

DIXIÈME RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE DU MEN

(14 - 18 SEPTEMBRE 2026)

EXAMEN DES INSTRUMENTS CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Document de synthèse : Informations générales pour l'examen des instruments concernant le temps de travail

- Ce document de synthèse présente des informations sur les instruments concernant le temps de travail que le Groupe de travail tripartite du MEN examinera à sa dixième réunion en septembre 2026.

14 août 2026

Tableau 1. POINT SUR LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

47 C1 Durée du travail - industrie 8h/jour + 48h/semaine <i>[statut intérimaire]</i>	27 C30 Durée du travail - commerce et bureaux 8h/jour + 48h/semaine <i>[statut intérimaire]</i>	R8 Navigation intérieure <i>[à jour]</i>	21 C175 et R182 Travail à temps partiel <i>[à jour]</i>	120 C14 Repos hebdomadaire – industrie 24h/semaine <i>[à jour]</i>	36 C52 et R47 Congés payés 6 jours/an <i>[dépassée]</i>
15 C47 Quarante heures 40h/semaine <i>[statut intérimaire]</i>	R116 Réduction de la durée du travail Réduction progressive <i>[à jour]</i>	9 C153 et R161 Transports routiers <i>[à réviser]</i>	9 C49 Verreries à bouteilles <i>[dépassée]</i>	63 C106 + R103 Repos hebdomadaire -commerce et bureaux 24h/semaine; 36h/semaine	39 C132 Congés payés 3 semaines/an <i>[statut intérimaire]</i>
17 C171 et R178 Travail de nuit <i>[à jour]</i>	44 C89 Travail de nuit (femmes) <i>[statut intérimaire]</i>	3 P89 Travail de nuit des femmes <i>[à jour]</i>	12 C43 Verreries à vitres <i>[dépassée]</i>	R98 Congés payés 2 semaines/an <i>[statut intérimaire]</i>	34 C101 et R93 Congés payés- agriculture 1 semaine/an <i>[dépassée]</i>
9 C20 Travail de nuit - boulangeries <i>[dépassée]</i>		R13 Travail de nuit des femmes agriculture <i>[demande d'informations]</i>			
DURÉE DU TRAVAIL, Y COMPRIS LE TRAVAIL DE NUIT			MODALITÉS DE TRAVAIL	REPOS HEBDOMADAIRