibre entre la loi et les négociations sur la durée du travail; ii) nouvel équilibre entre temps libre et revenu; iii) simplification et clarification des règles applicables; iv) prise en compte des besoins des petites entreprises. Dans ce domaine, le gouvernement est favorable au développement du dialogue social et des négociations collectives entre les partenaires sociaux, et il indique que le Parlement a été saisi d'un projet de loi sur la formation professionnelle et le dialogue social.

⁷ Paragr. 9, R.116.

⁸ Ainsi que leurs titres l'indiquent, le chapitre IV de l'étude d'ensemble de 1967: *Politique et mesures de réduction de la durée du travail*, et le chapitre I de l'étude d'ensemble de 1984: *Réduction de la durée du travail*, traitent des politiques visant à une réduction de la durée du travail, à l'exclusion de toute autre politique.

176. En *Allemagne*, dans le cadre législatif en vigueur, la durée du travail est déterminée d'abord et avant tout par les parties aux conventions collectives. Comme le gouvernement l'a souligné, ces accords doivent tenir compte à la fois des intérêts des travailleurs et des impératifs économiques. En outre, il faut prendre en considération les répercussions des aménagements du temps de travail sur le marché de l'emploi. En conséquence, la durée normale moyenne du travail dans ce pays est tombée, à l'ouest, d'environ 40,3 heures par semaine en 1974 à 37,4 heures en 2003 et, à l'est, à environ 39 heures par semaine. L'autorisation du système de travail à temps partiel en vertu de l'article 8 de la loi sur le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée⁹ a également entraîné une forte augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi le 1^{er} janvier 2001, leur nombre s'est en effet accru de presque 460 000, soit de 1,6 pour cent (ils représentent aujourd'hui 21,4 pour cent de la population active).

177. En *Hongrie*, des discussions ont été entamées dans le cadre d'un programme gouvernemental, dont le but est de parvenir à un accord tripartite sur la réduction du temps de travail légal. Toutefois, les négociations menées sur ce sujet au sein du Conseil paritaire n'ont pas donné, à ce jour, de résultats concluants.

178. Au *Japon*, la loi sur les normes de travail a été révisée en 1987 pour abaisser progressivement de 48 à 40 heures par semaine la durée légale du travail. Le 1^{er} avril 1997, le régime de la semaine de 40 heures est entré en vigueur, à l'exception de quelques cas particuliers. La loi sur les mesures spéciales pour la promotion de la réduction de la durée du travail a été promulguée en 1992 en vue de réduire la durée du travail. Elle a été suivie de diverses mesures, y compris l'octroi de subventions aux entreprises ou autres entités qui s'emploient à réduire le nombre d'heures de travail. Le gouvernement a mis au point un plan de réduction de la durée du travail, dans le cadre duquel il s'est donné pour objectif d'appliquer et d'étendre le principe de 1 800 heures de travail effectif par an en moyenne par travailleur. En conséquence, le nombre total d'heures de travail effectif est tombé en moyenne de 1 958 pendant l'exercice 1992 à 1 841 pendant l'exercice 2002. Le gouvernement a l'intention de continuer de prendre les mesures nécessaires pour réduire la durée du travail en vue d'atteindre son objectif.

179. En *République de Moldova*, la politique du gouvernement concernant la durée du travail s'inspire de la convention (n° 47) des quarante heures, 1935. Les principaux objectifs de cette politique ont été intégrés au nouveau Code du travail, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2003¹⁰.

180. Au *Maroc*, compte tenu de la situation économique et sociale que connaît le pays, les politiques concernant la durée du travail visent à une réduction effective du temps de travail pour encourager la création d'emplois et permettre aux travailleurs d'avoir plus de loisirs. Dans le nouveau Code du travail, la durée hebdomadaire du travail est passée de 48 à 40 heures¹¹.

181. En *Pologne*, la durée hebdomadaire moyenne du travail a diminué au cours des dernières années, passant de 42 à 40 heures, et la semaine de cinq jours en moyenne a été introduite. En 2003, plusieurs changements ont été apportés à la réglementation du temps de travail. De nouveaux aménagements sont intervenus (semaine comprimée, travail le

⁹ Loi du 21 décembre 2000 (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*, BGB1. I, S. 1966).

¹⁰ Code du travail du 28 mars 2003 (loi n° 154-XV). *Monitorul Oficial*, 2003, n° 159-162.

¹¹ *Bulletin officiel* du 8 décembre 2003.

week-end) et une disposition a été adoptée qui permet d’allonger la durée moyenne du travail dans des situations particulières.

182. Au *Qatar*, le gouvernement a fixé à deux jours la durée du repos hebdomadaire dans les ministères et organismes publics. Cette décision a eu pour effet de réduire la durée du travail à 35 heures par semaine et à sept heures par jour. Dans le secteur privé, toutes les banques, dont beaucoup de grandes et moyennes entreprises, ont également opté pour les deux jours de repos hebdomadaire, tout en conservant la durée normale du travail fixée par la loi.

183. Au *Sénégal*, la politique de réduction de la durée du travail vise à éviter les réductions d’effectifs pour raisons économiques.

184. En *Afrique du Sud*, la loi sur les conditions d’emploi minimales prévoit en annexe des procédures qui visent à réduire progressivement la durée du travail en vue d’établir la semaine de 40 heures¹². Cette annexe traite des procédures à adopter pour réduire la durée du travail par la négociation collective et la publication de résolutions sectorielles, en tenant compte de l’incidence de cette réduction sur les emplois existants et sur les possibilités de création d’emplois, sur l’efficacité économique et sur la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs.

185. En *Tunisie*, une nouvelle version de l’article 79 du Code du travail (tel que modifié par la loi n° 96-62 de 1996) prévoit la possibilité de réduire la durée maximale du travail par des conventions collectives ou des règlements adoptés après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs. Avant la révision de 1996, une telle réduction n’était possible que par décret. De plus, la durée du travail peut varier de 40 à 48 heures par semaine alors que, dans la version antérieure, la durée légale hebdomadaire était soit de 48 soit de 40 heures.

186. Au *Viet Nam*, la politique relative à la durée du travail a pour objet de sensibiliser le public aux dangers d’un recours continu aux heures supplémentaires et à la nécessité d’aménager le temps de travail pour diminuer le taux de chômage. Cette politique vise aussi à lutter contre les infractions en renforçant le mécanisme d’inspection et de surveillance en général. Elle prévoit en outre le développement de divers services sociaux, chargés notamment d’aider les travailleurs à occuper leurs loisirs.

III. Politiques et mesures nationales visant à aménager différemment le temps de travail

187. Dans plusieurs pays, les politiques et mesures relatives à la durée du travail ont pour objet d’aménager différemment le temps de travail, tout particulièrement pour que les travailleurs puissent mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

188. En *Australie* (Queensland), par exemple, à la suite d’un engagement pris lors des élections de 2001, le ministère des Relations professionnelles a préparé un projet de document qui aborde diverses questions relatives à la durée du travail et propose des options pour l’élaboration de codes de bonnes pratiques sectorielles. Ce document a été distribué aux administrations qui, à l’issue de consultations, se sont prononcées en faveur de l’élaboration en partenariat de documents généraux et volontaristes axés sur les besoins spécifiques de l’organisation et de son personnel plutôt que de l’adoption de

¹² Annexe I de la loi n° 75 sur les conditions d’emploi minimales de 1997. *Government Gazette*, 5 déc. 1997, n° 18491. Texte disponible à l’adresse suivante: <http://www.info.gov.za/gazette/acts/1997/a75-97.pdf>.

codes contraignants. Le gouvernement en a conclu qu'il valait mieux que ces codes soient élaborés à l'initiative des parties concernées, plutôt que sous une forme contraignante. Le ministère, en partenariat avec l'Université Griffith, a lancé un projet de recherche sur le thème «Modifications du temps de travail et effets sur les entreprises australiennes», financé en partie par le Conseil australien de la recherche. Ce projet s'appuie sur deux sources d'information principales: une enquête et une étude de cas approfondie réalisée auprès de 17 organismes constituant un échantillon représentatif des entreprises du Queensland et sélectionnés sur la base de caractéristiques des lieux de travail. Il a permis de mettre en lumière divers facteurs liés au temps de travail qui ont une incidence sur le marché du travail du Queensland. Entre autres modifications du temps de travail qui ont été étudiées dans le cadre du projet, il faut mentionner différentes pratiques favorables à la famille, l'annualisation des salaires, le partage de postes, la semaine comprimée, l'allongement de la durée du travail, les opérations de transport aérien des travailleurs depuis et vers leur domicile, l'autogestion dans la formation des équipes de travail, et les horaires de travail souples. Un rapport officiel, rendu public en 2003, résume les conclusions de cette étude et souligne les points principaux ainsi que leur incidence pour l'élaboration des politiques.

189. En *Finlande*, les acteurs du marché du travail ont souligné la nécessité de trouver pour l'aménagement du temps de travail des options de grande envergure, souples et personnalisées en examinant, par exemple, si l'on peut imaginer des formules adaptées à chaque entreprise ou bien des comptes épargne-temps et des crédits d'heures de travail. Les politiques relatives à la durée du travail mettent l'accent sur la réconciliation du travail et de la vie familiale. En association avec les partenaires sociaux, le gouvernement s'efforce de promouvoir des formules d'aménagement du temps de travail mieux adaptées aux besoins des familles et des enfants. Plusieurs initiatives visent à permettre aux travailleurs de mieux concilier leur activité professionnelle et leur vie familiale. Le droit à un congé parental à mi-temps sera étendu aux parents qui ne travaillent pas des journées complètes pour pouvoir s'occuper d'un enfant pendant les deux premières années de scolarité. L'allocation pour soins à domicile à mi-temps sera augmentée. Les conditions d'octroi du congé pour soins à mi-temps ont déjà été assouplies. Le 15 décembre 2002, les partenaires sociaux se sont entendus sur la politique des revenus pour 2003-04, qui comprend plusieurs mesures se rapportant à la qualité de la vie professionnelle, aux qualifications et compétences, à la durée du travail et à la réconciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale. L'accord prévoit qu'il faut éviter les postes de courte durée, difficiles à gérer, et éliminer complètement les postes de moins de quatre heures, sauf si les besoins du travailleur ou d'autres motifs sérieux l'imposent. Un communiqué va être préparé sur les aménagements individuels du temps de travail à long terme. Le but est de soutenir la productivité et la compétitivité des entreprises et des collectivités et de mieux répondre aux besoins des travailleurs (durée du travail, satisfaction au travail, bien-être). Autant d'objectifs dont la réalisation peut être facilitée par l'instauration d'un système de comptes épargne-temps ou de crédits d'heures de travail permettant d'évaluer la durée du travail sur le long terme.

190. Aux *Philippines*, l'ordonnance du ministère du Travail et de l'Emploi concernant les directives sur l'application de la semaine de travail comprimée est actuellement réexaminée par le Bureau ministériel des conditions de travail¹³.

191. Au *Royaume-Uni*, le gouvernement a reconnu qu'une culture du travail qui se traduit par une durée du travail élevée n'est pas fructueuse. Il ressort de l'enquête sur

¹³ Ordonnance n° 21 de 1990. Tiré à part.

l'équilibre entre le travail et la vie privée réalisée récemment par le ministère du Commerce et de l'Industrie que les employeurs eux aussi reconnaissent le coût que cela représente pour les entreprises. La campagne pour un meilleur équilibre entre travail et vie privée, lancée en 2000, vise à encourager les employeurs à opter pour des formes de travail souples. Conçue comme une opération de sensibilisation, cette campagne vise surtout désormais à convaincre les employeurs comme les travailleurs du bien-fondé, pour toutes les parties, des politiques cherchant à concilier le travail et la vie privée. Selon le gouvernement, c'est un fait qui est déjà admis par beaucoup. Plusieurs grandes entreprises, notamment des banques et des supermarchés, ont indiqué qu'elles sont prêtes à recevoir toutes les demandes allant dans le sens d'un aménagement souple du temps de travail et qu'elles n'opposent un refus à de telles demandes que dans la mesure où elles occasionneraient un préjudice manifeste pour l'activité. Ceci représente une évolution significative de la culture d'entreprise et le gouvernement souhaite encourager cette évolution dans toutes les entreprises, grandes ou petites.

IV. Politiques et mesures nationales visant à allonger la durée du travail

192. Les politiques et mesures nationales visant à allonger la durée du travail ont pour origine des facteurs économiques, par exemple une pénurie de personnel dans une branche, ou la nécessité d'augmenter la production.

193. En *Lettonie*, par exemple, la politique adoptée en matière de durée du travail tient compte des obligations internationales du pays (Union européenne, OIT, etc.) et des besoins de la société, tels que représentés par la Confédération lettone des employeurs et l'Association des syndicats libres de Lettonie. Ces deux organisations participent au débat en cours au Parlement sur l'augmentation du nombre maximal d'heures supplémentaires par année civile. Il est jugé nécessaire d'assouplir les horaires de travail et d'assurer le déroulement normal des activités dans les secteurs qui connaissent des problèmes d'effectifs.

194. Au *Sénégal*, parallèlement aux politiques générales axées sur la réduction de la durée du travail, des mesures ont été adoptées pour qu'il soit possible de l'allonger si nécessaire afin de maintenir ou de relever le niveau de production.

V. Pays qui n'ont pas adopté de politiques ni de mesures spécifiques

195. Dans plusieurs pays, il n'existe aucune politique officielle ni aucune mesure spécifique concernant la durée du travail. C'est le cas des pays suivants: *Bahreïn, Côte d'Ivoire, Honduras, Kenya, Malaisie, Nigéria* et *Papouasie-Nouvelle-Guinée*.

196. A *Maurice*, selon le gouvernement, ni politique ni mesures n'ont été adoptées, pour réduire ou allonger la durée du travail. Cependant, dans le cadre de la révision de la loi sur le travail, il est question d'inclure une disposition concernant la semaine de travail normale de 45 heures qui permettrait de répartir ces heures sur cinq jours (et non seulement sur six jours, comme c'est le cas aujourd'hui). Au *Suriname*, une instruction du ministère du Travail, du Développement technologique et de l'Environnement fait référence à la nécessité de revoir la législation relative à la durée du travail. En *Thaïlande*, si aucune politique officielle n'a été arrêtée dans ce domaine, des mesures ont néanmoins été prises par le biais de projets ou d'activités pour inciter les entreprises à

réduire la durée du travail ou à aménager différemment le temps de travail sur une base volontaire.

197. Dans plusieurs autres pays, si aucune politique officielle n'a été adoptée au niveau gouvernemental, la question a été laissée à l'initiative des partenaires sociaux, qui ont réussi à s'entendre sur des mesures qu'ils jugent appropriées. En *El Salvador*, par exemple, aucune politique ou mesure spéciale n'a été arrêtée à ce sujet au niveau gouvernemental en dehors des normes prescrites par la loi. Dans la pratique, toutefois, il existe des accords bilatéraux entre travailleurs et employeurs ainsi que des conventions collectives de travail aux termes desquelles les modifications des horaires de travail sont établies en fonction des besoins de chaque entreprise. Le gouvernement a souligné que la conjoncture a entraîné l'adoption de mesures visant à accroître la flexibilité à plusieurs égards, notamment en ce qui concerne la répartition de la durée du travail. En *Lettonie*, le gouvernement signale que la durée hebdomadaire du travail est plafonnée à 40 heures en vertu du Code du travail¹⁴. Il indique que les partenaires sociaux ont donné leur accord à cette disposition et que la question de savoir s'il faut allonger ou raccourcir la durée du travail n'est pas à l'ordre du jour. En *Suède*, le gouvernement estime que la durée du travail est une question qui relève au premier chef des acteurs du marché du travail, même si la loi doit garantir un certain degré de protection aux travailleurs. Néanmoins, les membres de la coalition gouvernementale actuelle, en l'occurrence la Gauche et les Verts, militent pour une réduction légale de la durée du travail. Un dispositif expérimental à cet effet a reçu l'aval des Sociaux-Démocrates et des membres de la coalition.

VI. Remarques finales

198. Les informations relatives aux politiques et mesures pertinentes en vigueur dans divers pays à travers le monde montrent que celles visant à réduire la durée normale du travail ne constituent plus la préoccupation prédominante. Les gouvernements optent pour une réduction ou un allongement de la durée du travail, ou pour un nouvel aménagement du temps de travail, en fonction de la situation économique et sociale du pays, option qui joue un rôle important dans la réalisation de certains objectifs: créer des emplois, concilier travail et vie de famille, augmenter la production.

¹⁴ Voir l'article 131(1) du Code du travail du 20 juin 2001: <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>.

Chapitre VI

Les aménagements du temps de travail

I. Horaires de travail normaux

199. Aux termes des conventions, l'horaire de travail normal ¹ est de huit heures par jour et de 48 heures par semaine, mais un certain nombre de pays ont adopté la journée de huit heures et la semaine de 40 heures. Par exemple, en *Australie*, la norme appliquée dans le cadre du Commonwealth pour la majorité des salariés à plein temps se situe entre 38 et 40 heures par semaine. En *Chine*, la norme est la journée de huit heures et la semaine de 40 heures. C'est également le cas en *République centrafricaine*, en *Côte d'Ivoire*, au *Gabon* et en *Slovénie*.

200. Dans un certain nombre d'autres pays, l'horaire normal est de huit heures par jour et 44 heures par semaine. C'est le cas, par exemple, au *Brésil*, au *Honduras* et au *Mexique*.

201. Dans d'autres pays, il n'existe pas d'horaire de travail normal. C'est le cas, par exemple, en *Estonie*, aux *Etats-Unis*, en *Lituanie* et en *Suède*.

202. Même si, globalement, la durée de la journée et de la semaine de travail est la même dans différents pays, on note toutefois des différences importantes en ce qui concerne la répartition de la durée du travail sur la journée. Par exemple, au *Brésil*, l'horaire de travail en établissements est généralement de 8 heures à 18 heures, une interruption étant prévue de 12 heures à 14 heures pour déjeuner et se reposer. Au *Bangladesh*, la norme qui prévaut est de 8 heures à 17 heures, avec une période de repos d'une heure. A la *Dominique*, l'horaire de travail est de 8 heures à 13 heures et de 14 heures à 16 heures. En *Namibie*, il est de 8 heures à 17 heures, du lundi au vendredi, et de 8 heures à 13 heures le samedi.

II. Aménagements du temps de travail qui diffèrent de la semaine de travail normale à plein temps

A. Travail à temps partiel

203. Le travail à temps partiel est une méthode d'organisation du temps de travail qui consiste à effectuer un horaire de travail réduit par rapport à la durée normale à plein temps ². Selon les informations contenues dans les rapports reçus, les pays suivants ont

¹ Les termes «standard working-time schedule» sont employés dans la version anglaise du formulaire de rapport pour la présente étude.

² BIT: *Conditions of work digest: Working time around the world*, vol. 14 (1995), p. 14.

recours au travail à temps partiel: *Algérie, Bélarus, Belgique, Botswana, Brésil, Canada, Chine, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, El Salvador, Emirats arabes unis, Estonie, Etats-Unis, France, Honduras, Hongrie, Inde, Italie, Jordanie, Lesotho, Maurice, Mexique, République de Moldova, Niger, Pologne, Portugal, Sénégal, Singapour, Slovénie, Suisse, République tchèque, Tunisie, Turquie et Zimbabwe.*

204. Le type de règles juridiques auquel le travail à temps partiel est soumis peut varier grandement d'un pays à l'autre. Dans certains pays, le travail à temps partiel est réglementé par le Code du travail ou par une autre loi sur le travail de portée générale. C'est le cas dans les pays suivants: *République de Moldova*³, *Pologne*⁴, *Portugal*⁵, *Fédération de Russie*⁶, *Slovénie*⁷ et *Tunisie*⁸. Le travail à temps partiel peut également faire l'objet d'une réglementation spéciale ou de principes directeurs. Par exemple, en *Chine*, il est régi par un document émanant du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, qui s'intitule «Vues concernant certaines questions relatives à l'emploi à temps partiel»⁹, tandis qu'à *Singapour* il est régi par une réglementation spéciale¹⁰, et dans les *Emirats arabes unis* par des décisions et des décrets du ministère du Travail¹¹.

205. Par exemple, en *Estonie*, la durée réglementaire du temps de travail est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine¹², et la législation définit le travail à temps partiel comme un temps de travail déterminé par l'employeur, inférieur à la durée normale établie, et qui est appliqué par accord entre le salarié et l'employeur¹³.

206. Les modalités de travail à temps partiel ne devraient pas poser de problèmes particuliers du point de vue du respect des dispositions des conventions n^{os} 1 et 30 tant que la durée journalière et hebdomadaire normale du travail reste dans les limites prescrites par ces conventions. Autrement, on pourrait se trouver dans une situation où la durée de travail, bien qu'inférieure à celle du régime à temps plein, dépasserait les limites «normales» établies par les conventions.

B. Semaine de travail comprimée

207. La semaine de travail comprimée est une méthode d'organisation du temps de travail en vertu de laquelle la durée hebdomadaire normale du travail s'effectue en un nombre de jours réduit. En cas de nécessité de travail le week-end, la durée hebdomadaire moyenne du travail peut être réduite en compensation. Pour assurer des journées de travail supplémentaires, un roulement peut être établi, ou des travailleurs à

³ Art. 97, Code du travail.

⁴ Art. 29(2), Code du travail.

⁵ Art. 180, Code du travail.

⁶ Art. 93, Code du travail.

⁷ Art. 64, loi sur l'emploi.

⁸ Art. 94-2, Code du travail.

⁹ *Vues concernant certaines questions relatives à l'emploi à temps partiel*, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, 30 mai 2003. Tiré à part.

¹⁰ Réglementation sur l'emploi (salariés à temps partiel), 1986 (n^o S 421). *Government Gazette, Subsidiary Legislation Supplement*, 20 sept. 1996, n^o 48, pp. 2849-2857.

¹¹ Décision ministérielle n^o 1/49 de 1980 sur le travail à temps partiel. Tiré à part. Décret ministériel n^o 401 de 1997 sur le travail temporaire et à temps partiel. Tiré à part.

¹² Art. 4(1), loi sur le temps de travail et les périodes de repos.

¹³ Art. 6, loi sur le temps de travail et les périodes de repos.

temps partiel embauchés¹⁴. Selon les rapports reçus, des dispositions de ce type sont appliquées dans les pays suivants: *Afrique du Sud, Belgique, Canada, Estonie, Etats-Unis, République de Moldova, Philippines, Pologne, Portugal, Suisse et Turquie*.

208. Par exemple, en *Belgique*, il est possible d'instituer une semaine de travail de quatre jours ou de travailler exclusivement le week-end. Dans ce dernier cas, les tâches sont exécutées par deux équipes qui accomplissent chacune douze heures de travail. Des modalités analogues existent en *Pologne*, où la durée maximale de la journée de travail dans le cadre d'une semaine de travail comprimée est de douze heures¹⁵. Au *Portugal*, la compression de la semaine sur un nombre de jours réduit est possible pour autant que la journée de travail normale ne dépasse pas la limite des huit heures¹⁶. Selon le gouvernement, la semaine de cinq jours est la pratique courante, et la semaine de moins de cinq jours n'est possible, en vertu des dispositions en vigueur, que si la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas 32 heures (dans le cas d'une semaine de quatre jours ouvrés).

209. Il conviendrait d'être particulièrement vigilant pour assurer que la mise en œuvre de systèmes de semaine de travail comprimée ne contrevienne pas aux normes prescrites par les conventions n^{os} 1 et 30.

210. Pour être compatible avec les dispositions de la convention n^o 1, le système de la semaine de travail comprimée en établissements industriels doit simultanément satisfaire aux deux conditions suivantes:

- i) la durée journalière maximale du travail sera de neuf heures, étant entendu que, sur la semaine, la durée journalière du travail d'un ou de plusieurs jours sera inférieure à huit heures¹⁷;
- ii) le système en question est approuvé par l'autorité publique compétente ou par un accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs ou leurs représentants¹⁸.

211. Ainsi, les systèmes suivants de semaine de travail comprimée en établissements industriels semblent être incompatibles avec les dispositions de la convention n^o 1: i) systèmes prévoyant une journée de travail supérieure au plafond de neuf heures; ii) systèmes adoptés unilatéralement par l'employeur sans l'approbation formelle de l'autorité publique compétente ou sans accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs ou leurs représentants.

212. Pour être compatibles avec la convention n^o 30, les semaines de travail comprimées dans le commerce et dans les bureaux ne devraient pas comporter de journées de travail supérieures à dix heures¹⁹. Contrairement à la convention n^o 1, la convention n^o 30 prévoit qu'un tel système peut être adopté sans l'approbation formelle de l'autorité publique compétente ni accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs ou leurs représentants²⁰.

¹⁴ BIT: *Conditions of work digest: Working time around the world, op. cit.*, p. 13.

¹⁵ Art. 143, Code du travail.

¹⁶ Section 163(1), Code du travail.

¹⁷ Article 2 b) de la convention n^o 1 (C.1).

¹⁸ Art. 2 b), C.1.

¹⁹ Art. 4, C.30.

²⁰ Art. 4, C.30.

213. Il apparaît que, dans de nombreux cas, les semaines de travail comprimées risquent fortement d'être contraires aux prescriptions de la convention n° 1 et/ou de la convention n° 30, particulièrement en raison de la durée journalière du travail qui est typiquement d'application dans le cadre de tels régimes. Par exemple, les systèmes dans lesquels le travail est effectué le week-end par deux équipes travaillant douze heures à tour de rôle paraissent incompatibles avec les prescriptions des deux conventions, du fait que la durée journalière du travail peut dépasser les limites de neuf et de dix heures qu'elles établissent respectivement.

C. Horaires décalés

214. Le système des horaires décalés est un mode d'organisation du temps de travail dans le cadre duquel des travailleurs ou des groupes de travailleurs commencent et terminent leur journée de travail à des heures légèrement différentes, mais fixes²¹. Ce système offre une certaine liberté aux travailleurs, dans des limites définies, en ce sens qu'ils peuvent fixer leurs horaires de début et de fin de journée au travail. Toutefois, une fois que ces horaires ont été choisis (ou fixés par l'employeur), ils restent inchangés. Ce système d'horaires décalés peut également être adopté pour les pauses déjeuner et les temps de repos²².

215. Selon les rapports reçus, ce type d'aménagement du temps de travail est utilisé dans les pays suivants: *Belgique, Canada, El Salvador, Estonie, Etats-Unis, Mexique, Niger, Pologne, Singapour et Suisse*.

216. La mise en place d'horaires décalés ne devrait pas poser de problèmes particuliers du point de vue de leur compatibilité avec les dispositions des conventions n°s 1 et 30, pour autant que la durée journalière et hebdomadaire du travail ne dépasse pas les limites prescrites par ces conventions.

D. Durée journalière du travail variable

217. Dans le cadre de cette méthode d'organisation du temps de travail, la durée du travail varie d'un jour à l'autre²³. Selon les rapports reçus, cette méthode est utilisée dans les pays suivants: *Brésil, El Salvador, Estonie, Etats-Unis, Mexique, Suisse et Turquie*.

218. L'application de cette méthode peut poser certains problèmes de compatibilité avec les conventions n°s 1 et 30.

219. Pour être compatibles avec la convention n° 1, les systèmes de durée journalière du travail variable, dans les établissements industriels, devraient garantir que le nombre moyen d'heures de travail sur une période de trois semaines ou moins ne dépasse pas huit heures par jour ni 48 heures par semaine²⁴. Si l'employeur souhaite avoir pour base de calcul une période supérieure à trois semaines, il ne peut le faire que par le biais d'une convention entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, transformée en règlement par le gouvernement auquel la convention est communiquée²⁵. En outre, la

²¹ BIT: *Conditions of work digest: Working time around the world, op. cit.*, p. 13.

²² BIT: projet de Recueil de directives pratiques sur le temps de travail (MEWT/1993/I), BIT, Genève, 1993, paragr. 3.1.1.

²³ BIT: *Conditions of work digest: Working time around the world, op. cit.*, p. 13.

²⁴ Art. 2 c), C.1.

²⁵ Art. 5, 1, C.1.

durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur le nombre de semaines prévu dans une telle convention ne pourra en aucun cas excéder 48 heures par semaine ²⁶.

220. Par conséquent, les systèmes suivants relatifs à une durée de travail journalière variable en établissements industriels semblent être incompatibles avec les dispositions de la convention n° 1: i) les systèmes en vertu desquels le nombre moyen d'heures ouvrées sur une période de trois semaines dépasse huit heures par jour et 48 heures par semaine; ii) les systèmes qui utilisent une période de plus de trois semaines comme base de calcul et qui n'ont pas été approuvés par une convention transformée en règlement par le gouvernement; iii) les systèmes qui ont été approuvés par une convention, transformée en règlement par le gouvernement, en vertu desquels le nombre moyen d'heures ouvrées dépasse 48 heures par semaine.

221. Pour que les systèmes de durée journalière du travail variable soient compatibles avec les dispositions de la convention n° 30, dans le commerce et dans les bureaux, il importe que la durée journalière du travail ne dépasse pas dix heures ²⁷. Lorsqu'il est prévu, dans le cadre de tels systèmes, d'utiliser la semaine comme base de calcul, il n'est pas nécessaire que les autorités publiques adoptent un règlement ²⁸. Si l'employeur souhaite utiliser une période supérieure à une semaine comme base de calcul, en vertu de la convention n° 30, ceci ne peut être fait que dans les «cas exceptionnels» où les conditions dans lesquelles le travail doit s'effectuer rendent inapplicables les limites prescrites par les articles 3 et 4 ²⁹. En outre, de telles dispositions ne peuvent être adoptées que si elles ont fait l'objet de règlements par l'autorité publique, après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs. Contrairement à la convention n° 1, la convention n° 30 n'exige pas d'accord préalable entre les organisations de travailleurs et d'employeurs, mais uniquement des consultations avec ces dernières ³⁰. Conformément aux dispositions de la convention n° 30, la durée moyenne du travail sur le nombre de semaines considérées ne doit pas dépasser 48 heures par semaine et en aucun cas la durée journalière du travail ne devra dépasser dix heures ³¹.

222. Les systèmes suivants de durée journalière de travail variable dans le commerce et les bureaux semblent incompatibles avec les dispositions de la convention n° 30: i) les systèmes dans le cadre desquels le calcul s'effectue sur la base d'une semaine et la durée du travail dépasse dix heures par jour; ii) les systèmes dans lesquels les limites fixées par les articles 3 et 4 sont dépassées lorsqu'il n'est pas avéré que ces dispositions ne peuvent pas être appliquées; iii) les systèmes dans le cadre desquels le calcul s'effectue sur la base d'une période plus longue qu'une semaine, qui n'ont pas fait l'objet de règlements pris par l'autorité publique après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs; iv) les systèmes qui ont fait l'objet de règlements de la part de l'autorité publique après tenue des consultations requises, dans le cadre desquels la durée moyenne hebdomadaire du travail dépasse 48 heures et la durée journalière du travail excède dix heures.

²⁶ Art. 5, 2, C.1.

²⁷ Art. 4, C.30.

²⁸ Art. 4, C.30.

²⁹ Art. 6, C.30.

³⁰ Document GB.258/ESP/6/6, paragr. 92.

³¹ Art. 6, C.30.

E. Annualisation de la durée du travail

223. L'annualisation de la durée du travail est une méthode de calcul des heures de travail dans le cadre de laquelle les horaires effectués par les travailleurs sont définis sur une base annuelle plutôt qu'hebdomadaire. Dans la mesure où les limites minimales et maximales de la durée journalière et hebdomadaire normale du travail sont respectées, aucune prime à titre d'heures supplémentaires n'est payable. L'utilisation de cette méthode permet d'adapter le temps de travail en fonction des variations saisonnières ou autres de l'offre et de la demande. Les salariés reçoivent, dans la plupart des cas, un salaire moyen tout au long de l'année. L'annualisation de la durée du travail est aussi utilisée en rapport avec le travail posté³². Selon les rapports reçus, cette méthode est utilisée dans les pays suivants: *Allemagne, Belgique, Grèce, Pologne et Tunisie*.

224. Par exemple, en *Grèce*, dans les établissements où la semaine de 40 heures est appliquée sur une base contractuelle, des accords d'entreprise, des accords entre l'employeur et le syndicat de l'entreprise ou des accords entre l'employeur et le comité d'entreprise, peuvent permettre la répartition de 138 heures, sur le nombre total d'heures de travail par an, en augmentant la durée du travail sur une certaine période et en la réduisant sur une autre période, à condition que soient respectées les dispositions en vigueur sur le repos obligatoire des travailleurs et la durée hebdomadaire moyenne maximale du travail, y compris les heures supplémentaires. Dans ce cas, la durée hebdomadaire moyenne du travail sur un an (la période de référence) ne doit pas dépasser 38 heures par semaine, à l'exclusion des heures supplémentaires. Les périodes de congé annuel de convalescence ne sont pas comptabilisées dans le calcul de la moyenne annuelle³³.

225. Le gouvernement de la *Suisse* fait observer que l'annualisation de la durée du travail est légale en Suisse uniquement dans la mesure où cet aménagement respecte la durée hebdomadaire maximale du travail. De ce fait, tout système ne respectant pas cette limite soulève des problèmes juridiques. Dans la mesure où la durée du travail ne peut pas être répartie librement sur l'année entière, on ne saurait précisément parler «d'annualisation de la durée du travail» dans le cas de la Suisse.

226. Dans certains cas, la mise en œuvre de systèmes d'annualisation de la durée du travail peut être contraire à certaines normes prescrites par les conventions n^{os} 1 et 30.

227. Pour être compatible avec la convention n^o 1, ce type d'aménagement de la durée du travail en établissements industriels doit simultanément satisfaire aux trois conditions ci-après:

- i) il doit être adopté dans les «cas exceptionnels» où les limites de huit heures par jour et de 48 heures par semaine sont reconnues inapplicables³⁴;
- 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 communiquée³⁵;

³² BIT: *Conditions of work digest: Working time around the world, op. cit.*, p. 14.

³³ Art. 5, loi 2874/2000 sur l'aménagement du temps de travail.

³⁴ Art. 5, 1, C.1.

³⁵ Art. 5, 1, C.1.

iii) la durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur le nombre de semaines déterminée par la convention en question ne doit pas dépasser 48 heures³⁶.

228. Par conséquent, les systèmes suivants d'annualisation de la durée du travail en établissements industriels semblent incompatibles avec les dispositions de la convention n° 1: i) les systèmes dans lesquels les limites horaires fixées à l'article 2 sont dépassées lorsqu'il n'est pas avéré que les circonstances rendent cette disposition inapplicable; ii) les systèmes non approuvés par une convention transformée en règlement par le gouvernement; iii) les systèmes dans le cadre desquels la durée moyenne du travail sur le nombre de semaines prévues dans la convention en question dépasse 48 heures par semaine.

229. Pour être compatible avec la convention n° 30, tout système d'annualisation de la durée du travail dans le commerce et les bureaux devrait simultanément satisfaire aux trois conditions ci-après:

- i) ce système doit être adopté dans les «cas exceptionnels» où les conditions dans lesquelles le travail doit s'effectuer rendent inapplicables les dispositions des articles 3 et 4³⁷;
- ii) la durée moyenne du travail, calculée sur le nombre de semaines considérées, ne doit pas dépasser 48 heures par semaine et, en aucun cas, la durée journalière du travail ne doit dépasser dix heures³⁸;
- iii) ce système doit être adopté après avoir fait l'objet d'un règlement de l'autorité publique après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs (aucune convention préalable entre les organisations de travailleurs et d'employeurs n'est requise, seules des consultations sont nécessaires)³⁹.

230. Par conséquent, les systèmes suivants d'annualisation du temps de travail dans le commerce et les bureaux semblent incompatibles avec les dispositions de la convention n° 30: i) les systèmes dans lesquels les limites horaires fixées aux articles 3 et 4 sont dépassées lorsqu'il n'est pas avéré que les circonstances rendent ces dispositions inapplicables; ii) les systèmes en vertu desquels la durée moyenne du travail dépasse 48 heures par semaine; iii) les systèmes en vertu desquels la durée de travail d'une journée quelconque dépasse dix heures; iv) les systèmes qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement pris par l'autorité publique après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs.

F. Horaire souple

231. Les systèmes d'horaire souple sont utilisés pour permettre aux salariés d'aménager eux-mêmes leur temps de travail dans certaines limites, leur présence étant normalement obligatoire pendant des plages dites fixes⁴⁰. D'après les rapports reçus, des systèmes de ce type sont utilisés dans les pays suivants: *Bélarus, Botswana, Canada, El Salvador, États-Unis, Finlande, Italie, Japon, Mexique, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suisse et République tchèque*.

³⁶ Art. 5, 2, C.1.

³⁷ Art. 6, C.30.

³⁸ Art. 6, C.30.

³⁹ Art. 8, C.30.

⁴⁰ BIT: *Conditions of work digest: Working time around the world, op. cit.*, p. 13.

232. En vertu du système d'horaire souple en vigueur au *Japon*, ce sont les salariés qui décident de leurs heures de prise et de fin de service⁴¹. Ces derniers déterminent eux-mêmes leur horaire de travail pour un jour ou une semaine donné(e) dans le cadre de l'horaire hebdomadaire (ou mensuel) fixé par accord écrit entre l'employeur et les travailleurs. Le gouvernement fait valoir, étant donné que les salariés choisissent librement leurs heures de prise et de fin de service, qu'il n'existe pas de durée journalière ou hebdomadaire légale du travail, et donc pas de limites supérieures. Toutefois, les heures travaillées en sus de l'horaire fixé sont considérées comme heures supplémentaires. Selon le gouvernement, il risque d'y avoir conflit entre ce système et les dispositions des conventions n^{os} 1 et 30, car toutes deux posent une limite maximale à la durée journalière du travail.

233. La possibilité de mettre en place des systèmes d'horaire souple est actuellement à l'étude en *Jamaïque*, sans qu'une loi ait encore été élaborée.

234. Pour être compatibles avec la convention n^o 1, les systèmes d'horaire souple utilisés dans les établissements industriels et qui prennent la semaine comme base de calcul de la durée du travail doivent satisfaire simultanément aux deux conditions suivantes:

- i) le système fixe la durée journalière du travail, avec un plafond de neuf heures à condition que la durée du travail d'un ou plusieurs jours de la semaine soit inférieure à huit heures⁴²;
- ii) le système doit être approuvé par l'autorité compétente ou par convention entre les organisations d'employeurs et de travailleurs ou leurs représentants⁴³.

235. Lorsque la base de calcul de la durée du travail est supérieure à une semaine, le système d'horaire souple doit, pour être conforme à la convention n^o 1, satisfaire simultanément aux trois conditions suivantes:

- i) le système est mis en place dans les «cas exceptionnels» où les limites de huit heures par jour et de 48 heures par semaine ont été reconnues inapplicables⁴⁴;
- ii) il est instauré par convention passée entre les organisations de travailleurs et d'employeurs et transformée en règlement par le gouvernement auquel la convention est communiquée⁴⁵;
- iii) la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur le nombre de semaines déterminé par une telle convention, ne dépasse pas 48 heures⁴⁶.

236. Par conséquent, dans les établissements industriels, paraissent incompatibles avec les dispositions de la convention n^o 1 les systèmes d'horaire souple: i) dans lesquels les limites horaires fixées par l'article 2 sont dépassées alors qu'il n'a pas été prouvé que les circonstances rendent cette disposition inapplicable; ii) non approuvés par convention transformée en règlement par le gouvernement; iii) dans lesquels la durée hebdomadaire

⁴¹ Art. 32(2), loi sur les normes du travail.

⁴² Art. 2 b), C.1.

⁴³ Art. 2 b), C.1.

⁴⁴ Art. 5, 1, C.1.

⁴⁵ Art. 5, 1, C.1.

⁴⁶ Art. 5, 2, C.1.

moyenne du travail sur le nombre de semaines fixé par une telle convention excède 48 heures.

237. Pour être compatibles avec la convention n° 30, les systèmes d'horaire souple utilisés dans le commerce et les bureaux qui prennent la semaine comme base de calcul de la durée du travail doivent garantir que la durée journalière du travail ne dépasse pas dix heures⁴⁷. Dans ce cas, l'autorité publique n'est pas tenue d'établir un règlement⁴⁸.

238. Lorsque la base de calcul de la durée du travail est supérieure à une semaine, le système d'horaire souple doit, pour être conforme à la convention n° 30, satisfaire simultanément aux trois conditions suivantes:

- i) le système est mis en place dans les «cas exceptionnels» où les conditions dans lesquelles le travail doit s'effectuer rendant inapplicables les dispositions des articles 3 et 4⁴⁹;
- ii) la durée moyenne du travail calculée sur le nombre de semaines considérées ne dépasse pas 48 heures par semaine et la durée journalière ne dépasse en aucun cas dix heures⁵⁰;
- iii) le système est mis en place en vertu de règlements pris par l'autorité publique après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs (aucun accord préalable entre les organisations de travailleurs et d'employeurs n'est requis par la convention n° 30, seules des consultations sont nécessaires)⁵¹.

239. Dans le commerce et les bureaux paraissent incompatibles avec les dispositions de la convention n° 30 les systèmes d'horaire souple: i) dans lesquels les limites fixées aux articles 3 et 4 sont dépassées alors qu'il n'est pas établi que les circonstances rendent ces dispositions inapplicables; ii) dans lesquels la durée hebdomadaire moyenne du travail dépasse 48 heures; iii) dans lesquels la durée du travail d'un jour quelconque dépasse dix heures; iv) qui n'ont pas fait l'objet de règlements de l'autorité compétente après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs.

G. Travail sur appel

240. Le travail sur appel a été examiné dans les paragraphes 48 à 51 et 54 à 55 de cette étude d'ensemble. D'après les rapports reçus, les pays suivants utilisent un système de ce type: *Allemagne, Estonie, Etats-Unis, Finlande, Italie, Mexique, Suisse et Turquie*.

241. En *Finlande*, par exemple, un employeur et un salarié peuvent convenir que ce dernier devra rester chez lui ou prendre toute autre disposition pour se rendre disponible en cas de besoin. Les heures d'astreinte ne sont pas considérées comme des heures de travail. Cependant, une disposition législative finlandaise prévoit que la durée et la fréquence des astreintes ne doivent pas perturber exagérément le temps libre du salarié⁵². D'après cette disposition, lorsque l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur un régime d'astreinte, ils doivent également convenir de la rémunération des heures

⁴⁷ Art. 4, C.30.

⁴⁸ Art. 4, C.30.

⁴⁹ Art. 6, C.30.

⁵⁰ Art. 6, C.30.

⁵¹ Art. 8, C.30.

⁵² Art. 5(1), loi sur la durée du travail.

d'astreinte. Les restrictions qu'impose l'astreinte à l'utilisation que le salarié peut faire de son temps libre doivent être prises en considération pour le calcul de la rémunération. La moitié au moins du temps que le salarié passe chez lui en disponibilité doit être rémunérée sous forme de salaire ou compensée par du temps libre pris sur les heures de travail normales⁵³. Si le recours au système de l'astreinte est nécessaire en raison de la nature du travail, et si des raisons impérieuses le justifient, les fonctionnaires ou les agents des entreprises publiques ne peuvent refuser de s'y soumettre⁵⁴.

242. Les pratiques en vigueur aux *Etats-Unis* et dans l'Union européenne, qui ont été examinées aux paragraphes 48 à 51 et 54 à 55, ainsi que la législation et la pratique nationales, montrent que la question des périodes d'astreinte fait l'objet de différents types d'approches, lesquelles reflètent en partie la qualification donnée à ces périodes dans des circonstances données. Comme on l'a vu dans le paragraphe 51, la question de savoir si de tels systèmes sont incompatibles avec les dispositions des conventions dépend de la mesure dans laquelle le travailleur est empêché de mener des activités personnelles pendant les périodes d'astreinte et peut donc être considéré comme étant à la disposition de l'employeur. Cependant, même si les heures d'astreinte sont comptées, les dispositions des conventions ne sont pas enfreintes si les limites qu'elles fixent à la durée journalière et hebdomadaire du travail sont respectées.

III. Possibilités pour les travailleurs d'influer sur l'étendue et l'aménagement de leur durée du travail

243. Dans certains pays, les travailleurs peuvent influencer sur la durée et l'aménagement de leur temps de travail en recourant à différents systèmes, le plus souvent pour raisons familiales. En *France*, par exemple, les travailleurs peuvent demander une réduction de leur temps de travail sur une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine pour faire face à leurs obligations familiales⁵⁵. Au *Portugal*, le Code du travail stipule que les conventions collectives doivent, en matière de travail à temps partiel, donner la priorité aux salariés ayant des responsabilités familiales⁵⁶. Le Code du travail prévoit également la possibilité, pour les salariés ayant un enfant de moins de 12 ans ou un enfant handicapé, d'obtenir un temps partiel⁵⁷.

244. Les salariés peuvent également demander à travailler à temps partiel pour raisons familiales en *Algérie*, *Finlande* et *Slovénie*⁵⁸.

245. En *Allemagne*, en vertu de la loi sur le travail à temps partiel et le travail à durée réduite, les travailleurs peuvent demander une réduction des horaires convenus et un aménagement de leur temps de travail s'ils ont plus de six mois d'ancienneté⁵⁹, à condition que l'employeur occupe plus de 15 salariés (à l'exclusion des stagiaires). En

⁵³ Art. 5(2), loi sur la durée du travail.

⁵⁴ Art. 5(3), loi sur la durée du travail.

⁵⁵ Art. L 212-4-7, Code du travail.

⁵⁶ Art. 183(1), Code du travail.

⁵⁷ Art. 45(1) et 45(2), Code du travail.

⁵⁸ Art. 191, loi sur l'emploi.

⁵⁹ Art. 8, loi sur le travail à temps partiel et le travail à durée réduite du 21 décembre 2000. *Teilzeit-und Befristungsgesetz vom 21.12.2000* (BGBl. I, S. 1966).

vertu de la loi susmentionnée, il n'est pas nécessaire de justifier de motifs particuliers pour pouvoir travailler à temps partiel. Les salariés peuvent aussi demander une réduction de leur durée du travail pour raisons familiales (s'occuper d'un enfant ou d'un parent proche).

246. A *Maurice*, les travailleurs peuvent passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel pendant une certaine période et revenir par la suite à un emploi à plein temps⁶⁰.

247. Dans certains pays, les salariés ne peuvent demander une modification de la durée et de l'aménagement de leur temps de travail, mais ils ont droit à des pauses supplémentaires, par exemple pour allaiter un enfant, ou s'absenter pour de longues périodes pour raisons familiales. C'est le cas dans les pays suivants: *Afrique du Sud*, *Bélarus*⁶¹, *Brésil*⁶², *Canada*, *Costa Rica*⁶³, *Emirats arabes unis*, *Estonie*, *Grenade*⁶⁴, *Hongrie*⁶⁵, *Madagascar*⁶⁶, *Oman*⁶⁷, *Pologne*⁶⁸, *Suède*, *Suisse*, *Turquie*⁶⁹ et *Viet Nam*.

248. Dans d'autres pays, d'après les rapports reçus, la législation prévoit la possibilité de modifier la durée et l'aménagement du temps de travail par accord individuel ou collectif, et pas seulement pour raisons familiales. C'est le cas dans les pays suivants: *Bahreïn*, *Botswana*, *Brésil*, *Costa Rica*, *Etats-Unis*, *Grèce*, *Indonésie*, *Mexique*, *Pologne* et *Zimbabwe*.

249. Enfin, dans certains pays, d'après les rapports reçus, cette question ne fait l'objet d'aucune législation. C'est le cas dans les pays suivants: *Chine*, *Dominique*, *Fidji*, *Kenya*, *Papouasie-Nouvelle-Guinée*, *Qatar*, *Suriname* et *Thaïlande*.

IV. Incidence des dispositifs d'aménagement du temps de travail sur la pertinence des conventions n^{os} 1 et 30

250. Plusieurs gouvernements ont indiqué dans leur rapport que les systèmes d'horaire souple mis en place dans leur pays réduisent la pertinence des dispositions des conventions n^{os} 1 et 30. Par exemple, le gouvernement de l'*Australie* note que la souplesse autorisée par le système fédéral de relations professionnelles a permis aux employeurs et aux salariés de conclure au niveau de l'entreprise des accords novateurs sur la question du temps de travail. Ces accords, ainsi que la semaine de 38 heures prévue dans les principes nationaux en matière de fixation des salaires, attestent du déclin de la pertinence des conventions n^{os} 1 et 30.

⁶⁰ Art. 47G, loi sur le travail.

⁶¹ Art. 267, Code du travail.

⁶² Art. 396, loi codifiée relative au travail.

⁶³ Art. 97, Code du travail.

⁶⁴ Art. 72, loi sur l'emploi.

⁶⁵ Art. 138, Code du travail.

⁶⁶ Art. 25(4), 99 et 111, Code du travail.

⁶⁷ Art. 144 et 145, Code du travail.

⁶⁸ Art. 187, Code du travail.

⁶⁹ Art. 74, loi sur le travail.

251. Le gouvernement du *Canada* indique que les dispositions des conventions n^{os} 1 et 30 sont trop restrictives pour répondre aux besoins actuels des salariés, à savoir des régimes de temps de travail souples et variés, ainsi que pour répondre aux exigences des employeurs et d'une économie dynamique et mondialisée. Si les principes qui sous-tendent ces instruments, à savoir la protection des travailleurs, restent pertinents et importants, l'approche rigide qu'ils proposent sur la question de l'aménagement du temps de travail n'est plus appropriée ni souhaitable.

252. Le gouvernement de l'*Allemagne* indique que nombre de systèmes d'horaire souple risquent de ne pas être compatibles avec le cadre très étroit établi par les conventions pour calculer en moyenne la durée du travail. A cet égard, le gouvernement se réfère en particulier aux systèmes de comptes épargne temps, qui ont été mis en place en vertu de conventions collectives et qui sont largement utilisés dans les entreprises manufacturières, ainsi que dans le commerce et les bureaux, et qui permettent de calculer la moyenne des heures de travail sur plusieurs semaines ou plusieurs mois, voire sur une année entière.

253. Le gouvernement du *Japon* fait valoir que si les conventions n^{os} 1 et 30 devaient s'appliquer dans ce pays le système d'horaire souple en serait probablement affecté. Il indique qu'en vertu de ce système les heures de prise et de fin de service sont laissées au libre choix des travailleurs et qu'il n'y a donc pas de limitation à la durée journalière du travail, alors que les conventions n^{os} 1 et 30 limitent cette durée à neuf ou dix heures. Selon le gouvernement, il y aurait probablement conflit.

254. Le gouvernement de *Singapour* indique que compte tenu de la nature des systèmes d'horaire souple, qui diffèrent des systèmes traditionnels axés sur le lieu de travail et sur une durée journalière et hebdomadaire du travail répartie de manière uniforme, le passage à un type de système non traditionnel aurait une incidence sur la pertinence des instruments de l'OIT. Les limites posées par ces derniers en matière de durée du travail pourraient devoir être assouplies pour tenir compte des variations de l'horaire de travail.

255. Le gouvernement de la *Suède* indique que, compte tenu de la nécessité d'horaires de travail souples, les conventions ne sont pas pertinentes.

V. Remarques finales

256. Cette analyse révèle que les restrictions imposées par les conventions à la durée journalière et hebdomadaire maximale du travail, ainsi qu'à la possibilité de calculer en moyenne cette durée, pourraient entraver la mise en œuvre de systèmes modernes d'aménagement du temps de travail. Comme on l'a vu précédemment, par exemple, les systèmes de semaine comprimée dans lesquels le travail est effectué le week-end par deux équipes qui se relaient toutes les douze heures paraissent incompatibles avec les dispositions des deux conventions. Un système d'horaire souple peut poser un problème similaire s'il ne prévoit pas de limite maximale à la durée journalière du travail. Les informations qui précèdent donnent également à penser que des systèmes de ce type poseraient des problèmes pour la ratification des conventions n^{os} 1 et 30 dans les pays qui ne les ont pas encore ratifiées.

257. Des problèmes de compatibilité avec les dispositions des conventions se posent en outre du fait que, dans un nombre croissant de pays, les entreprises adoptent des formules souples d'aménagement du temps de travail, alors que les conventions prévoient que cela n'est possible que par règlement de l'autorité compétente.

Chapitre VII

Mesures d'application

I. Types de mesures d'application

258. En plus des dispositions de fond prescrivant des normes pour la durée du travail, tant la convention n° 1 que la convention n° 30 contiennent des dispositions visant à assurer une application effective de ces normes. Il va sans dire que si rien n'est fait pour veiller à cette application les objectifs de ces instruments demeureront inatteignables. Ces deux conventions prévoient l'application de leurs dispositions par: i) la notification des heures de travail et de repos¹; ii) la tenue de registres²; et iii) des sanctions³. La convention n° 30 dispose par ailleurs que des mesures appropriées doivent être prises pour assurer une inspection adéquate⁴.

II. Notification des heures de travail et de repos

259. La convention n° 1 dispose que, pour faciliter l'application de ses dispositions, chaque employeur doit 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; que les heures seront fixées⁵ de façon à ne pas dépasser les limites prévues par cette convention et, une fois notifiées, ne pourront être modifiées que selon le mode et la forme d'avis approuvés par le gouvernement⁶; et que chaque employeur doit faire connaître, de la même façon, les repos accordés pendant la durée du travail et considérés comme ne faisant pas partie des heures de travail⁷. La convention n° 30

¹ Article 8, paragraphe 1 *a*) et *b*), de la convention n° 1 (C.1); article 11, paragraphe 2 *a*) et *b*), de la convention n° 30 (C.30).

² Art. 8, 1 *c*), C.1; art. 11, 2 *c*), C.30.

³ Art. 8, 2, C.1; art. 11, 3, et art. 12, C.30.

⁴ Art. 11, 1, C.30.

⁵ La responsabilité de fixer les heures de travail est laissée à l'employeur, sous la réserve présumée que la question peut être réglée par la coutume ou par convention collective. Aucune approbation par l'autorité compétente n'est exigée. Voir le *Code international du travail*, vol. I, art. 242, note de bas de page n° 212 (p. 228) (BIT, Genève, 1952).

⁶ Art. 8, 1 *a*), C.1.

⁷ Art. 8, 1 *b*), C.1.

établit des obligations similaires à la charge des employeurs⁸, à l'exception de celle relative à la modification des horaires.

260. L'analyse des rapports reçus fait apparaître une grande variété dans les modes de notification des horaires de travail, qui ne se limitent pas à la notification par voie d'affiches.

261. Cette dernière méthode est utilisée dans un certain nombre de pays. Au *Suriname*, par exemple, les horaires doivent, dans la mesure du possible, être affichés là où le travail est effectué, et de manière à ce qu'ils puissent être vus facilement⁹. L'affiche doit indiquer les heures auxquelles commence et finit la journée de travail, les périodes et jours de repos; et, si le travail s'effectue par équipes, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe, ainsi que les noms des personnes qui doivent suivre l'horaire en question¹⁰. Le gouvernement précise cependant que, dans les faits, le Service d'inspection du travail autorise l'utilisation d'horaires et de calendriers. En *Finlande*, en vertu de la loi sur la durée du travail, les employeurs doivent afficher sur le lieu de travail le texte de la loi, tous les règlements d'application de celle-ci et les dérogations accordées, ainsi que les systèmes d'ajustement de la durée du travail et les grilles horaires, pour que les salariés puissent les examiner¹¹.

262. On retrouve aussi cette méthode de notification par voie d'affiches dans les pays suivants: *Afrique du Sud, Algérie, Bénin, Brésil, Emirats arabes unis, Gabon, Japon, Kenya, Madagascar, Maurice, Niger, Panama, Portugal, Roumanie, Sénégal, Thaïlande, Tunisie et Zimbabwe*.

263. Certains pays ont recours à d'autres méthodes de notification des heures de travail que la notification par voie d'affiches. En *Allemagne*, l'employeur est tenu de faire des copies de la loi sur la durée du travail, des textes d'application et des conventions collectives, mais aussi des contrats pertinents de travaux ou de services, qui doivent pouvoir être consultés par les travailleurs. En *Hongrie*, l'employeur est tenu, au moment de la conclusion d'un contrat de travail, de fournir au salarié des informations relatives notamment aux horaires de travail applicables¹². A *Malte*, en vertu de la loi sur l'emploi et les relations professionnelles, tout employeur qui recrute une personne doit expliquer à cette dernière toutes les conditions d'emploi reconnues applicables et lui remettre une déclaration écrite lui notifiant ces conditions¹³. En *Papouasie-Nouvelle-Guinée*, tous les fonctionnaires sont informés de la durée journalière du travail grâce aux ordonnances générales nationales qui réglementent la conduite de tous les fonctionnaires du pays. Pour ce qui est des salariés du secteur privé, le nombre des heures travaillées doit correspondre à celui qui est indiqué et convenu dans le document de politique générale publié par l'entreprise sur la durée du travail.

⁸ Art. 11, 2 b), C.30.

⁹ Art. 24(4), loi sur le travail.

¹⁰ Art. 24(3), loi sur le travail.

¹¹ Art. 41, loi sur la durée du travail.

¹² Art. 76(7), Code du travail.

¹³ Art. 7, loi sur l'emploi et les relations professionnelles.

III. Tenue d'un registre

264. En vertu de la convention n° 1, chaque employeur doit 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 cette convention¹⁴. En vertu de la convention n° 30, chaque employeur doit 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 rétribution¹⁵. A la différence de la convention n° 30, la convention n° 1 ne prescrit pas expressément la tenue d'un registre des salaires versés pour les heures supplémentaires.

265. Certains pays ont des dispositions spécifiques qui obligent les employeurs à tenir un registre des heures supplémentaires effectuées. En *Suède*, l'employeur est tenu par la loi sur la durée du travail d'inscrire sur un registre toutes les heures d'astreinte effectuées, ainsi que les heures supplémentaires et prolongations de la durée du travail. Les salariés peuvent consulter ces registres, personnellement ou par le biais d'un représentant, de même que les organisations syndicales qui les représentent sur le lieu de travail¹⁶. Le gouvernement ou l'Agence suédoise du milieu de travail, agissant au nom du gouvernement, peut réglementer les modalités de tenue de ce registre¹⁷.

266. La tenue d'un registre des heures de travail est aussi imposée par la loi dans les pays suivants: *Australie*¹⁸, *Canada*¹⁹, *Etats-Unis*²⁰, *Ethiopie*²¹, *Honduras*²², *Hongrie*²³, *Inde*²⁴, *Japon*²⁵, *République de Moldova*²⁶, *Namibie*²⁷, *Pologne*²⁸, *Roumanie*²⁹ et *Zimbabwe*³⁰.

¹⁴ Art. 8 c), C.1. Les heures supplémentaires sont celles qui ne sont pas indiquées sur les affiches décrivant la durée normale du travail de l'établissement et, en particulier, celles qui sont effectuées en vertu de la dérogation prévue au paragraphe 1 b) de l'article 6. Voir la Conférence internationale du Travail «Interprétation d'une décision concernant la convention n° 1 sur la durée du travail (industrie), 1919, BIT, *Bulletin officiel*, vol. III, n° 13, p. 428 (1921). Disponible à: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

¹⁵ Art. 11, 2 c), C.30.

¹⁶ Art. 11(1), loi sur la durée du travail.

¹⁷ Art. 11(2), loi sur la durée du travail.

¹⁸ Nouvelle-Galles du Sud: art. 129, loi de 1996 sur les relations professionnelles; Queensland: art. 266 et 267, loi sur les relations professionnelles.

¹⁹ Art. 24, ordonnance sur les normes du travail du Canada.

²⁰ Art. 11(c), loi sur les normes équitables du travail.

²¹ Art. 66(4), Proclamation concernant le travail.

²² Art. 335, Code du travail.

²³ Art. 140/A(1), Code du travail.

²⁴ Voir, par exemple, les règles 26 et 26A à 26D de la loi sur le salaire minimum du Gujarat.

²⁵ Art. 109, loi sur les normes du travail.

²⁶ Art. 106, Code du travail.

²⁷ Art. 4, loi sur le travail.

²⁸ Art. 149(1), Code du travail; art. 8, ordonnance du 28 mai 1996 du ministère du Travail et de la Politique sociale sur la portée des documents relatifs aux relations professionnelles et aux dossiers personnels des salariés qui doivent être tenus par l'employeur.

²⁹ Art. 116, Code du travail.

³⁰ Art. 125, loi sur les relations professionnelles.

IV. Inspections

267. A la différence de la convention n° 1, qui ne contient pas de dispositions relatives à l'inspection, la convention n° 30 impose explicitement aux Etats Membres qui la ratifient de prendre des mesures appropriées pour assurer une inspection adéquate³¹. La nature de ces mesures n'y est pas précisée, mais la convention (n° 81) et la recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947³², donnent des indications à ce sujet.

268. Normalement, le contrôle de l'application des dispositions relatives au temps de travail se fait au moyen des visites d'inspection effectuées par l'inspection du travail. C'est le cas dans les pays suivants: *Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Bahreïn, Belgique, Botswana, Brésil, Canada, Chine, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Dominique, El Salvador, Emirats arabes unis, Estonie, Fidji, Finlande, France, Gabon, Grèce, Grenade, Hongrie, Inde, Italie, Jamaïque, Japon, Jordanie, Lesotho, Madagascar, Malaisie, Malte, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Niger, Nigéria, Oman, Philippines, Portugal, Qatar, Roumanie, Singapour, Slovénie, Soudan, Suisse, Suriname, République tchèque, Thaïlande, Tunisie et Zimbabwe.*

269. En *Lituanie*, au contrôle par l'inspection du travail de l'Etat, vient s'ajouter un contrôle par les syndicats de l'application des dispositions relatives au temps de travail. En *Tunisie*, les activités de l'inspection du travail dans ce domaine sont complétées par celles de la police et des gardes nationaux³³.

270. Enfin, au *Royaume-Uni*, la responsabilité de l'application de ces dispositions est répartie entre plusieurs autorités différentes. Les limitations et les obligations d'évaluation de la santé sont contrôlées par le Service de santé et de sécurité, les autorités locales, le Bureau de l'aviation civile, l'Agence des véhicules et des services d'opérateurs et le Bureau maritime et des garde-côtes. Quant aux dispositions concernant le repos et les congés, elles sont du ressort des prud'hommes.

V. Les sanctions

271. La convention n° 1 considère comme illégal le fait d'employer une personne en dehors des heures fixées en vertu du paragraphe *a)* de l'article 8 ou pendant les heures fixées en vertu du paragraphe *b)* du même article³⁴. De même, la convention n° 30 prescrit que soit considéré comme illégal le fait d'employer une personne en dehors des heures auxquelles commence et finit la durée du travail (ou le tour de chaque équipe) en vertu du paragraphe 2 *a)* ou pendant les heures de repos fixées en vertu du paragraphe 2 *b)* de l'article 11³⁵. De plus, chaque Etat Membre qui ratifie la convention

³¹ Art. 11, 1, C.30.

³² Pour plus de précisions sur le contenu de ces instruments voir: Conférence internationale du Travail, 71^e session, Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 81) et la recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, la recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture) et la recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture). Rapport III (partie 4B), BIT, Genève, 1985. Disponible sur: <http://www.ilo.org/ilolex/english/surveyq.htm>.

³³ Voir art. 178, Code du travail.

³⁴ Art. 8, 2, C.1.

³⁵ Art. 11, 2 *c)*, C.30.

n° 30 doit prendre les mesures nécessaires au moyen d'un système de sanctions pour que les dispositions de la convention soient appliquées³⁶.

272. La législation des pays suivants prescrit des sanctions en cas de violation des dispositions concernant la durée du travail: *Canada*³⁷, *Costa Rica*³⁸, *Danemark*³⁹, *Estonie*⁴⁰, *Ethiopie*⁴¹, *Finlande*⁴², *Inde*⁴³, *Italie*⁴⁴, *Japon*⁴⁵, *Maurice*⁴⁶, *Mexique*⁴⁷, *République de Moldova*⁴⁸, *Oman*⁴⁹, *Soudan*⁵⁰, *Suède*⁵¹, *Suriname*⁵², *Thaïlande*⁵³, *Tunisie*⁵⁴, *Turquie*⁵⁵ et *Zimbabwe*⁵⁶.

273. Les sanctions pour violation des dispositions relatives à la durée du travail imposées par la législation nationale sont généralement des sanctions financières. Le mode de calcul du montant exact de ces sanctions varie d'un pays à l'autre. Le montant de l'amende est parfois calculé sur la base du salaire minimum ou de base. Au *Costa Rica*, par exemple, la violation des dispositions relatives à la durée du travail est passible d'une sanction financière allant de un à 23 mois de salaire de base⁵⁷. Le salaire mensuel minimum sert également de base au calcul des sanctions pécuniaires pour violation des dispositions relatives à la durée du travail prévues au *Mexique*⁵⁸ et en *République de Moldova*⁵⁹.

274. Il peut aussi arriver que la législation impose un montant fixe pour la sanction. Au *Canada*, par exemple, l'amende maximale prévue pour les cas de violation de la

³⁶ Art. 12, C.30.

³⁷ Voir, par exemple, art. 256 et 257, Code du travail du Canada.

³⁸ Art. 614, Code du travail.

³⁹ Art. 82(2), loi consolidée sur le milieu du travail.

⁴⁰ Art. 27(6), loi sur le temps de travail et les périodes de repos.

⁴¹ Art. 179, Proclamation concernant le travail.

⁴² Art. 42, loi sur la durée du travail.

⁴³ Voir, par exemple, art. 40, loi de 1954 sur les magasins et établissements de Delhi.

⁴⁴ Art. 19(2), décret-loi n° 66/2003.

⁴⁵ Art. 120, loi sur les normes du travail.

⁴⁶ Art. 55, loi du travail.

⁴⁷ Art. 994(I), loi fédérale sur le travail.

⁴⁸ Art. 41, Code du travail.

⁴⁹ Art. 154 à 156, Code du travail.

⁵⁰ Art. 126, loi sur le travail.

⁵¹ Art. 23 à 27, loi sur la durée du travail.

⁵² Art. 29(1), loi sur le travail.

⁵³ Art. 145, 146, 150 et 151(1), loi sur la protection du travail.

⁵⁴ Art. 234, 236 et 237, Code du travail.

⁵⁵ Art. 104, loi sur le travail.

⁵⁶ Art. 125(7), loi sur les relations professionnelles.

⁵⁷ Art. 614, Code du travail.

⁵⁸ La sanction peut aller de trois à 315 fois le salaire mensuel minimum et être appliquée à compter de la date et sur le lieu où la violation a été commise (art. 994(1) de la loi fédérale sur le travail).

⁵⁹ Sanction financière allant jusqu'à 75 fois le salaire mensuel minimum (art. 41 du Code du travail).

Partie III du Code canadien du travail, qui traite de la réglementation de la durée du travail, est de 5 000 dollars⁶⁰. De même, toujours au Canada (Colombie britannique), le directeur du Service des normes du travail peut infliger des amendes de 500 dollars, 2 500 dollars ou 10 000 dollars en cas de violation d'une des dispositions de la loi ou du règlement sur les normes du travail⁶¹.

275. Aux sanctions financières viennent parfois s'ajouter d'autres sanctions pénales, y compris une peine d'emprisonnement. Au *Danemark*, toute personne qui fait effectuer un travail en violation de la loi sur le milieu de travail, pendant les périodes et jours de repos, qui supervise ou inspecte ce travail ou qui fait elle-même un travail en violation de la Partie 9 de la loi est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à douze mois, et, en cas d'infraction commise volontairement ou constitutive d'une faute grave, la peine peut aller jusqu'à deux ans de prison⁶². Toute infraction à la réglementation sur la durée du travail peut aussi engager une responsabilité pénale de son auteur en *Finlande*⁶³, au *Japon*⁶⁴, à *Maurice*⁶⁵, en *Suède*⁶⁶ et au *Suriname*⁶⁷.

VI. Remarques finales

276. Les informations reçues ne révèlent aucun problème sérieux quant à l'existence de législation relative à l'application des dispositions concernant la durée du travail. Toutefois, une approche réaliste de la question ne saurait éviter le sujet de l'application effective de ces dispositions. À l'évidence, le seul fait que ces dispositions existent ne signifie pas que la réglementation de la durée du travail sera efficace, et il faut également que les services d'inspection soient suffisamment dotés en personnel, en matériel et en fonds, de telle sorte qu'ils puissent exercer leurs fonctions de manière adéquate et que les inspections soient menées régulièrement et de manière approfondie. Malheureusement, les informations fournies par les gouvernements et par les partenaires sociaux ne nous éclairent guère sur la manière dont les mesures d'application sont appliquées dans la pratique.

⁶⁰ Art. 256, Code du travail du Canada.

⁶¹ Art. 29, loi sur les normes du travail.

⁶² Art. 82(2), loi consolidée n° 784 sur le milieu de travail.

⁶³ Chap. 47, art. 2, Code pénal. Code pénal (5787/95). Tiré à part.

⁶⁴ Art. 119, loi sur les normes du travail.

⁶⁵ Art. 55, loi sur le travail.

⁶⁶ Art. 23 à 25, loi sur la durée du travail.

⁶⁷ Art. 29(1), loi sur le travail.

Chapitre VIII

Consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs

I. Consultations requises en vertu des conventions

277. Les conventions n^{os} 1 et 30 font obligation à l'autorité compétente, dans certains cas, de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées (consultations «verticales»). En vertu de ces deux instruments, les règlements établissant des dérogations permanentes et temporaires à la durée normale du travail doivent être pris après de telles consultations ¹. En outre, en vertu de la convention n^o 30, les consultations auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être menées avant que ne soient pris les règlements permettant de répartir la durée du travail sur une période excédant une semaine ².

II. Législations et pratiques nationales

278. L'adoption de lois et règlements régissant la durée du travail est assujettie, dans un certain nombre de pays, à des consultations auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs. Au *Danemark*, par exemple, d'après le gouvernement, il est de tradition d'associer les partenaires sociaux à l'élaboration de la législation sur le milieu de travail. Les règles correspondantes sont généralement discutées au sein d'un comité du règlement avec la participation de membres du Conseil pour le milieu de travail, lequel est composé de représentants des partenaires sociaux. Le gouvernement du *Royaume-Uni* indique qu'il consulte normalement les organisations d'employeurs et de travailleurs pour tout changement éventuellement apporté à la directive sur le temps de travail. De même, au *Viet Nam*, avant de promulguer des dispositions relatives à la durée du travail et aux périodes de repos, le ministère du Travail, des Personnes handicapées et des Affaires sociales mène toujours des consultations avec la Confédération générale du travail du Viet Nam (VGCL) et la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI). Des consultations sont également menées sur les lois et règlements relatifs à la durée du travail à *Bahreïn*, en *Malaisie*, en *Pologne* et en *Roumanie*.

279. Dans d'autres pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées sur toutes les questions concernant l'application générale de la durée du travail. Au *Brésil*, il est dans les attributions de l'inspection du travail de consulter les

¹ Article 6, paragraphe 2, de la convention n^o 1 (C.1); articles 7 et 8 de la convention n^o 30 (C.30).

² Art. 6 et 8, C.30.

syndicats et les employeurs sur les questions touchant aux droits des travailleurs, notamment en ce qui concerne la durée du travail. Au *Canada*, des consultations informelles sont menées au niveau fédéral auprès du Groupe consultatif des normes du travail, un groupe ad hoc officieux, sur les questions relatives aux normes du travail telles que la durée du travail. Parmi les membres de ce groupe informel figurent des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs et de la communauté des organisations non gouvernementales. Au *Kenya*, ces questions sont soumises aux délibérations de conseils de réglementation des salaires et des conditions d'emploi, à caractère tripartite. Les partenaires sociaux examinent de manière détaillée les questions relatives à la durée du travail avant leur inclusion dans les ordonnances rendues par ces conseils. A *Maurice*, des consultations tripartites sont menées au niveau du Conseil consultatif du travail et du Conseil national de la rémunération.

280. Des consultations auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les questions relatives à l'application générale de la durée du travail sont également menées au *Bénin*, à *Fidji*, en *Inde*, au *Mexique* et au *Suriname*.

281. Dans certains pays, les questions concernant l'application de la durée du travail doivent faire l'objet de consultations *entre* les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs (consultations «horizontales»). En *Australie* (Australie-Occidentale), la durée du travail prévue dans les sentences arbitrales et les conventions collectives est établie par la voie de négociations menées par les syndicats et les employeurs ou organisations d'employeurs. En *Croatie*, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, en l'absence d'une telle institution, le délégué syndical sur les questions concernant la répartition de la durée du travail. Au *Gabon*, des consultations sont requises quand il s'agit de déterminer le nombre d'heures de travail perdues, de les compenser et de convenir d'une période à cette fin, de déterminer les entreprises ou parties d'entreprises où cela est possible, ainsi que tous les chantiers de construction et ateliers où de mauvaises conditions météorologiques peuvent entraîner une interruption collective du travail.

282. Dans un nombre croissant de pays, les questions relatives à la durée du travail sont réglées par des conventions collectives³.

283. Des consultations entre organisations d'employeurs et de travailleurs sur les questions concernant la durée du travail sont également menées dans les pays suivants: *Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Bélarus, Canada, République centrafricaine, Finlande, Honduras, Hongrie, Indonésie, Italie, Japon, Lituanie, Malte, Nigéria, Suisse, République tchèque, Tunisie et Zimbabwe*.

III. Remarques finales

284. Les informations reçues montrent que les dispositions des conventions concernant l'obligation pour l'autorité compétente de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs pendant le processus devant conduire à l'adoption des règlements pertinents ne sont pas, à ce jour, universellement appliquées. Des «consultations verticales» sont menées dans plusieurs pays. Néanmoins, rares sont les cas où des consultations doivent précéder l'adoption de règlements prévoyant des dérogations permanentes et temporaires ou permettant de répartir la durée du travail sur une période excédant une semaine.

³ Voir annexe VI.

285. Il ressort aussi de ces informations que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle nettement plus important à jouer dans le processus d'*application* des règlements pertinents. Leur participation à ce processus est généralement canalisée par voie de consultations mutuelles ou de négociation collective, ce qui n'implique pas nécessairement la participation de l'autorité compétente. De telles consultations «horizontales» sont menées au niveau national, au niveau d'un secteur ou encore au niveau d'une entreprise donnée.

Chapitre IX

Perspectives de ratification et d'application

I. Perspectives de ratification de la convention n° 1

286. D'après les informations reçues, certains gouvernements ont étudié la possibilité de ratifier la convention n° 1. En *Finlande*, lorsqu'en 1986 le Comité national pour l'OIT s'est penché sur la question d'une ratification éventuelle de la convention n° 1, il a recommandé de ratifier non pas cette convention, mais plutôt la convention (n° 47) des quarante heures, 1935¹. Cette question a aussi été abordée à *Bahreïn*, en *Jordanie*, au *Lesotho* et aux *Philippines*. Toutefois, jusqu'ici, aucun de ces pays n'a ratifié cette convention.

287. Les gouvernements de la *Croatie* et d'*El Salvador* déclarent que la question de la ratification éventuelle de la convention n° 1 est à l'examen, et les gouvernements de l'*Indonésie*, de *Maurice*, d'*Oman* et de la *Tunisie* qu'ils examineront la possibilité de le faire. Le gouvernement du *Maroc* indique que la ratification de la convention n° 1 est possible. Enfin, certains pays précisent que, même si la convention n'a pas été ratifiée, ses principes ou certaines de ses dispositions sont mis en œuvre par la législation ou la pratique nationale. C'est le cas de la *Dominique*, de l'*Estonie*, de *Fidji*, de la *Jordanie*, de *Madagascar*, de la *République de Moldova*, du *Nigéria*, du *Sénégal* et du *Viet Nam*.

II. Perspectives de ratification de la convention n° 30

288. D'après les informations reçues, les gouvernements de *Bahreïn*, de la *Jordanie*, du *Lesotho* et des *Philippines* ont étudié la possibilité de ratifier la convention n° 30. Toutefois, jusqu'ici, aucun de ces pays n'a ratifié cette convention.

289. Les gouvernements de la *Croatie* et d'*El Salvador* déclarent que la question de la ratification éventuelle de la convention n° 30 est à l'examen, et les gouvernements de l'*Indonésie*, de l'*Italie*, de *Maurice*, d'*Oman* et de la *Tunisie* qu'ils examineront la possibilité de le faire. Enfin, certains pays précisent que, même si la convention n'a pas été ratifiée, ses principes ou certaines de ses dispositions sont mis en œuvre par la législation ou la pratique nationale. C'est le cas du *Bangladesh*, du *Costa Rica*, de la *Dominique*, de l'*Estonie*, de *Fidji*, de la *Grèce*, de la *Jordanie*, de *Madagascar*, de la *République de Moldova*, du *Nigéria*, du *Sénégal* et du *Viet Nam*.

¹ La ratification de la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, par la Finlande, a été enregistrée le 23 novembre 1989.

III. Difficultés qui peuvent empêcher ou retarder la ratification des conventions

A. Types de difficultés

290. Il ressort des rapports reçus que les difficultés qui empêchent ou retardent la ratification des conventions peuvent être classées en trois catégories en fonction des facteurs suivants: i) le contenu général des instruments et leur perception par les gouvernements et les partenaires sociaux; ii) les problèmes juridiques spécifiques que pose la ratification de ces conventions; et iii) les difficultés politiques, économiques et sociales internes des différents pays.

B. Le contenu général des instruments et leur perception par les gouvernements et les partenaires sociaux

291. Certains gouvernements considèrent que les conventions impliquent une réglementation excessivement rigide du temps de travail et ne peuvent donc pas être ratifiées. Pour le gouvernement de la *Suède*, par exemple, une telle réglementation devrait être plus souple, en fonction de la période considérée, que ce qu'autorisent les conventions. Ce gouvernement ajoute qu'en Suède les travailleurs jouissent d'une bonne protection avec la loi sur la durée du travail, la loi sur le milieu de travail et la directive européenne sur le temps de travail ².

292. Selon le gouvernement de l'*Allemagne*, certaines des dispositions des deux conventions sont incompatibles avec le besoin d'horaires de travail plus souples ressenti par la société aujourd'hui. Le gouvernement de la *Pologne* estime lui aussi que, dans le cadre de la législation actuelle, il n'est plus possible de revenir aux règles fixes en matière de durée de travail prévues par les conventions. La ratification de ces conventions pourrait, selon lui, empêcher l'adoption de solutions modernes, dans la mesure où elles mettent trop l'accent sur la protection des intérêts des salariés. Par conséquent, leur ratification lui paraît injustifiée et impossible. Le gouvernement du *Portugal* déclare, lui aussi, que la convention n° 30 ne correspond pas aux besoins actuels en matière de durée du travail et d'organisation du temps de travail.

293. L'*Australie*, le *Brésil* et la *Slovénie* ont fait des commentaires semblables sur le caractère dépassé ou le manque de souplesse de ces conventions.

294. Le gouvernement du *Mexique* souscrit aux conclusions de la réunion d'experts sur la durée du travail de 1993, selon lesquelles certaines dispositions de la convention n° 1 ne reflètent pas les tendances récentes en matière d'aménagement du temps de travail, et qu'il faudrait réviser cette convention de manière à prévoir des mesures qui assurent une flexibilité suffisante et qui garantissent une protection adéquate aux travailleurs.

295. Le gouvernement de la *Chine* rappelle que ces conventions ont été élaborées il y a longtemps et imposent la semaine de 48 heures, alors que la plupart des pays ont opté depuis pour une semaine de 40 heures et que, par conséquent, elles n'ont plus qu'une utilité limitée pour les pays. Quant à la *Norvège*, ce pays ayant déjà ratifié la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, la question de la ratification de la convention n° 1 ne se pose pas pour lui.

² Pour des informations plus détaillées, voir ci-dessus, Introduction, paragr. 27.

296. Enfin, le gouvernement du *Honduras* explique que, les dispositions de ces deux conventions étant contraires à celles du Code du travail et à celles des conventions collectives et des contrats de travail individuels, elles ne peuvent pas être ratifiées à l'heure actuelle.

C. Les problèmes juridiques spécifiques que pose la ratification des conventions

1. *Obstacles juridiques à la ratification des deux conventions*

297. Les rapports reçus montrent que les restrictions imposées pour les dépassements des limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail³ représentent un obstacle de nature générale qui empêche certains pays de ratifier ces deux conventions. En *Hongrie*, par exemple, l'Association nationale des employeurs et des industriels (MGYOSZ) trouve l'article 2 *b*) et l'article 4 de la convention n° 1 plus rigides que la législation hongroise en vigueur, qui tend déjà à affaiblir la compétitivité des entreprises. Selon cette association, il faudrait une réglementation plus souple afin d'accroître la compétitivité.

298. Il en va de même pour la convention n° 30, que certains pays ne peuvent pas ratifier à cause de la limite des dix heures pour la durée journalière du travail imposée par l'article 4 de cette convention. En *République tchèque*, la durée maximale d'une équipe étant de douze heures⁴, si la convention n° 30 était ratifiée par ce pays, il faudrait amender le Code du travail en conséquence. De même, au *Canada*, la législation de certaines provinces n'impose pas de limite absolue pour la durée journalière ou hebdomadaire du travail. Le gouvernement estime que l'approche restrictive de la réglementation de la durée du travail suivie par la convention n° 30 ne correspond plus ni aux besoins des employeurs ni à ceux des travailleurs.

299. Les restrictions imposées par l'article 4 de la convention n° 30 sont l'une des principales raisons qui ont poussé la Finlande à dénoncer cette convention⁵. Selon le gouvernement de ce pays, la loi sur la durée du travail ne remplit pas toutes les conditions prévues par la convention n° 30. Dans certains cas, comme le temps de travail organisé par cycles, et lorsque l'employeur et le salarié se sont mis d'accord pour des horaires souples, la durée du travail peut dépasser dix heures par jour. De plus, contrairement à la convention, la loi n'autorise aucune dérogation temporaire.

300. Les restrictions qu'imposent ces deux conventions à la limite supérieure de la durée du travail posent aussi des problèmes au *Japon*, où la loi sur les normes du travail permet un dépassement de ces limites en cas d'accord écrit passé entre un employeur et ses salariés⁶. Le gouvernement de l'*Allemagne* fait remarquer que la loi sur la durée du travail permet beaucoup plus de souplesse que les conventions, dès lors qu'elle autorise des dépassements temporaires de la durée du travail pouvant aller jusqu'à dix heures sans qu'aucune raison précise ne soit donnée. Ces restrictions imposées par les conventions posent aussi des problèmes en *Australie*, en *France* et en *Turquie*.

³ Articles 2 *b*) et 4 de la convention n° 1 (C.1).

⁴ Art. 85(2), Code du travail.

⁵ La convention n° 30 a été dénoncée par la Finlande le 23 juin 1999.

⁶ Art. 26, 32 et 40, loi sur les normes du travail.

301. Autre obstacle à la ratification de ces deux conventions: le fait que, dans certains pays, la durée du travail est régie non pas par la législation ou des règlements, comme l'exigent certains articles de ces conventions, mais uniquement par des conventions collectives, des contrats individuels conclus entre employeurs et salariés ou des sentences arbitrales. En *Australie*, par exemple, le gouvernement estime que la loi sur les relations professionnelles favorise la fixation de la durée du travail par accords sur le lieu de travail, ces accords étant appuyés par des sentences arbitrales. Au *Danemark*, le temps de travail est réglementé par des conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux. Autrement dit, précise le gouvernement, l'obligation de légiférer n'est pas appropriée. Au *Royaume-Uni*, le nombre d'heures supplémentaires qui peut être effectué dépend des besoins de chaque lieu de travail et des accords conclus entre un employeur et un salarié (ou leurs organisations représentatives). Le gouvernement estime que le fait de légiférer en la matière ne ferait que restreindre la flexibilité actuelle.

302. On a des exemples de législations nationales qui prescrivent une durée du travail inférieure à celle qui est prévue dans les conventions. C'est le cas en *Jamaïque*, où la norme légale est de 40 heures, et non de 48, comme prévu par les conventions.

303. Il y a des pays dont la réglementation de la durée du travail ne repose pas sur les principes d'une journée de travail de huit heures et d'une semaine de travail de 48 heures prévus par les deux conventions. Cela crée un obstacle à la ratification. Au *Danemark*, par exemple, la réglementation de la durée du travail et des périodes de repos se fonde sur le principe général d'une période de repos de onze heures consécutives au cours de chaque période de vingt-quatre heures. De plus, la principale règle appliquée au Danemark permet d'effectuer jusqu'à treize heures consécutives de travail. En *France*, en règle générale, la durée journalière maximale du travail est de dix heures ⁷.

304. En plus des obstacles juridiques communs à ces deux conventions, certaines difficultés sont propres à l'une ou l'autre d'entre elles.

2. *Obstacles juridiques spécifiques à la ratification de la convention n° 1*

305. En ce qui concerne la convention n° 1, certains problèmes découlent de la portée de la définition des mots «établissements industriels» ⁸. En *Suisse*, par exemple, la définition de l'établissement industriel que donne la loi fédérale sur le travail est plus étroite que celle qu'en donne la convention puisqu'elle exclut les transports, les mines et la construction ⁹.

306. D'autres problèmes découlent de l'obligation faite à l'article 5 aux organisations de travailleurs et aux organisations d'employeurs de se mettre d'accord par convention sur la limite journalière du travail sur une longue période et d'obtenir l'agrément du gouvernement ¹⁰. En *Norvège*, par exemple, la loi sur le milieu de travail permet de calculer en moyenne la durée du travail sans avoir à obtenir l'approbation du

⁷ Art. L 212-1, Code du travail.

⁸ Art. 1, 1, C.1.

⁹ Art. 5, loi sur le travail.

¹⁰ Art. 5, 1, C.1.

gouvernement¹¹ et habilite l'inspection du travail à autoriser le calcul en moyenne de la durée du travail lorsqu'un accord n'a pas été conclu entre les parties¹².

3. *Obstacles juridiques spécifiques à la ratification de la convention n° 30*

307. S'agissant de la convention n° 30, là aussi la ratification peut aussi être rendue difficile par l'ampleur de son champ d'application. Selon le gouvernement du *Royaume-Uni*, par exemple, le fait que cet instrument s'applique à autant de professions ne permet pas de le ratifier.

308. D'autres problèmes découlent de l'article 5 de cette convention, qui traite de la récupération des heures de travail perdues. En vertu de cette convention, les récupérations ne peuvent pas être autorisées pendant plus de trente jours par an et doivent être effectuées dans un délai raisonnable¹³, la prolongation de la durée journalière du travail ne peut pas dépasser une heure¹⁴, et la durée journalière du travail ne peut dépasser dix heures¹⁵. En *Turquie*, par exemple, il n'y a aucune limite aux récupérations¹⁶, à condition que la prolongation de la durée journalière du travail ne dépasse pas trois heures, et que la durée journalière du travail ne dépasse pas dix heures¹⁷.

309. Il y a enfin un obstacle qui découle de la disposition relative aux sanctions. Alors que la convention oblige tout Etat Membre qui la ratifie à prendre les mesures nécessaires au moyen d'un système de sanctions pour que ses dispositions soient appliquées¹⁸, en *Namibie*, l'application de sanctions en cas de non-respect de la durée du travail n'est pas prévue par la loi sur le travail.

D. Les difficultés politiques, économiques et sociales internes

310. Dans certains pays, si la question de la ratification éventuelle des conventions n°s 1 et 30 n'a pas pu être examinée, c'est à cause d'autres tâches plus urgentes pour le gouvernement ou du fait que les conditions préalables à la mise en marche du processus de ratification n'étaient pas réunies. C'est le cas au *Botswana*, où le gouvernement s'attache encore à aligner la législation nationale sur les conventions déjà ratifiées, et au *Zimbabwe*, où le gouvernement a l'intention de procéder à un examen complet de la législation et la pratique nationales afin de s'assurer qu'elles sont bien conformes aux conventions avant que celles-ci ne soient ratifiées. Au *Salvador*, une étude juridique devra être faite pour déterminer si la ratification des conventions pourrait affecter ou limiter l'application des dispositions de la Constitution.

311. En *Thaïlande*, le gouvernement n'a pas examiné la possibilité de ratifier la convention n° 30, d'autres conventions lui paraissant plus importantes, et les conventions

¹¹ Art. 47(2), loi sur le milieu de travail.

¹² Art. 47(3), loi sur le milieu de travail.

¹³ Art. 5, 1 a), C.30.

¹⁴ Art. 5, 1 b), C.30.

¹⁵ Art. 5, 1 c), C.30.

¹⁶ Art. 64, loi sur le travail.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Art. 12, C.30.

fondamentales et prioritaires ayant, pour lui, la priorité sur toutes les autres. Le gouvernement de l'*Afrique du Sud* rappelle que ce n'est qu'en 1994 que ce pays est redevenu Membre de l'OIT et que son principal objectif depuis cette date est de ratifier les conventions fondamentales et prioritaires.

312. Quant au gouvernement du *Népal*, il fait savoir que la situation politique très mouvante que traverse ce pays et l'absence de Parlement rendent impossible pour l'instant la ratification de ces conventions.

313. Certains gouvernements font savoir que les problèmes structurels ou administratifs qu'ils rencontrent ne leur permettent pas d'envisager la ratification de ces conventions. Aux *Emirats arabes unis*, par exemple, l'organisme qui est chargé du suivi des normes internationales du travail est trop petit pour pouvoir assumer de nouvelles obligations dans ce domaine.

314. Dans d'autres pays, ce sont des difficultés économiques et sociales internes qui ont empêché la ratification des conventions. A *Bahreïn*, par exemple, aucune difficulté juridique ne s'oppose à la ratification des deux conventions, mais cette ratification est toujours impossible à cause de certaines difficultés d'ordre pratique, à savoir l'instabilité du marché du travail et les modifications de la législation sur les relations de travail. Au *Japon*, la situation qui prévaut actuellement sur le marché du travail rend difficile la ratification de ces conventions. Au *Cambodge*, ce sont aussi des problèmes sociaux qui empêchent la ratification des conventions.

315. Le gouvernement de la *Croatie* fait savoir que, ce pays traversant une période de transition marquée par une croissance économique lente et un taux de chômage élevé, il est indispensable d'adopter des mesures de relance et de stimulation de toutes les formes d'entreprises qui sont susceptibles de contribuer à une croissance et un développement économiques plus rapides. Le gouvernement considère de ce fait que toute restriction apportée à la liberté de l'entreprise pourrait avoir un impact négatif sur la réalisation de ses objectifs stratégiques.

IV. Remarques finales

316. Il ressort clairement des rapports reçus que, dans la majorité des cas, les obstacles à la ratification des conventions sont dus à leur contenu général et au fait que ces instruments sont perçus comme excessivement contraignants et rigides, ainsi qu'aux problèmes juridiques spécifiques que posent ces conventions. Ces obstacles, loin d'être causés par des problèmes temporaires, sont liés à la nature même des instruments en question. Compte tenu de la tendance actuelle à un assouplissement généralisé de la réglementation du temps de travail à travers le monde, l'augmentation sensible du nombre de ratifications des conventions semble improbable dans un avenir prévisible.

Chapitre X

Conclusions

317. Depuis l'origine, l'OIT a considéré que la question de la durée du travail était importante. Cette idée est reflétée dans le préambule de la Constitution de l'OIT, aux termes duquel «il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations ... il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail...»¹. Le principe sous-jacent est que la vie humaine ne se résume pas au travail et que chaque être humain devrait bénéficier d'une protection effective contre une fatigue physique et mentale excessive et avoir la possibilité de se distraire et de mener une vie sociale et familiale. L'idée de traduire cette dimension «droits de l'homme» dans la réglementation internationale de la durée du travail demeure valable aujourd'hui. La durée du travail et celle des périodes de repos sont une dimension essentielle de toute relation d'emploi individuelle. En conséquence, dans l'économie mondiale, chaque travailleur devrait pouvoir se prévaloir d'une certaine norme concernant la durée maximale de son travail et la durée minimale de repos et jouir d'une telle protection, quel que soit l'endroit où il est né et celui où il vit.

318. La limitation du temps de travail et la reconnaissance du droit au repos figurent, au niveau le plus élevé, dans des instruments internationaux de portée universelle de premier ordre. Ainsi, l'article 24 de la Déclaration universelle des droits de l'homme reconnaît que 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 l'article 7 *d*) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui fait référence au repos, aux loisirs, à la limitation raisonnable de la durée du travail et aux congés payés périodiques, ainsi qu'à la rémunération des jours fériés.

319. Au niveau régional, ces principes sont inscrits dans plusieurs instruments internationaux. Récemment, le Traité établissant une Constitution pour l'Europe incorpore le droit de tout travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. Dans ce contexte, les conventions faisant l'objet de la présente étude d'ensemble ont posé des principes qui ont été largement suivis et sont devenus partie intégrante de la liste des droits fondamentaux des êtres humains et de leur dignité.

320. Au moment de leur adoption, les conventions n^{os} 1 et 30 correspondaient aux besoins et à la situation de l'époque. La réglementation et la réduction de la durée du

¹ Constitution de l'Organisation internationale du Travail et Règlement de la Conférence internationale du Travail, BIT, Genève, 2001. Texte disponible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/french/about/iloconst.htm#pre>.

travail – relevant parfois de l'exploitation – constituaient depuis longtemps une revendication prioritaire des syndicats et de certains industriels progressistes qui souhaitaient assurer de bonnes conditions de travail à leur personnel mais qui craignaient d'être moins concurrentiels s'ils réduisaient unilatéralement la durée du travail. Dans le droit fil de la philosophie de la Constitution de l'OIT, les conventions n^{os} 1 et 30 ont ouvert la voie à une longue série d'instruments de l'OIT réglant la durée du travail pour protéger les travailleurs contre des conditions inhumaines de travail dans les différentes branches de l'industrie, du commerce, des bureaux, ainsi que dans le secteur maritime.

321. L'établissement au niveau national de limites à la durée du travail a indubitablement des implications au-delà des frontières de l'Etat concerné. La Constitution de l'OIT reconnaît déjà dans son Préambule que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays². La mondialisation, qui suppose l'élaboration et l'application de «règles du jeu» universelles pour le marché mondial, n'a fait que renforcer le besoin de normes internationalement reconnues sur la durée du travail. Vu sous cet angle, l'établissement au niveau international de limites à la durée du travail contribue à l'instauration de conditions permettant une concurrence loyale entre les pays de telle sorte qu'aucun d'entre eux ne puisse bénéficier, sur le marché international, d'un avantage comparatif fondé sur les normes du travail.

322. Si des normes internationales concernant la durée du travail sont nécessaires pour assurer la protection effective des travailleurs, les rapports des gouvernements et les informations fournies par les partenaires sociaux révèlent que les conventions n^{os} 1 et 30 ne reflètent pas pleinement la réalité actuelle en la matière. En fait, certains aspects de ces conventions sont clairement dépassés. Le plus évident d'entre eux est peut-être la limite de cinquante-six heures fixée par l'article 4 de la convention n^o 1 en cas de travail posté continu. Aucun des pays ayant répondu au questionnaire n'impose une telle limite. D'un autre côté, de nombreux pays ont prévu, pour ces travailleurs, des limites légales plus favorables que la limite de la durée du travail généralement applicable. En *Norvège*, par exemple, la limite des 40 heures hebdomadaires est réduite à trente-six heures pour les travailleurs affectés à des postes continus³, et la même limite prévaut au *Paraguay*⁴, au lieu de la limite ordinaire de 48 heures par semaine.

323. D'une manière générale, de plus en plus de pays considèrent que les normes prescrites par ces deux instruments sont d'une rigidité excessive. Le système de durée «fixe» du travail, dont ces conventions font la pierre angulaire de la réglementation du temps de travail, n'est pas compatible avec la plus grande flexibilité demandée de nos jours. Les restrictions sévères au dépassement autorisé, en nombre d'heures, de la durée journalière et hebdomadaire normale du travail ont, dans de nombreux cas, fait obstacle à la ratification de ces conventions. Par ailleurs, dans un nombre croissant de pays, la durée du travail est régie non pas par des lois et des règlements, ainsi que le prescrivent certaines dispositions des conventions, mais par des conventions collectives de travail ou des sentences arbitrales et, dans certains cas, des accords individuels. Les problèmes que

² Constitution de l'Organisation internationale du Travail et Règlement de la Conférence internationale du Travail, disponible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/french/about/iloconst.htm#pre>.

³ Article 46(4)(a) de la loi relative à la protection des travailleurs et au milieu de travail.

⁴ Article 198 du Code du travail.

posent ces instruments se reflètent dans leurs modestes taux de ratification et dans l'absence de perspective d'augmentation du taux de ratification à l'avenir.

324. La nécessité d'une approche plus «flexible» est également mise en évidence dans les remarques finales de chaque chapitre de la présente étude. Des formules plus modernes d'aménagement du temps de travail sont de plus en plus souvent utilisées: travail à temps partiel, semaine comprimée, horaires décalés, durée journalière du travail variable, annualisation de la durée du travail, horaire souple, travail sur appel. L'examen qui précède a montré que la mise en œuvre de ces systèmes peut, dans certaines circonstances, être contraire aux prescriptions, plus rigides, des conventions n^{os} 1 et 30, même s'ils respectent l'un des objectifs primordiaux de ces conventions – la protection des travailleurs.

325. Dans l'immense majorité des pays, la question de la durée du travail est traitée d'une manière globale par la législation nationale. Au niveau international, cependant, la réglementation de la durée du travail constitue toujours, en ce début de XXI^e siècle, un assemblage d'instruments internationaux distincts.

326. La convention (n^o 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, adoptée au sein de l'OIT, témoigne d'une approche novatrice de la réglementation de la durée du travail et des périodes de repos, dans la mesure où elle offre une flexibilité en laissant les pays libres de choisir une approche fondée sur la durée du travail ou sur la durée des périodes de repos. En 2003, la directive européenne sur le temps de travail a pris en compte des facteurs pertinents allant au-delà de la question de la durée du travail en tant que telle. Elle contient des dispositions relatives aux repos journalier et hebdomadaire, au temps de travail hebdomadaire maximum, aux congés annuels, au travail de nuit, au travail posté et au rythme de travail⁵. L'OCDE et la Banque mondiale ont mené d'importantes études sur ce thème. Une réglementation à jour et flexible sur le temps de travail ne se limite cependant pas aux pays hautement industrialisés. Des lois et règlements adoptés récemment en Chine⁶, en République de Moldova⁷ et en Tunisie⁸ dans le domaine du travail sont des exemples de réglementations avancées portant sur les questions relatives au temps de travail. Si les recherches et les activités législatives menées au sein des institutions internationales et nationales ne traduisent pas nécessairement la même approche que celle de la présente commission concernant les questions relatives au temps de travail examinées dans cette étude, elles témoignent de l'importance accordée à ce thème à travers le monde.

327. Si l'impact d'une convention donnée ne se mesure pas uniquement au nombre de ratifications, il n'en est pas moins vrai qu'une norme internationale ne peut atteindre pleinement ses objectifs que si elle est largement reconnue, acceptée et appliquée. La question se pose donc de savoir quelle action l'OIT doit mener en matière de réglementation du temps de travail en général, et plus particulièrement à l'égard des conventions n^{os} 1 et 30. Dans le cadre du travail décent, toute réglementation internationale de la durée du travail doit préserver les intérêts et besoins légitimes des

⁵ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. *Journal officiel* de l'Union européenne, 2003 (L 299/9). Texte disponible à l'adresse suivante: http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/directive2003_88_fr.pdf.

⁶ Opinions sur certaines questions relatives au travail à temps partiel, publiées par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale le 30 mai 2003. Tiré à part.

⁷ Article 97 du Code du travail.

⁸ Article 94-2 du Code du travail.

travailleurs concernant leur santé et leur sécurité, et assurer le respect de leurs valeurs et besoins en matière de loisirs et de vie familiale, sociale et spirituelle. Parallèlement, la réglementation devrait offrir un degré de flexibilité plus élevé que celui garanti par les conventions existantes, de telle sorte que les employeurs puissent mieux organiser la production et les services, s'adapter à l'évolution des besoins en matière de production et être compétitifs sur le plan international.

328. Compte tenu des considérations qui précèdent, la commission considère que l'existence de normes minimums sur la durée du travail reste importante et pertinente. Cependant, les changements qui sont intervenus depuis l'adoption de ces deux instruments justifient leur révision. La commission n'a pas pour mandat de formuler des propositions concrètes à ce sujet, qui doivent bien entendu refléter l'opinion des mandants de l'OIT. Toutefois, sur la base de la présente étude, la commission suggère quelques éléments que les organes appropriés de l'Organisation internationale du Travail pourraient prendre en compte si la décision d'envisager la révision de ces conventions est prise.

329. Premièrement, compte tenu des similitudes croissantes entre les aménagements du temps de travail dans les professions industrielles et non industrielles, il conviendrait d'adopter un instrument unique portant révision à la fois de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930. Cette suggestion peut sembler contredire une citation figurant dans l'introduction de la présente étude à propos des réserves qui se sont exprimées quant à la faisabilité d'un instrument international unique de portée générale⁹. La commission est d'avis que la large portée d'un instrument unique couvrant l'ensemble de la question de la durée du travail n'affecterait pas de manière négative ses perspectives de ratification dans une mesure plus importante que ne le feraient les dispositions plus limitées de deux instruments séparés. La commission considère que la dimension «droits de l'homme» de la limitation de la durée du travail transcende les distinctions existant entre les modalités d'organisation du temps de travail dans les divers secteurs de l'activité économique et entre les différentes catégories de travailleurs.

330. Deuxièmement, compte tenu de l'importance croissante de la relation entre le temps de travail et le temps de non-travail dans l'organisation que connaît la société aujourd'hui, il serait également souhaitable d'inclure dans tout nouvel instrument unique sur la durée du travail les questions connexes du repos hebdomadaire et du congé annuel payé, actuellement couvertes par d'autres instruments de l'OIT. L'instauration de la semaine comprimée, des horaires décalés, de la journée de durée variable, de l'annualisation de la durée du travail et autres aménagements du temps de travail a une incidence directe sur la manière d'appréhender le temps de non-travail.

331. Pour garantir un juste équilibre entre les besoins des travailleurs et les exigences des employeurs, la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, devraient également être examinées. La commission estime que seul un instrument unique global, comme indiqué au paragraphe précédent, pourrait intégrer les questions relatives au temps de travail et

⁹ Voir, dans l'introduction, paragraphe 17 note de bas de page n° 55.

celles liées au temps de non-travail pour répondre aux exigences du monde du travail moderne¹⁰.

332. Sans préjudice de la réserve formulée précédemment au sujet de son mandat, la commission suggère que les éléments supplémentaires suivants soient pris en compte dans tout éventuel instrument nouveau:

- a) Offrir une protection effective aux travailleurs, de telle sorte que la durée du travail ne porte pas atteinte à leur santé et à leur sécurité.
- b) Permettre le maintien d'un équilibre raisonnable entre vie professionnelle et vie familiale.
- c) Assurer que le nouvel instrument n'entraîne pas une réduction du niveau de protection offert par les instruments existants.
- d) Prévoir des formes plus flexibles d'aménagement du temps de travail que celles envisagées dans les conventions examinées. Cela pourrait se faire en allongeant la durée journalière du travail autorisée, dans le cadre de limites déterminées et avec des repos suffisants, pour contribuer à l'octroi de conditions de travail décentes.
- e) Combler une lacune importante des conventions n^{os} 1 et 30 qui ne fixent pas de limite précise au nombre total d'heures supplémentaires pouvant être effectuées au cours d'une période donnée dans le cadre des dérogations permanentes ou temporaires prévues par les conventions.
- f) Combiner la réglementation de la durée du travail et celle des périodes de repos, de manière à prescrire une limite maximale au nombre total d'heures de travail (heures supplémentaires comprises) au cours d'une période donnée, tout en spécifiant la durée minimale du repos journalier¹¹.
- g) Accroître la flexibilité dans le calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes raisonnables d'une longueur supérieure à une semaine, en autorisant donc un nombre plus élevé d'heures de travail lorsque cela est nécessaire. Cette flexibilité accrue serait combinée à une réduction de la durée hebdomadaire moyenne du travail, la limite étant fixée à 48 heures (y compris les heures supplémentaires), tout en maintenant l'objectif de la semaine de 40 heures¹².
- h) Offrir une définition claire du temps de travail et prévoir une flexibilité suffisante pour permettre aux pays d'adapter les formes modernes de répartition du temps de travail aux conditions prévalant dans chaque pays. Un nouvel instrument devrait également tenir compte du recours croissant au travail à temps partiel, à la semaine de travail comprimée, aux horaires décalés, à la durée journalière du travail variable, à l'annualisation de la durée du travail, aux horaires souples, au travail sur appel, ainsi qu'à d'autres types d'aménagement visant à assurer la flexibilité de la durée du travail. Cela pourrait nécessiter la clarification de certaines questions, comme celle des périodes d'astreinte. La situation nationale varie cependant

¹⁰ On peut se demander si la nouvelle norme d'ensemble devrait inclure les instruments qui régissent la durée du travail dans des secteurs spécifiques de l'industrie et du commerce, notamment la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979. Voir ci-dessus, Introduction, notes de bas de page n^{os} 34 et 35.

¹¹ Voir par exemple les articles 3 et 6 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.

¹² Voir la convention (n° 47) des quarante heures, 1935.

grandement entre pays développés et en développement, mais aussi entre les différents types d'économies et de conditions climatiques.

- i)* Assurer la tenue de consultations entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'entre leurs organisations, sur les questions relatives au temps de travail, et permettre aux travailleurs d'avoir, à titre individuel, un certain choix concernant leurs horaires de travail, tout en offrant une flexibilité aux employeurs.
- j)* Prévoir que les principes de base relatifs au temps de travail devraient être réglementés par la législation nationale. Ces principes peuvent être mis en œuvre par des lois ou règlements adoptés au niveau national, des conventions collectives, des sentences arbitrales ou encore par d'autres moyens compatibles avec la législation et la pratique nationales.

333. A la lumière de ce qui précède, la commission espère que la présente étude d'ensemble et ses conclusions serviront de base à une discussion fructueuse concernant le réexamen d'ensemble du système actuel de réglementation internationale du temps de travail.

Annexe I

Convention n° 1

Convention tendant à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application du principe de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures, question formant le premier point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington;

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la durée du travail (industrie), 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1

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

- 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;
- 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 télégraphiques ou téléphoniques, 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, maritime ou intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2. Les prescriptions relatives au transport par mer et par voie d'eau intérieure seront fixées par une conférence spéciale sur le travail des marins et mariniers.

3. Dans chaque pays l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Article 2

Dans tous les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, la durée du travail du personnel ne pourra excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine, sauf les exceptions prévues ci-après:

- a) les dispositions de la présente convention ne sont pas applicables aux personnes occupant un poste de surveillance ou de direction ou un poste de confiance;
- b) lorsque, en vertu d'une loi ou par suite de l'usage ou de conventions entre les organisations patronales et ouvrières (ou, à défaut de telles organisations, entre les représentants des patrons et des ouvriers), la durée du travail d'un ou 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 pourra jamais excéder une heure par jour;
- c) 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.

Article 3

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.

Article 4

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.

Article 5

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.

Article 6

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. Ils détermineront le nombre maximum d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées dans chaque cas. Le taux du salaire pour ces heures supplémentaires sera majoré d'au moins 25 pour cent par rapport au salaire normal.

Article 7

1. Chaque gouvernement communiquera au Bureau international du Travail:

- a) une liste des travaux classés comme ayant un fonctionnement nécessairement continu dans le sens de l'article 4;
- b) des renseignements complets sur la pratique des accords prévus à l'article 5;
- c) des renseignements complets sur les dispositions réglementaires prises en vertu de l'article 6 et leur application.

2. Le Bureau international du Travail présentera chaque année un rapport à ce sujet à la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail.

Article 8

1. 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;
- 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.

2. 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).

Article 9

L'application de la présente convention au Japon comportera les modifications et conditions suivantes:

- a) seront considérés comme établissements industriels, notamment: les établissements énumérés au paragraphe a) de l'article 1; les établissements énumérés au paragraphe b) de l'article 1, s'ils occupent au moins dix personnes; les établissements énumérés au paragraphe c) de l'article 1, sous réserve que ces établissements soient compris dans la définition des fabriques donnée par l'autorité compétente; les établissements énumérés au paragraphe d) de l'article 1, sauf le transport de personnes ou de marchandises par route, la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, ainsi que le transport à la main; et, sans égard au nombre des personnes occupées, ceux des établissements industriels énumérés aux paragraphes b) et c) de l'article 1 que l'autorité compétente pourrait déclarer très dangereux ou comportant des travaux insalubres;
- b) la durée effective du travail de toute personne âgée d'au moins quinze ans, employée dans un établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, ne dépassera pas cinquante-sept heures par semaine, sauf dans l'industrie de la soie grège, où la durée maximum de travail pourra être de soixante heures par semaine;

- c) la durée effective du travail ne pourra en aucun cas dépasser quarante-huit heures par semaine, ni pour les enfants de moins de quinze ans occupés dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, ni pour les personnes occupées aux travaux souterrains dans les mines, quel que soit leur âge;
- d) la limitation des heures de travail peut être modifiée dans les conditions prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 de la présente convention, sans toutefois que le rapport entre la durée de la prolongation accordée et la durée de la semaine normale puisse être supérieur au rapport résultant des dispositions desdits articles;
- e) une période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives sera accordée à tous les travailleurs sans distinction de catégorie;
- f) les dispositions de la législation industrielle du Japon qui en limitent l'application aux établissements où sont employées au moins quinze personnes, seront modifiées de façon à ce que cette législation s'applique désormais aux établissements où sont employées au moins dix personnes;
- g) les dispositions des paragraphes ci-dessus du présent article entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 1922; toutefois, les dispositions contenues à l'article 4, telles qu'elles sont modifiées par le paragraphe d) du présent article, entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 1923;
- h) la limite de quinze ans prévue au paragraphe c) du présent article sera portée à seize ans le 1^{er} juillet 1925 au plus tard.

Article 10

Dans l'Inde britannique, le principe de la semaine de soixante heures sera adopté pour tous les travailleurs occupés dans les industries actuellement visées par la législation industrielle dont le gouvernement de l'Inde assure l'application, ainsi que dans les mines et dans les catégories de travaux de chemins de fer qui seront énumérées à cet effet par l'autorité compétente. Cette autorité ne pourra autoriser des modifications à la limite ci-dessus mentionnée qu'en tenant compte des dispositions contenues dans les articles 6 et 7 de la présente convention. Les autres prescriptions de la présente convention ne s'appliqueront pas à l'Inde, mais une limitation plus étroite des heures de travail devra être examinée lors d'une prochaine session de la Conférence générale.

Article 11

Les dispositions de la présente convention ne s'appliqueront ni à la Chine, ni à la Perse, ni au Siam, mais la limitation de la durée du travail dans ces pays devra être examinée lors d'une prochaine session de la Conférence générale.

Article 12

Pour l'application de la présente convention à la Grèce, la date à laquelle ses dispositions entreront en vigueur, conformément à l'article 19, pourra être reportée au 1^{er} juillet 1923, pour les établissements industriels ci-après:

- 1) fabriques de sulfure de carbone,
- 2) fabriques d'acides,
- 3) tanneries,
- 4) papeteries,
- 5) imprimeries,
- 6) scieries,
- 7) entrepôts de tabac et établissements où se fait la préparation du tabac,
- 8) travaux à ciel ouvert dans les mines,

- 9) fonderies,
- 10) fabriques de chaux,
- 11) teintureries,
- 12) verreries (souffleurs),
- 13) usines à gaz (chauffeurs),
- 14) chargement et déchargement de marchandises;

et au plus tard au 1^{er} juillet 1924, pour les établissements industriels ci-après:

- 1) industries mécaniques: construction de machines, fabrication de coffres-forts, balances, lits, pointes, plomb de chasse, fonderies de fer et de bronze, ferblanterie, ateliers d'étamage, fabriques d'appareils hydrauliques;
- 2) industries du bâtiment: fours à chaux, fabriques de ciment, de plâtre, tuileries, briqueteries et fabriques de dalles, poteries, scieries de marbre, travaux de terrassement et de construction;
- 3) industries textiles: filatures et tissages de toutes sortes, sauf les teintureries;
- 4) industries de l'alimentation: minoteries, boulangeries, fabriques de pâtes alimentaires, fabriques de vins, d'alcools et de boissons, huileries, brasseries, fabriques de glace et d'eaux gazeuses, fabriques de produits de confiserie et de chocolat, fabriques de saucissons et de conserves, abattoirs et boucheries;
- 5) industries chimiques: fabriques de couleurs synthétiques, verreries (sauf les souffleurs), fabriques d'essence de térébenthine et de tartre, fabriques d'oxygène et de produits pharmaceutiques, fabriques d'huile de lin, fabriques de glycérine, fabriques de carbure de calcium, usines à gaz (sauf les chauffeurs);
- 6) industries du cuir: fabriques de chaussures, fabriques d'articles en cuir;
- 7) industries du papier et de l'imprimerie: fabriques d'enveloppes, de registres, de boîtes, de sacs, ateliers de reliure, de lithographie et de zincographie;
- 8) industries du vêtement: ateliers de couture et de lingerie, ateliers de pressage, fabriques de couvertures de lits, de fleurs artificielles, de plumes et de passementeries, fabriques de chapeaux et de parapluies;
- 9) industries du bois: menuiserie, tonnellerie, charronnerie, fabriques de meubles et de chaises, ateliers d'encadrement, fabriques de brosses et de balais;
- 10) industries électriques: usines de production de courant, ateliers d'installations électriques;
- 11) transports par terre: employés de chemins de fer et de tramways, chauffeurs, cochers et charretiers.

Article 13

Pour l'application de la présente convention à la Roumanie, la date à laquelle ses dispositions entreront en vigueur, conformément à l'article 19, pourra être portée au 1^{er} juillet 1924.

Article 14

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.

Article 15

Les ratifications officielles de la présente convention, dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 16

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à celles de ses colonies ou possessions ou à ceux de ses protectorats qui ne se gouvernent pas pleinement eux-mêmes, sous les réserves suivantes:

- a) que les dispositions de la convention ne soient pas rendues inapplicables par les conditions locales;
- b) que les modifications qui seraient nécessaires pour adapter la convention aux conditions locales puissent être introduites dans celle-ci.

2. Chaque Membre devra notifier au Bureau international du Travail sa décision en ce qui concerne chacune de ses colonies ou possessions ou chacun de ses protectorats ne se gouvernant pas pleinement eux-mêmes.

Article 17

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail.

Article 18

La présente convention entrera en vigueur à la date où cette notification aura été effectuée par le Directeur général du Bureau international du Travail; elle ne liera que les Membres qui auront fait enregistrer leur ratification au Bureau international du Travail. Par la suite, la présente convention entrera en vigueur au regard de tout autre Membre à la date où la ratification de ce Membre aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 19

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer ses dispositions au plus tard le 1^{er} juillet 1921, et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 20

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 21

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra, au moins une fois par dix années, présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et décidera d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de la révision ou de la modification de ladite convention.

Article 22

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

Annexe II

Convention n° 30

Convention concernant la réglementation de la durée du travail dans le commerce et dans les bureaux

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 1930, en sa quatorzième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la réglementation de la durée du travail dans le commerce et dans les bureaux, question comprise dans le deuxième point de l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent trente, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 1

1. La présente convention s'applique au personnel des établissements suivants, qu'ils soient publics ou privés:

- a) les établissements commerciaux, y compris les postes, télégraphes et téléphones, ainsi que les services commerciaux de tous autres établissements;
- b) les établissements et administrations dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail de bureau;
- c) les établissements revêtant un caractère à la fois commercial et industriel, sauf s'ils sont considérés comme des établissements industriels. Dans chaque pays, l'autorité compétente devra établir la ligne de démarcation entre, d'une part, les établissements commerciaux et ceux dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail du bureau et, d'autre part, les établissements industriels et agricoles.

2. La convention ne s'appliquera pas au personnel des établissements suivants:

- a) établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés;
- b) hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations;
- c) entreprises de spectacles et de divertissements. Toutefois, la convention sera applicable au personnel des dépendances des établissements énumérés aux alinéas a), b) et c) du présent paragraphe dans le cas où ces dépendances, si elles étaient autonomes, seraient comprises parmi les établissements auxquels s'applique la convention.

3. L'autorité compétente dans chaque pays pourra exempter de l'application de la présente convention:

- a) les établissements dans lesquels sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur;
- b) les administrations publiques dans lesquelles le personnel employé agit comme organe de la puissance publique;
- c) les personnes occupant un poste de direction ou de confiance; les voyageurs et représentants dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement;
- d) les voyageurs et représentants dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement.

Article 2

Aux fins de la présente convention, est considéré comme durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur; seront exclus les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur.

Article 3

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, sous réserve des dispositions ci-après.

Article 4

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.

Article 5

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.

Article 6

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.

Article 7

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;
 - 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;
 - 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.
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;
 - 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 surcroûts 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.
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.
4. 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.

Article 8

Les règlements prévus aux articles 6 et 7 devront être pris après consultation des organisations ouvrières et patronales intéressées, en tenant compte spécialement des conventions collectives, là où il en existe, conclues entre ces organisations.

Article 9

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.

Article 10

1. Rien dans cette convention n'affectera toute coutume ou tout accord en vertu duquel la durée du travail est moindre ou le taux de rémunération plus élevé que ceux qui sont prévus par la présente convention.

2. Toute restriction imposée par la présente convention doit s'ajouter et non déroger à toutes autres restrictions imposées par toute loi, tout décret ou tout règlement qui fixe une durée du travail moindre ou un taux de rémunération plus élevé que ceux qui sont prévus dans la présente convention.

Article 11

En vue de l'application effective des dispositions de la présente convention:

1. Des mesures appropriées devront être prises pour assurer une inspection adéquate.
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;
 - 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.
3. 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.

Article 12

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.

Article 13

Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 14

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 15

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 16

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail, et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de cinq années, et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de cinq années dans les conditions prévues au présent article.

Article 17

A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où la Conférence générale adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit dénonciation de la présente convention sans condition de délai, nonobstant l'article 16 ci-dessus, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur.

2. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

3. La présente convention demeurerait toutefois en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la nouvelle convention portant révision.

Article 19

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

Annexe III

Recommandation n° 116

Recommandation sur la réduction de la durée du travail

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1962, en sa quarante-sixième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la durée du travail, question qui constitue le neuvième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation destinée à compléter les instruments internationaux existants portant sur la durée du travail 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;

en indiquant d'une manière générale les méthodes suivant lesquelles lesdites mesures pratiques peuvent être appliquées;

en indiquant la norme de la semaine de quarante heures, dont le principe est inscrit dans la convention des quarante heures, 1935, comme norme sociale à atteindre, par étapes si nécessaire, et en définissant une durée normale maximum du travail, conformément à la convention sur la durée du travail (industrie), 1919,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962.

I. PRINCIPES GÉNÉRAUX

1. Chaque Membre devrait formuler et poursuivre une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux ainsi qu'aux conditions de chaque industrie, l'adoption du principe de la réduction progressive de la durée normale du travail, conformément au paragraphe 4 ci-dessous.

2. Chaque Membre devrait, par des moyens adaptés aux méthodes qui sont en vigueur ou qui pourraient être introduites pour réglementer la durée du travail, encourager et, dans la mesure où cela est compatible avec les conditions et usages nationaux, assurer l'application du principe de la réduction progressive de la durée normale du travail, conformément au paragraphe 4 ci-dessous.

3. Le principe de la réduction progressive de la durée normale du travail pourra être appliqué par voie législative, par voie réglementaire, par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales, par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, selon la méthode qui paraîtra le mieux appropriée aux conditions nationales et aux besoins de chaque branche d'activité.

4. La durée normale du travail devrait être progressivement réduite, lorsque cela est approprié, en vue d'atteindre la norme sociale indiquée dans le préambule de la présente recommandation, sans aucune diminution du salaire des travailleurs au moment où se produit une réduction de la durée du travail.

5. Dans les cas où la durée de la semaine normale de travail dépasse quarante-huit heures, des mesures immédiates devraient être prises en vue de la ramener à ce niveau, sans aucune diminution du salaire des travailleurs au moment où se produit une réduction de la durée du travail.

6. Lorsque la durée normale hebdomadaire du travail se trouve au niveau de quarante-huit heures ou au-dessous, des mesures pour une réduction progressive des heures de travail, conformément au paragraphe 4 ci-dessus, devraient être envisagées et appliquées d'une manière correspondant aux diverses conditions nationales et aux conditions propres à chaque secteur d'activité économique.

7. Ces mesures devraient tenir compte:

- a) du niveau de développement économique et des possibilités, pour le pays intéressé, de procéder à une réduction de la durée du travail sans pour autant diminuer la production globale et la productivité ou mettre en danger l'expansion économique, le développement de nouvelles industries ou la position concurrentielle du pays sur le marché international, et sans provoquer une pression inflationniste qui diminuerait en fin de compte le revenu réel des travailleurs;
- b) des progrès déjà réalisés et de ceux qu'il est possible de réaliser dans l'accroissement de la productivité par l'application de la technologie moderne, de l'automation et des techniques de direction;
- c) de la nécessité, dans le cas des pays qui sont encore en voie de développement, d'élever le niveau de vie de leur population;
- d) des préférences des organisations d'employeurs et de travailleurs des diverses branches d'activité intéressées quant aux moyens par lesquels la réduction des heures de travail pourrait se réaliser.

8. (1) Le principe de la réduction progressive de la durée normale du travail, tel qu'il est exprimé au paragraphe 4, pourra être appliqué par étapes, sans que celles-ci aient besoin d'être déterminées sur le plan international.

(2) Ces étapes pourront comprendre:

- a) des étapes espacées dans le temps;
- b) des étapes englobant progressivement des branches ou des secteurs de l'économie nationale;
- c) une combinaison des deux formules précédentes;
- d) toute autre formule qui paraîtrait le mieux appropriée aux conditions nationales et aux conditions propres à chaque secteur d'activité économique.

9. Dans l'application des mesures visant à la réduction progressive de la durée du travail, une priorité devrait être accordée aux industries et professions impliquant une fatigue physique ou intellectuelle particulière, ou comportant des risques pour la santé des travailleurs intéressés, particulièrement lorsque la main-d'œuvre employée se compose principalement de femmes et de jeunes gens.

10. Chaque Membre devrait communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, des informations sur les résultats obtenus dans l'application des dispositions de la présente recommandation, avec toutes les précisions qui pourront être demandées par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail.

II. MODALITÉS D'APPLICATION

A. Définition

11. La durée normale du travail désignera, aux fins de la présente recommandation, le nombre d'heures fixé dans chaque pays par la législation, par accords collectifs, par sentences arbitrales, ou en application de ceux-ci, ou, à défaut d'une durée normale ainsi déterminée, le nombre d'heures au-delà

duquel tout travail effectué est rémunéré aux taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou usages admis pour l'établissement ou les travaux considérés.

B. Détermination de la durée du travail

12. (1) 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.

(2) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait fixer l'étendue maximum de la période sur laquelle les heures de travail pourront ainsi être calculées.

13. (1) Des dispositions spéciales pourront être prévues pour les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de leur nature, être assuré par des équipes successives.

(2) Ces dispositions spéciales devraient être conçues de telle façon que la durée normale moyenne du travail pour les travaux nécessairement continus ne dépasse, en aucun cas, la durée normale du travail établie pour l'activité économique dont il s'agit.

C. Dérogations

14. 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:

a) à titre permanent:

- i) pour les travaux essentiellement intermittents;
- ii) dans certains cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public;
- iii) pour 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;

b) à titre temporaire:

- i) en cas d'accident survenu ou imminent;
- ii) en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage;
- iii) en cas de force majeure;
- iv) pour faire face à des surcroûts de travail extraordinaires;
- v) 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;
- vi) en cas d'événements présentant un danger national;

c) à titre périodique:

- i) pour l'établissement d'inventaires et de bilans annuels;
- ii) pour des activités de caractère saisonnier spécifiées.

15. Dans les cas où la durée normale du travail est supérieure à quarante-huit heures par semaine, l'autorité ou l'organisme compétent devrait, avant d'autoriser des dérogations pour les cas prévus aux alinéas a) i) et iii), b) iv) et v), et c) i) et ii) du paragraphe 14 ci-dessus, examiner avec la plus grande attention si ces dérogations sont réellement nécessaires.

D. Heures supplémentaires

16. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée normale devraient être considérées comme des heures supplémentaires, à moins que, conformément aux usages, il n'en soit tenu compte dans la fixation du salaire.

17. 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. Ces limites devraient être fixées par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

18. Pour l'exécution d'heures supplémentaires, il devrait être dûment tenu compte de la situation spéciale des jeunes gens au-dessous de dix-huit ans, des femmes enceintes et de celles qui allaitent, ainsi que des personnes handicapées.

19. (1) Les heures supplémentaires devraient être rémunérées à un taux ou à des taux plus élevés que ceux qui sont applicables aux heures de travail normales.

(2) Le taux ou les taux de rémunération des heures supplémentaires devraient être déterminés par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays, mais en aucun cas le taux ne devrait être inférieur au taux spécifié à l'article 6, paragraphe 2, de la convention sur la durée du travail (industrie), 1919.

E. Consultation des employeurs et des travailleurs

20. (1) L'autorité compétente devrait systématiquement consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs sur des questions relatives à l'application de la présente recommandation.

(2) De telles consultations devraient avoir lieu notamment au sujet des questions ci-après, pour autant que la réglementation de ces questions est laissée à l'autorité compétente dans chaque pays:

- a) les mesures à prendre en relation avec le paragraphe 8 ci-dessus;
- b) l'étendue maximum de la période sur laquelle la durée moyenne du travail pourra être calculée conformément au paragraphe 12;
- c) les dispositions pouvant être prévues conformément au paragraphe 13 pour les travaux dont le fonctionnement continu doit être assuré par des équipes successives;
- d) les dérogations visées au paragraphe 14;
- e) la limitation et la rémunération des heures supplémentaires selon les paragraphes 17 et 19.

F. Mesures de contrôle

21. En vue de l'application effective des mesures prises pour une réduction progressive de la durée du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus:

- 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;
- 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;
- 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;
- d) des mesures devraient être prises pour prévoir telles sanctions qui pourraient paraître appropriées suivant la méthode par laquelle il est donné effet aux dispositions de la présente recommandation.

G. Dispositions générales

22. La présente recommandation n'affecte en aucun cas une loi, un règlement, une sentence arbitrale, une coutume ou un accord, ni le cours d'une négociation entre employeurs et travailleurs qui assurent ou tendraient à assurer des conditions plus favorables aux travailleurs.

23. Cette recommandation ne s'applique ni à l'agriculture, ni aux transports maritimes, ni à la pêche maritime. Des dispositions spéciales devraient être prévues pour ces branches d'activité.

Annexe IV

Liste des ratifications de la convention n° 1

Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919

Date d'entrée en vigueur: 13.06.1921 (52 ratifications)

Pays	Date de ratification	Pays	Date de ratification
Angola	04.06.1976	Koweït	21.09.1961
Arabie saoudite	15.06.1978	Liban	01.06.1977
Argentine	30.11.1933	Jamahiriya arabe libyenne	27.05.1971
Bangladesh	22.06.1972	Lituanie	19.06.1931
Belgique	06.09.1926	Luxembourg	16.04.1928
Bolivie	15.11.1973	Malte	09.06.1988
Bulgarie	14.02.1922	Mozambique	06.06.1977
Burundi	30.07.1971	Myanmar	14.07.1921
Canada	21.03.1935	Nicaragua	12.04.1934
Chili	15.09.1925	Pakistan	14.07.1921
Colombie	20.06.1933	Paraguay	21.03.1966
Comores	23.10.1978	Pérou	08.11.1945
Costa Rica	01.03.1982	Portugal	03.07.1928
Cuba	20.09.1934	Roumanie	13.06.1921
Djibouti	03.08.1978	Slovaquie	01.01.1993
République dominicaine	04.02.1933	République arabe syrienne	10.05.1960
Egypte	10.05.1960	République tchèque	01.01.1993
Emirats arabes unis	27.05.1982	Uruguay	06.06.1933
Espagne	22.02.1929	Venezuela	20.11.1944
Ghana	19.06.1973	Ratification conditionnelle	
Grèce	19.11.1920	Autriche	12.06.1924
Guatemala	14.06.1988	France	02.06.1927
Guinée-Bissau	21.02.1977	Italie	06.10.1924
Guinée équatoriale	12.06.1985	Lettonie	15.08.1925
Haïti	31.03.1952	Dénonciation	
Inde	14.07.1921	Nouvelle-Zélande	29.03.1938
Iraq	24.08.1965	Dénoncée le 09.06.1989	
Israël	26.06.1951		

Annexe V

Liste des ratifications de la convention n° 30

Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930

Date d'entrée en vigueur: 29.08.1933 (30 ratifications)

Pays	Date de ratification	Pays	Date de ratification
Arabie saoudite	15.06.1978	Luxembourg	03.03.1958
Argentine	14.03.1950	Maroc	22.07.1974
Bolivie	15.11.1973	Mexique	12.05.1934
Bulgarie	22.06.1932	Mozambique	06.06.1977
Chili	18.10.1935	Nicaragua	12.04.1934
Colombie	04.03.1969	Norvège	29.06.1953
Cuba	24.02.1936	Panama	16.02.1959
Egypte	10.05.1960	Paraguay	21.03.1966
Espagne	29.08.1932	République arabe syrienne	10.05.1960
Ghana	19.06.1973	Uruguay	06.06.1933
Guatemala	04.08.1961	Ratification conditionnelle	
Guinée équatoriale	12.06.1985	Autriche	16.02.1933
Haïti	31.03.1952	Dénonciation	
Iraq	26.11.1962	Finlande	13.01.1936
Israël	26.06.1951	Dénoncée le 23.06.1999	
Koweït	21.09.1961	Nouvelle-Zélande	29.03.1938
Liban	01.06.1977	Dénoncée le 09.06.1989	

Annexe VI

Tableau II. Lois, règlements et autres mesures relatifs aux questions traitées par les conventions

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Afrique du Sud			X ¹					
Algérie			X ²					
Allemagne	X ³	X ⁴	X					
Australie	X ⁵	X ⁶					X	
Bahreïn			X ⁷	X ⁸				

¹ Loi n° 75 de 1997 sur les conditions d'emploi minimales. *Government Gazette*, 5 déc. 1997, n° 18491, disponible à l'adresse suivante: <http://www.info.gov.za/gazette/acts/1997/a75-97.pdf>; loi n° 66 de 1995 sur les relations professionnelles. *Government Gazette*, 13 déc. 1995, n° 16861, disponible à l'adresse suivante: <http://www.info.gov.za/gazette/acts/1995/a66-95.htm>.

² Loi n° 97-03 du 11 janvier 1997 fixant la durée légale du travail. *Journal officiel*, 1997, n° 3; loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail. *Journal officiel*, 1990, n° 17 et 1991, n° 38; loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical. *Journal officiel*, 1990, n° 23.

³ Loi du 6 juin 1994 sur la durée du travail (*Arbeitszeitgesetz*), BGBI.I, S. 1170-1183.

⁴ La situation des fonctionnaires est régie par la loi fédérale sur la fonction publique et les lois sur la fonction publique des Etats fédérés (*Länder*). Voir: loi du 14 juin 1953 sur la fonction publique (version du 31 mars 1999, telle qu'amendée par la loi du 21 août 2002). *Beamtengesetz*, 14 juin 1953 (BGBI.I, S.551) dans sa version du 31 mars 1999 (BGBI.I, S.675), modifiée en dernier lieu par la loi du 21 août 2002 (BGBI.I, S.3322).

⁵ Loi de 1996 sur les relations professionnelles, disponible à l'adresse suivante: <http://www.austlii.edu.au/cgi-bin/disp.pl/au/legis/cth/consol%5fact/wra1996220/?query=title+%28+%22workplace+relations+act%22+%29>. La durée du travail est, dans certains cas particuliers, fixée par des sentences arbitrales de la Commission australienne des relations professionnelles (AIRC) ou par des accords entre les employeurs et les salariés au niveau du lieu de travail ou de l'entreprise.

⁶ Voir, par exemple, Nouvelle-Galles du Sud – loi de 1996 sur les relations professionnelles, disponible à l'adresse suivante: http://www.austlii.edu.au/au/legis/nsw/consol_act/ira1996242/; Queensland – loi de 1999 sur les relations professionnelles, disponible à l'adresse suivante: http://www.austlii.edu.au/au/legis/qld/consol_act/ira1999242/; Australie-Occidentale – loi de 1993 sur les conditions minimales d'emploi, disponible à l'adresse suivante: http://www.austlii.edu.au/au/legis/wa/consol_act/mcoea1993365/.

⁷ Articles 78 et 79 du chapitre XI de la loi sur le travail dans le secteur privé, promulgués par le décret-loi Amiri n° 23 de 1976, disponible à l'adresse suivante: <http://www.bah-molsa.com/>.

⁸ Ordonnance n° 19 de 1976 du ministère du Travail et des Affaires sociales relative à la restriction des cas et activités professionnelles dans lesquels le travail peut se poursuivre sans temps de repos; ordonnance n° 20 de 1976 du ministère du Travail et des Affaires sociales limitant les jours fériés, les saisons de travail et autres périodes, au cours desquels les travailleurs peuvent être requis d'effectuer des heures supplémentaires, disponible à l'adresse suivante: <http://www.bah-molsa.com/>.

Tableau II. Lois, règlements et autres mesures relatifs aux questions traitées par les conventions

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Bangladesh			X ⁹					
Bélarus			X ¹⁰	X ¹¹				
Belgique			X ¹²		X ¹³			
Bénin			X ¹⁴	X ¹⁵	X			
Bolivie			X ¹⁶					
Botswana			X ¹⁷					
Brésil	X ¹⁸		X					
Cambodge			X ¹⁹					

⁹ Loi n° 4 de 1965 sur les usines, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr; loi n° 7 de 1965 sur les magasins et établissements. Voir *Labour and Industrial Laws of Bangladesh*, pp. 147-162 (Dhaka, Bangladesh, 2000).

¹⁰ Code du travail de la République du Bélarus du 26 juillet 1999, n° 432. *Vedomosti Verkhovnogo Soveta*, 1999, n°s 26-27.

¹¹ Voir, par exemple, la résolution n° 1 du 5 janvier 2000 du ministère du Travail «relative à l'introduction de modifications dans la liste des industries, divisions, activités professionnelles et postes où les conditions de travail dangereuses habilent les travailleurs à bénéficier d'un temps de travail réduit et de congés supplémentaires, approuvées par la Résolution n° 89 du 29 juillet 1994 du Comité d'Etat de la République du Bélarus sur la protection sociale et professionnelle de la population», tiré à part. Résolution n° 55 du 14 avril 2000 du ministère du Travail, approuvant les règlements relatifs aux activités des travailleurs transférés dans les institutions de la République du Bélarus à l'étranger et portant sur les garanties et indemnités entourant les voyages d'affaires à l'étranger, tiré à part.

¹² Loi du 16 mars 1971 sur le travail. *Moniteur belge*, 30 mars 1971, disponible à l'adresse suivante: http://www.just.fgov.be/index_fr.htm; loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises. *Moniteur belge*, 12 juin 1987; loi du 10 août 2001 relative au travail et à la qualité de la vie, disponible à l'adresse suivante: http://www.just.fgov.be/index_fr.htm.

¹³ Convention collective de travail (n° 42) relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises du 2 juin 1987, disponible à l'adresse suivante: http://www.just.fgov.be/index_fr.htm.

¹⁴ Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

¹⁵ Décret n° 98-368 du 4 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du travail, tiré à part; arrêté n° 26/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 14 avril 1998 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison dans la République du Bénin; arrêté n° 029/MFPTRA/DC/SGM/DGT/SRT du 21 janvier 2004 fixant les règles relatives à la récupération des heures de travail, tiré à part.

¹⁶ Loi générale sur le travail, approuvée par le décret-loi du 24 mai 1939 et convertie en loi de la République le 8 décembre 1942, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

¹⁷ Loi sur l'emploi n° 29 de 1982, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

¹⁸ Constitution de la République fédérative du Brésil du 5 octobre 1988. *Constitutions of the Countries of the World, op. cit.* (1998); loi codifiée relative au travail, telle qu'approuvée par le décret n° 5452 du 1^{er} mai 1943 (tel qu'amendé), et législation adoptée ultérieurement, disponible à l'adresse suivante: https://legislacao.planalto.gov.br/legislacao.nsf/fraWeb?OpenFrameSet&Frame=frmWeb2&Src=%2Flegislacao.nsf%2FViw_Identificacao%2FDEL%25205.452-43%3FOpenDocument%26AutoFramed.

¹⁹ Loi sur le travail du 13 mars 1997, disponible à l'adresse suivante: http://www.cambodianlaws.com/laws_regulation/; loi du 25 septembre 2002 sur les régimes de sécurité sociale concernant les personnes visées par les dispositions de la loi sur le travail, tiré à part.

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Canada	X ²⁰	X ²¹	X	X				
République centrafricaine			X ²²		X ²³			
Chine			X ²⁴	X ²⁵				

²⁰ Code du travail du Canada (R.S., 1985, c. L-2, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/ca/sta/l-2/part16931.html>) et Règlement du Canada sur les normes du travail (C.R.C., c. 986, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/ca/regu/crc986/part31557.html>). Pour un résumé des dispositions pertinentes, voir: [http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/elli/eslc/hours\(e\).pdf](http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/elli/eslc/hours(e).pdf).

²¹ Alberta, Code des normes d'emploi (R.S.A. 2000, c. E-9: disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/ab/laws/sta/e-9/20040802/whole.html>) et Règlement des normes d'emploi (Alta. Reg. 14/1997: disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/ab/laws/regu/1997r.14/20040802/whole.html>); Colombie-Britannique, loi sur les normes d'emploi ([RSBC 1996], chap. 113, disponible à l'adresse suivante: http://www.qp.gov.bc.ca/statreg/stat/E/96113_01.htm) et Règlement des normes d'emploi (B.C. Reg. 396/95, disponible à l'adresse suivante: http://www.qp.gov.bc.ca/statreg/reg/E/EmployStand/396_95.htm); Manitoba, Code des normes d'emploi (C.C.S.M., c. E110, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/mb/laws/sta/e-110/20040802/whole.html>) et Règlement relatif au salaire minimum et aux conditions de travail (n° 62/99, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/mb/laws/regu/1999r.62/20040802/whole.html>); Nouveau-Brunswick, loi sur les normes d'emploi (S.N.B., 1982, c. E-7.2, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/nb/laws/sta/e-72/20040802/whole.html>) et Règlement sur le salaire minimum (n° 2003-82, N.B. Reg. 2003-82, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/nb/laws/regu/2003r.82/20040802/whole.html>); Terre-Neuve et Labrador, loi sur les normes du travail (R.S.N.L. 1990, c. L-2, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/nl/laws/sta/l-2/20040706/whole.html>) et Règlement sur les normes du travail (C.N.L.R. 781/96, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/nl/laws/regu/1996r.781/20040817/whole.html>); Territoires du Nord-Ouest et Nunavut, loi sur les normes du travail (R.S.N.W.T. 1998, c. L-1, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/nt/laws/sta/l-1/20040616/whole.html>); Nouvelle-Ecosse, Code des normes du travail (R.S.N.S. 1989, c. 246, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/ns/laws/sta/r1989c.246/20040802/whole.html>), Règlement général du Code des normes du travail (N.S. Reg. 298/90, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/ns/laws/regu/1990r.298/20040802/whole.html>) et ordonnance générale sur le salaire minimum (GMWO) (N.S. Reg. 5/99, Sch. A, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/ns/laws/regu/1999r.5sch.a/20040802/whole.html>); Ontario, loi de 2000 sur les normes d'emploi (S.O. 2000, c. 41, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/on/laws/sta/2000c.41/20040802/whole.html>), et règlement sur le salaire minimum ainsi que dispenses et règles particulières en la matière (O. Reg., 285/01, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/on/laws/regu/2001r.285/20040802/whole.html>); Québec, loi sur les normes du travail (R.S.Q. chap. N-1.1, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/qc/laws/sta/n-1.1/20040802/whole.html>) et Règlement sur les normes du travail (R.Q. N-1.1, r. 3, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/qc/laws/regu/n-1.1r.3/20040802/whole.html>); Saskatchewan, loi sur les normes du travail (R.S.S. 1978, c. L-1, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/sk/laws/sta/l-1/20040618/whole.html>) et Règlement sur les normes du travail (R.S.S., c. L-1, Reg. 5, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/sk/laws/regu/l-1r.5/20040618/whole.html>); Yukon, loi sur les normes du travail (RSY, 2002, chap. 72, disponible à l'adresse suivante: <http://www.canlii.org/yk/sta/pdf/ch72.pdf>) et Règlement d'exemption générale (O.I.C., 1984/344, 1994/180, 1999/51). Pour un résumé des dispositions pertinentes, voir: [http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/elli/eslc/hours\(e\).pdf](http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/elli/eslc/hours(e).pdf).

²² Acte constitutionnel n° 1 du 15 mars 2003, disponible à l'adresse suivante: <http://droit.francofonie.org/>; acte constitutionnel n° 2 du 15 mars 2003 portant organisation provisoire des pouvoirs publics: idem; acte constitutionnel n° 3 du 12 décembre 2003 amendant et complétant l'acte constitutionnel n° 2 portant organisation provisoire des pouvoirs publics, tiré à part; loi n° 61.221 du 2 juin 1961 instituant le Code du travail, tiré à part; loi n° 001.010 du 16 juillet 2001 établissant la charte des investissements de la République centrafricaine, disponible à l'adresse suivante: http://teya.org/Charte_Investissements.

²³ Convention collective pour l'industrie; convention collective pour le commerce.

²⁴ Loi sur le travail du 5 juillet 1994, tiré à part, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

Tableau II. Lois, règlements et autres mesures relatifs aux questions traitées par les conventions

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Costa Rica			X ²⁶					
Côte d'Ivoire			X ²⁷	X ²⁸	X ²⁹			
Croatie			X ³⁰					
Danemark			X ³¹	X ³²				
Dominique			X ³³					
El Salvador			X ³⁴					
Emirats arabes unis	X ³⁵		X	X				

²⁵ Règlement du 25 mars 1995 du Conseil d'Etat sur la durée du travail des salariés, tiré à part; règlement du ministère du Travail et de la Sécurité sociale du 14 décembre 1994 approuvant les horaires de travail variables et les horaires de travail consolidés dans les entreprises, tiré à part; notification conjointe du ministère du Travail et de la Sécurité sociale et de la Fédération des syndicats de Chine du 21 septembre 1993 sur la protection des droits et des intérêts légaux des salariés des entreprises, tiré à part.

²⁶ Article 58 de la Constitution du 7 novembre 1949. Voir Constitución Política de la República de Costa Rica (San José, 1968); articles 135-145 du Code du travail de 1943, tiré à part. Voir, par exemple, Código de Trabajo, 2001-04, Eugenio Vargas Chavarría, Investigaciones Jurídicas, S.A., San José, Costa Rica.

²⁷ Loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail. *Journal officiel*, 23 fév. 1995, n° 8, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

²⁸ Décret n° 66-388 du 13 septembre 1966, tiré à part; décret n° 96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail. *Journal officiel*, 9 mai 1996, n° 19, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

²⁹ Accord interprofessionnel général du 20 juillet 1977, tiré à part.

³⁰ Loi sur le travail du 17 mai 1995 (telle qu'amendée). *Narodne novine*, n°s 38/95; 54/95; 65/95; 17/01; 114/03, disponible à l'adresse suivante: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>; loi sur le commerce du 31 janvier 1996 (telle qu'amendée). *Narodne novine*, n° 49/03, idem; loi sur les vacances, les jours commémoratifs et les jours chômés (version du 15 novembre 2002). *Narodne novine*, n° 136/02, idem.

³¹ Loi consolidée n° 784 du 11 octobre 1999 sur le milieu de travail. *Lovtidende A*, 29 oct. 1999, vol. 152, n° 784, pp. 5553-5570.

³² Décret n° 516 du 14 juin 1996 du ministère du Travail sur le travail des jeunes. *Lovtidende A*, 21 juin 1996, vol. 94, n° 516, pp. 2761-2773, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr; décret n° 324 du 23 mai 2002 du ministère du Travail sur les périodes et jours de repos. *Lovtidende A*, 31 mai 2002, vol. 70, n° 324, pp. 1976-1981.

³³ Loi n° 2 de 1977 sur les normes du travail. Lois de la Dominique, chap. 89:05; loi n° 12 de 1983 sur les contrats de travail. Lois de la Dominique, chap. 89:04.

³⁴ Constitution de la République d'El Salvador du 15 déc. 1983. *Diario Oficial*, 16 déc. 1983, vol. 281, n° 234. Voir *Constitutions of the Countries of the World*, vol. VI, (New York, 1998); Code du travail (décret législatif n° 15 du 23 juin 1972). *Diario Oficial*, 31 juillet 1972, vol. 236, n° 142, disponible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/>; loi du 11 avril 1996 sur l'organisation et les fonctions du secteur du travail et de la sécurité sociale. *Diario Oficial*, 3 mai 1996, vol. 331, n° 81.

³⁵ Loi fédérale n° 8 de 1980 sur les relations professionnelles. *Al-Jarida al-Rasmiya*, 1980-04; ordonnance ministérielle n° 46/1 de 1980 définissant les emplois dans lesquels les femmes peuvent être employées entre 22 heures et 7 heures du matin; ordonnance ministérielle n° 47/1 de 1980 exemptant certains établissements de certaines dispositions de la loi sur les relations professionnelles en ce qui concerne l'emploi des jeunes et des femmes; ordonnance ministérielle n° 49/1 de 1980 définissant les activités exigeant que le travail soit poursuivi sans interruption ainsi que les méthodes à appliquer pour ménager aux travailleurs des périodes de repos, de prière ainsi que des pauses repas; ordonnance ministérielle n° 4/1 de 1981 définissant les opérations dangereuses qui peuvent être soumises à l'horaire normal de travail prévu par la loi, tiré à part.

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Equateur			X ³⁶					
Estonie			X ³⁷					
Etats-Unis	X ³⁸		X	X				
Ethiopie			X ³⁹					
Fidji								X ⁴⁰
Finlande			X ⁴¹					
France			X ⁴²					
Gabon			X ⁴³	X ⁴⁴	X			
Géorgie			X ⁴⁵					

³⁶ Code du travail du 30 juin 1987. *Registro Oficial*, 16 août 1987, n° 650.

³⁷ Loi du 15 décembre 1993 sur le temps de travail et les périodes de repos, disponible à l'adresse suivante: <http://www.legaltext.ee/text/en/X1046.htm>.

³⁸ Loi de 1938 sur les normes équitables du travail, 29 U.S.C. section 201 et suiv. (2000), disponible à l'adresse suivante: <http://www2.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/0002.fair.pdf>; paiements des salaires en vertu de la loi de 1938 sur les normes équitables de travail, 29 C.F.R. Parties 775-794 (1967), disponible à l'adresse suivante: http://www2.dol.gov/dol/allcfr/ESA/Title_29/Part_531/toc.htm.

³⁹ Proclamation concernant le travail n° 377/2003. *Federal Negarit Gazeta*, 2004, n° 12.

⁴⁰ A Fidji, la durée du travail est fixée par neuf conseils des salaires dans le commerce de gros et de détail, le bâtiment et le génie civil et l'électromécanique, l'hôtellerie et la restauration, l'industrie du sciage, l'exploitation forestière, l'imprimerie, les industries extractives, les industries manufacturières, ainsi que les transports routiers. Un autre conseil des salaires a été mis en place pour les agents de sécurité, et le gouvernement prévoit de mettre en place un conseil des salaires pour les travailleurs intellectuels. L'ensemble de la législation du travail est en cours de révision en vue de sa consolidation dans une seule loi.

⁴¹ Loi n° 605/1996 sur la durée du travail, disponible à l'adresse suivante: <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9960605.PDF>; loi n° 55/2001 sur les contrats de travail (telle qu'amendée), disponible à l'adresse suivante: <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010055>.

⁴² Code du travail de 1973, disponible à l'adresse suivante: <http://www.legifrance.gouv.fr/>.

⁴³ Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 (telle qu'amendée par la loi n° 12/2000 du 12 octobre 2000) portant Code du travail, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

⁴⁴ Décret n° 726/PR/MTEFP du 29 juin 1998, réglementant le régime des dérogations à la durée légale du travail. *Hebdo informations, Journal hebdomadaire d'informations et d'annonces légales*, 14 juillet 2001, n° 442, pp. 111-112; décret n° 728/PR/MTEFP du 29 juin 1998, fixant la répartition de la durée hebdomadaire du travail. *Hebdo informations, Journal hebdomadaire d'informations et d'annonces légales*, 14 juillet 2001, n° 442, pp. 112-113.

⁴⁵ Code du travail du 28 juin 1973 (tel qu'amendé en 1997), tiré à part. Une traduction en anglais des amendements peut être consultée à: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

Tableau II. Lois, règlements et autres mesures relatifs aux questions traitées par les conventions

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Grèce			X ⁴⁶	X ⁴⁷	X ⁴⁸		X ⁴⁹	
Grenade			X ⁵⁰					
Honduras			X ⁵¹					
Hongrie			X ⁵²					
Inde	X ⁵³	X ⁵⁴	X	X				
Indonésie			X ⁵⁵	X ⁵⁶				
Italie			X ⁵⁷					
Jamaïque			X ⁵⁸	X ⁵⁹				

⁴⁶ Articles 4 et 5 de la loi n° 2874/2000 sur l'aménagement du temps de travail. *Official Gazette*, 29 déc. 2000, n° 286/A.

⁴⁷ Voir, par exemple, le décret présidentiel n° 88/99 relatif au repos minimum. *Official Gazette*, 13 mai 1994, n° 94A; le décret-loi n° 515/70 concernant les limites de la durée du travail. *Official Gazette*, 22 avril 1970, n° 95/A.

⁴⁸ Article 6 de la convention collective générale nationale de 1984.

⁴⁹ Sentence arbitrale n° 25/83 du Tribunal arbitral administratif de deuxième instance d'Athènes.

⁵⁰ Loi n° 14 de 1999 sur l'emploi, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

⁵¹ Code du travail de 1959. Voir, par exemple, Código del Trabajo (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Tegucigalpa, Honduras, 1999).

⁵² Code du travail (loi XXII de 1992). *Magyar Közlöny*, 1992, n° 45, pp. 1613-1642.

⁵³ Loi sur le salaire minimum de 1948; règlement (central) sur le salaire minimum de 1950. Voir *A manual of labour laws containing important labour acts and rules*, vol. 2 (14^e édition, 1994).

⁵⁴ Voir, par exemple, la loi de 1954 sur les magasins et établissements commerciaux de Delhi; la loi de 1960 sur les magasins et établissements commerciaux du Kerala; la loi de 1958 sur les magasins et établissements commerciaux du Penjab; le règlement de 2004 sur les magasins et établissements commerciaux des îles Andaman et Nicobar. Le rapport du gouvernement indique également que le gouvernement du Gujarat a amendé la loi de 1948 sur le salaire minimum et y a ajouté une annexe se rapportant à l'emploi dans les établissements commerciaux et les magasins.

⁵⁵ Loi n° 13/2003 sur les ressources humaines, tiré à part.

⁵⁶ Décret (*Kepmenakertrans*) n° KEP 233/MEN/2003 du ministre des Ressources humaines et des Transports relatif au type et aux caractéristiques du travail convenu, tiré à part. Décret (*Kepmenakertrans*) n° 234/MEN/2003 concernant la durée du travail et les heures de repos dans le secteur de l'énergie et des mines, tiré à part. Décret ministériel n° 72/MEN/194 concernant le principe du paiement des heures supplémentaires, tiré à part; déclarations conjointes du ministre des Ressources humaines et du Commandant de la police n°^{os} KEP 275/MEN/1989 et POL. Kep./04/V.1989 concernant le travail posté, les heures de repos et la formation des agents de sécurité.

⁵⁷ Décret législatif n° 66 du 8 avril 2003 portant exécution de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. *Gazzetta Ufficiale*, 14 avril 2003, n° 61/L, pp. 68-88.

⁵⁸ Loi de 1961 sur les magasins et les bureaux, *Laws of Jamaica*, vol. XVII (1989).

⁵⁹ Décret sur le salaire minimum national, tiré à part.

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Japon			X ⁶⁰					
Jordanie			X ⁶¹					
Kenya			X ⁶²	X ⁶³	X ⁶⁴			
Lesotho			X ⁶⁵					
Lettonie			X ⁶⁶					
Lituanie			X ⁶⁷					
Madagascar			X ⁶⁸					
Malaisie	X ⁶⁹		X	X				
Malte			X ⁷⁰	X ⁷¹				

⁶⁰ Loi n° 49 du 7 avril 1947 sur les normes du travail, disponible à l'adresse suivante: http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/lj_law1-rev.pdf; loi n° 33 de 1994 sur la durée du travail, les congés du personnel régulier (dite «loi sur la durée du travail»). *Kampoo*, 15 juin 1994, n° 1420.

⁶¹ Loi n° 8 de 1996 portant promulgation du Code du travail. *Al-Jarida Al-Rasmiya*, 1996, n° 4113.

⁶² Loi sur la réglementation des salaires et les conditions d'emploi, chap. 229. *Laws of Kenya* (édition révisée), 1980; loi sur les horaires des commerces, chap. 231. *Laws of Kenya* (édition révisée), 1983; loi sur les horaires de commerce de Mombasa, chap. 232. *Laws of Kenya* (édition révisée), 1984.

⁶³ Voir, par exemple, la circulaire de la direction de la gestion du personnel du bureau du président relative au personnel n° 2 du 3 mai 1983, tiré à part. Cette circulaire fixe la durée du travail dans les services gouvernementaux.

⁶⁴ Voir, par exemple, Mémoire d'accord sur les conditions générales d'emploi négocié entre Unilever Kenya Limited, Kenya Chemical et Allied Workers' Union (1^{er} juillet 2003 - 30 juin 2006).

⁶⁵ Code du travail de 1992 (décret n° 24 de 1992). *Lesotho Government Gazette, Extraordinary*, 1992, vol. XXXVII, n° 118, pp. 1195-1441, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

⁶⁶ Code du travail du 20 juin 2001, disponible à l'adresse suivante: <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>.

⁶⁷ Code du travail du 4 juin 2002. *Vedomosti Litovskoi Respubliki*, 2002, n° 64-2569, disponible à l'adresse suivante: http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=191770&Condition2=labour_code.

⁶⁸ Loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail. *Journal officiel*, 25 sept. 1995, n° 2324, pp. 2564-2577, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

⁶⁹ Loi n° 265 de 1955 sur l'emploi, LS 1955-Mal. 2, 1956-Mal.1; règlement de 1980 sur l'emploi (Limitation des heures supplémentaires), tiré à part.

⁷⁰ Loi XXII de 2002 sur l'emploi et les relations professionnelles, disponible à l'adresse suivante: http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol_14/chapt452.pdf.

⁷¹ Règlement sur l'aménagement du temps de travail, disponible à l'adresse suivante: <http://docs.justice.gov.mt/lom/Legislation/English/SubLeg/452/87.PDF>; et décrets sur la réglementation des salaires (WRO) fixant les conditions d'emploi dans des secteurs divers.

Tableau II. Lois, règlements et autres mesures relatifs aux questions traitées par les conventions

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Maroc			X ⁷²	X ⁷³				
Maurice			X ⁷⁴	X ⁷⁵				
Mexique	X ⁷⁶		X					
République de Moldova			X ⁷⁷		X ⁷⁸	X		
Namibie			X ⁷⁹					
Népal			X ⁸⁰					
Niger			X ⁸¹	X ⁸²	X ⁸³			

⁷² Code du travail de 2003. *Bulletin officiel*, 8 déc. 2003.

⁷³ Dahir du 18 juin 1936 portant réglementation de la durée du travail. Voir *Répertoire de la législation du travail*, pp. 363-364 (El Fekkak, Mahmed, Librairie Al Wahda Al Arabia, Casablanca, Maroc, 1994); arrêté viziriel du 15 mars 1937 déterminant les conditions générales d'application du dahir du 18 juin 1936 portant réglementation de la durée du travail. Voir *Répertoire de la législation du travail*, pp. 364-372, *op. cit.*; arrêté viziriel du 12 avril 1948 sur l'application du dahir portant réglementation de la durée du travail dans les établissements cinématographiques, tiré à part.

⁷⁴ Loi n° 50 de 1975 sur le travail (telle qu'amendée), disponible à l'adresse suivante: <http://ncb.intnet.mu/lireh/ministry/labact.htm>.

⁷⁵ Voir, par exemple, ordonnance sur les rémunérations de 1994 concernant les employés des avocats et notaires; ordonnance sur les rémunérations de 1993 concernant l'industrie de la boulangerie; ordonnance sur les rémunérations de 1994 concernant les industries de la construction (fabrication d'agglomérés, bâtiment, concassage) et industries apparentées; ordonnance sur les rémunérations de 1983 concernant la fabrication mécanique, électrique et électrotechnique, disponible à l'adresse suivante: <http://ncb.intnet.mu/lireh/ministry/orders.htm>.

⁷⁶ Constitution des Etats-Unis du Mexique du 5 février 1917 (telle qu'amendée). Voir *Constitutions of the Countries of the World, op. cit.*, vol. XII (1988 et supplément de 1998); loi fédérale du travail du 2 décembre 1969 (telle qu'amendée). Voir *Ley Federal del Trabajo*, (9^e édition), Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1992.

⁷⁷ Constitution du 29 juillet 1994. Voir *Constitutions of the Countries of the World, op. cit.*, vol. XII (1997); loi n° 154-XV du 28 mars 2003 portant Code du travail. *Monitorul Oficial*, 2003, n° 159-162, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

⁷⁸ Conventions collectives de travail conclues au niveau du secteur, du territoire, d'un groupe d'entreprises ou d'une entreprise spécifique.

⁷⁹ Loi n° 6 de 1992 sur le travail. *Government Gazette of the Republic of Namibia*, 1992, n° 388, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

⁸⁰ Loi de 1991 sur le travail, tiré à part, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

⁸¹ Ordonnance n° 96-039 du 29 juin 1996 instituant le Code du travail, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

⁸² Voir, par exemple, décret présidentiel n° 67-126/MFP/T du 7 septembre 1967 promulgué en vertu du Code du travail (dispositions générales). *République du Niger – Recueil de lois et règlements*, paragr. 75.2 (2^e édition, 1994).

⁸³ Accord général interprofessionnel du 15 décembre 1972. *Ibid.*, paragr. 75.3.

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Nigéria	X ⁸⁴		X	X				
Norvège			X ⁸⁵					
Oman			X ⁸⁶	X				
Panama			X ⁸⁷					
Papouasie-Nouvelle-Guinée			X ⁸⁸	X ⁸⁹				
Philippines			X ⁹⁰	X ⁹¹				
Pologne			X ⁹²		X ⁹³			
Portugal			X ⁹⁴	X ⁹⁵				
Qatar			X ⁹⁶					

⁸⁴ Loi sur le travail, chap. 198. *Laws of the Federation of Nigeria*, 1990, disponible à l'adresse suivante: <http://www.nigeria-law.org/LabourAct.htm>; gouvernement fédéral: règlement de la fonction publique, tiré à part; circulaire n° B 624-42/XIII/646 du 7 avril 1976 du ministère de l'Etablissement concernant la durée du travail des fonctionnaires, tiré à part.

⁸⁵ Loi n° 4 du 4 février 1977 sur la protection des travailleurs et le milieu de travail. *Norsk Lovtidend*, 14 fév. 1977, disponible à l'adresse suivante: <http://www.ub.uio.no/ujur/ulovdata/lov-19770204-004-eng.pdf>.

⁸⁶ Code du travail, approuvé par le décret du Sultan n° 25/2003; loi n° 8/80 du 12 février 1980 sur les fonctionnaires.

⁸⁷ Article 66 de la Constitution de 1972. Voir *Constitutions of the Countries of the World*, vol. XIV, *op. cit.* (1995); Code du travail du 30 décembre 1971 (tel qu'amendé). *Gaceta Oficial*, 18 fév. 1972, disponible à l'adresse suivante: http://www.legalinfo-panama.com/legislacion/laboral/codtrab_index.htm.

⁸⁸ Loi de 1978 sur l'emploi, tiré à part; loi de 1995 sur la gestion du service public, tiré à part.

⁸⁹ Ordonnance générale nationale n° 13, tiré à part.

⁹⁰ Code du travail du 1^{er} mai 1974 (décret présidentiel n° 442) (tel qu'amendé). *Official Gazette*, 10 juin 1974.

⁹¹ Règlements d'application du Code du travail. Voir Vicente B. Foz (ed.): *The Labour Code of the Philippines (as amended) and its Implementing Rules and Regulations with Appendices*, pp. 72-624.

⁹² Code du travail du 26 juin 1974 (tel qu'amendé). *Dziennik Ustaw*, 1974, n° 24(141); 1975, n° 16(91); 1981, n° 6(23); 1982, n° 31(214); 1985, n° 20(85); 1985, n° 35(162); 1986, n° 42(201); 1987, n° 21(124); 1988, n° 20(134); 1989, n° 20(107); 1989, n° 35(192); 1990, n° 4(19); 1990, n° 43(251); 1991, n° 53(226); 1991, n° 55(236) et (237); 1994, n° 113(547); 1995, n° 16(77); 1996, n° 24(110); 1996, n° 87(396); 1996, n° 147(687); loi du 18 décembre 1998 sur la fonction publique, disponible à l'adresse suivante: http://www.sigmaxweb.org/PDF/Laws_CS/Poland_CS_Dec98.pdf ou: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007218.pdf>.

⁹³ Conventions collectives enregistrées auprès du ministère de l'Economie, du Travail et de la Politique sociale.

⁹⁴ Code du travail, approuvé par la loi n° 99/2003 du 27 août 2003. *Diário da República*, 27 août 2003, n° 197, disponible à l'adresse suivante: http://www.inst-informatica.pt/v20/legislacao/docs/Lei99_2003-27Ago-CodTrabalho.pdf.

⁹⁵ Décret-loi n° 259/98 du 18 août 1998 fixant les règles et principes généraux en matière de durée et de temps de travail dans l'administration publique. *Diário da República*, 18 août 1998, n° 189.

⁹⁶ Loi sur le travail de 2004. La version anglaise peut être consultée à: http://www.thepeninsulaqatar.com/Display_news.asp?section=Local_News&month=May2004&file=Local_News20040520486.xml.

Tableau II. Lois, règlements et autres mesures relatifs aux questions traitées par les conventions

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Roumanie			X ⁹⁷		X ⁹⁸			
Royaume-Uni				X ⁹⁹				
Fédération de Russie	X ¹⁰⁰		X	X				
Sénégal			X ¹⁰¹	X ¹⁰²	X ¹⁰³			
Singapour			X ¹⁰⁴					
Slovénie			X ¹⁰⁵		X ¹⁰⁶			
Soudan			X ¹⁰⁷					
Suède			X ¹⁰⁸					
Suisse	X ¹⁰⁹		X					

⁹⁷ Constitution de 1991 (telle qu'amendée), disponible à l'adresse suivante: <http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=372&idl=2>; loi n° 53/2002 portant Code du travail. *Monitorul Oficial*, 2003, n° 72, disponible à l'adresse suivante: <http://www.dsclex.ro/coduri/cm.htm>; loi n° 188/1999 du 8 décembre 1999 fixant le statut des fonctionnaires. *Monitorul Oficial*, 2000, n° 293, disponible à l'adresse suivante: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012616.pdf>.

⁹⁸ Convention collective du travail nationale pour 2003, tiré à part.

⁹⁹ Règlement de 1998 sur le temps de travail, SI 1998, no 1833, disponible à l'adresse suivante: http://www.legislation.hmso.gov.uk/cgi-bin/htm_hl.pl?DB=hms-new&STEMMER=en&WORDS=work+time+regul+1998+&COLOUR=Red&STYLE=s&URL=http://www.hmso.gov.uk/si/si1998/19981833.htm#muscat_highlighter_first_match.

¹⁰⁰ Code du travail, du 30 décembre 2001 (n° 197-FZ). *Sobr. Zakonod. RF*, 2002, n° 1(3), disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

¹⁰¹ Loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail, disponible à l'adresse suivante: <http://www.gouv.sn/textes/TRAVAIL.cfm>.

¹⁰² Décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail. *Journal officiel*, 1970, n° 4091; décret du 20 février 1970 n° 70-184 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires. *Journal officiel*, 1970, n° 4091; ordonnance locale n° 215 I.T. du 26 juin 1953 déterminant les méthodes à appliquer en vue d'autoriser les heures supplémentaires de travail afin de maintenir ou d'augmenter la production.

¹⁰³ Convention collective nationale interprofessionnelle.

¹⁰⁴ Loi n° 17 de 1968 sur l'emploi (chap. 91), disponible à l'adresse suivante: <http://statutes.agc.gov.sg/> ou: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

¹⁰⁵ Loi de 2002 sur l'emploi, *Uradni List*, n° 42, 2002; loi de 2001 sur la protection parentale et les prestations familiales. *Uradni List*, n° 97/2001; n° 76/2003.

¹⁰⁶ Voir par exemple convention collective générale pour les activités commerciales et convention collective générale pour les activités non commerciales.

¹⁰⁷ Loi de 1997 sur le travail, tiré à part. Traduction officielle disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

¹⁰⁸ Loi sur la durée du travail SFS 1982:673; loi sur le milieu de travail SFS 1977:1160.

¹⁰⁹ Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce («loi sur le travail»). RS 822.11, disponible à l'adresse suivante: <http://www.admin.ch/ch/f/rs/8/822.11.fr.pdf>.

Pays	Etats fédéraux: niveau fédéral	Etats fédéraux: niveau des Etats fédérés	Lois	Règlements	Conventions collectives	Règlements internes adoptés par les employeurs	Sentences arbitrales	Autres moyens
Suriname			X ¹¹⁰					
République tchèque			X ¹¹¹	X ¹¹²				
Thaïlande			X ¹¹³					
Tunisie			X ¹¹⁴		X ¹¹⁵			
Turquie			X ¹¹⁶					
Viet Nam			X ¹¹⁷	X ¹¹⁸				
Zimbabwe			X ¹¹⁹		X ¹²⁰			

¹¹⁰ Loi de 1963 sur le travail (telle qu'amendée). *Official Bulletin of Acts and Decrees*, 1963, n° 163; 1983, n° 91.

¹¹¹ Code du travail de 1965, disponible à l'adresse suivante: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/No_65_1965.pdf; loi n° 1/1992 sur les salaires, les indemnités d'astreinte et les revenus moyens (telle qu'amendée par les lois n°s 590/1992, 10/1993, 37/1993, 74/1994, 118/1995 et 217/2000), disponible à l'adresse suivante: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1128/No_1_1992.pdf.

¹¹² Décret n° 108/1994 du gouvernement relatif à la mise en œuvre du Code du travail (tel qu'amendé par le décret n° 461/2000), disponible à l'adresse suivante: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1127/No_108_1994.pdf.

¹¹³ Loi B.E. 2541 de 1998 sur la protection des travailleurs. *Government Gazette*, 1998, vol. 52, n° 3, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

¹¹⁴ Code du travail de 1966 (tel qu'amendé). *Journal officiel*, 1996, n° 59, disponible à l'adresse suivante: <http://www.jurisitetunisie.com/tunisie/codes/ct/menu.html>.

¹¹⁵ Convention collective-cadre du 20 mars 1973; selon le rapport communiqué par le gouvernement, 51 conventions collectives sectorielles sont actuellement en vigueur.

¹¹⁶ Loi n° 4857 du 22 mai 2003 sur le travail. *Resmi Gazete*, 10 juin 2003, n° 25134, pp. 1-32, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

¹¹⁷ Code du travail du 23 juin 1994 (tel qu'amendé), disponible à l'adresse suivante: <http://www.global-standards.com/Resources/VN LaborCode1994-2002.pdf>.

¹¹⁸ Décret gouvernemental n° 195/CP du 31 décembre 1994 sur la mise en œuvre de certains articles du Code du travail réglementant la durée du travail et les périodes de repos (tel qu'amendé par le décret n° 109/2002/ND-CP de décembre 2002), tiré à part. La version originale peut être consultée à l'adresse: <http://www.osh.netnam.vn/html/LUATPHAP/boluat/Engnd195.htm>; décision n° 188/199/QD-TTg du 17 septembre 1999 du Premier ministre concernant la semaine de 40 heures, qui s'applique aux fonctionnaires et aux travailleurs employés dans l'administration, tiré à part; circulaire n° 15/2003/TT-MOLISA du 3 juin 2003 du ministère du Travail, des Personnes handicapées et des Affaires sociales fixant des directives concernant la mise en œuvre des heures supplémentaires au titre du décret gouvernemental n° 109/2002/ND-CP; circulaire n° 16/2003/TT-MOLISA du 3 juin 2003 du ministère du Travail, des Personnes handicapées et des Affaires sociales sur l'application de la réglementation de la durée du travail et des périodes de repos des travailleurs embauchés pour des tâches saisonnières ou pour l'exportation (dérogations permanentes), tiré à part.

¹¹⁹ Loi sur les relations professionnelles, chap. 28:01 (lois n°s 16/1985; 12/1992; 20/1994), tiré à part, disponible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_long=fr.

¹²⁰ Conseil national de l'emploi pour le secteur commercial: convention collective s'appliquant aux secteurs commerciaux (enregistrée en vertu de la section 59 de la loi sur les relations professionnelles); convention collective pour la construction mécanique et la sidérurgie (fer et acier), texte législatif n° 282 de 1990.

Annexe VII

Tableau des rapports dus et reçus sur les conventions n^{os} 1 et 30

Membres	Convention n° 1	Convention n° 30
Afghanistan
Afrique du Sud	Reçu	Reçu
Albanie
Algérie	Reçu	Reçu
Allemagne	Reçu	Reçu
Angola	<i>Ratifiée</i>	...
Antigua-et-Barbuda
Arabie saoudite	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Argentine	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Arménie
Australie	Reçu	Reçu
Autriche	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Azerbaïdjan
Bahamas
Bahreïn	Reçu	Reçu
Bangladesh	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Barbade
Bélarus	Reçu	Reçu
Belgique	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Belize
Bénin	Reçu	Reçu
Bolivie	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Bosnie-Herzégovine
Botswana	Reçu	Reçu
Brésil	Reçu	Reçu
Bulgarie	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Burkina Faso
Burundi	<i>Ratifiée</i>	...
Cambodge	Reçu	Reçu

Membres	Convention n° 1	Convention n° 30
Cameroun
Canada	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Cap-Vert
République centrafricaine	Reçu	Reçu
Chili	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Chine	Reçu	Reçu
Chypre
Colombie	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Comores	<i>Ratifiée</i>	...
Congo
République de Corée
Costa Rica	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Côte d'Ivoire	Reçu	Reçu
Croatie	Reçu	Reçu
Cuba	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Danemark	Reçu	Reçu
Djibouti	<i>Ratifiée</i>	...
République dominicaine	<i>Ratifiée</i>	...
Dominique	Reçu	Reçu
Egypte	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
El Salvador	Reçu	Reçu
Emirats arabes unis	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Equateur	Reçu	Reçu
Erythrée
Espagne	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Estonie	Reçu	Reçu
Etats-Unis	Reçu	Reçu
Ethiopie	Reçu	Reçu
Ex-République yougoslave de Macédoine
Fidji	Reçu	Reçu
Finlande	Reçu	<i>Dénoncée</i>
France	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Gabon	Reçu	Reçu
Gambie
Géorgie	Reçu	Reçu
Ghana	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Grèce	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Grenade	Reçu	Reçu
Guatemala	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Guinée

Membres	Convention n° 1	Convention n° 30
Guinée-Bissau	<i>Ratifiée</i>	...
Guinée équatoriale	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Guyana
Haïti	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Honduras	Reçu	Reçu
Hongrie	Reçu	Reçu
Iles Salomon
Inde	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Indonésie	Reçu	Reçu
République islamique d'Iran
Iraq	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Irlande	Reçu	Reçu
Islande	Reçu	Reçu
Israël	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Italie	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Jamaïque	Reçu	Reçu
Japon	Reçu	Reçu
Jordanie	Reçu	Reçu
Kazakhstan
Kenya	Reçu	Reçu
Kirghizistan
Kiribati
Koweït	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
République démocratique populaire lao
Lesotho	Reçu	Reçu
Lettonie	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Liban	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Libéria
Jamahiriya arabe libyenne	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Lituanie	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Luxembourg	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Madagascar	Reçu	Reçu
Malaisie	Reçu	Reçu
Malawi
Mali
Malte	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Maroc	Reçu	<i>Ratifiée</i>
Maurice	Reçu	Reçu
Mauritanie	Reçu	Reçu
Mexique	Reçu	<i>Ratifiée</i>

Membres	Convention n° 1	Convention n° 30
République de Moldova	Reçu	Reçu
Mongolie
Mozambique	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Myanmar	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Namibie	Reçu	Reçu
Népal	Reçu	Reçu
Nicaragua	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Niger	Reçu	Reçu
Nigéria	Reçu	Reçu
Norvège	Reçu	<i>Ratifiée</i>
Nouvelle-Zélande	<i>Dénoncée</i>	<i>Dénoncée</i>
Oman	Reçu	Reçu
Ouganda
Ouzbékistan
Pakistan	<i>Ratifiée</i>	...
Panama	Reçu	<i>Ratifiée</i>
Papouasie-Nouvelle-Guinée	Reçu	Reçu
Paraguay	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Pays-Bas
Pérou	<i>Ratifiée</i>	...
Philippines	Reçu	Reçu
Pologne	Reçu	Reçu
Portugal	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Qatar	Reçu	Reçu
République démocratique du Congo
Roumanie	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Royaume-Uni	Reçu	Reçu
Fédération de Russie
Rwanda
Sainte-Lucie
Saint-Kitts-et-Nevis
Saint-Marin
Saint-Vincent-et-les Grenadines
Sao Tomé-et-Principe
Sénégal	Reçu	Reçu
Serbie-et-Monténégro
Seychelles
Sierra Leone
Singapour	Reçu	Reçu
Slovaquie	<i>Ratifiée</i>	...

Membres	Convention n° 1	Convention n° 30
Slovénie	Reçu	Reçu
Somalie
Soudan	Reçu	Reçu
Sri Lanka
Suède	Reçu	Reçu
Suisse	Reçu	Reçu
Suriname	Reçu	Reçu
Swaziland
République arabe syrienne	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Tadjikistan
République-Unie de Tanzanie
Tchad
République tchèque	<i>Ratifiée</i>	Reçu
Thaïlande	Reçu	Reçu
République démocratique du Timor-Leste
Togo
Trinité-et-Tobago
Tunisie	Reçu	Reçu
Turkménistan
Turquie	Reçu	Reçu
Ukraine
Uruguay	<i>Ratifiée</i>	<i>Ratifiée</i>
Vanuatu
Venezuela	<i>Ratifiée</i>	...
Viet Nam	Reçu	Reçu
Yémen
Zambie
Zimbabwe	Reçu	Reçu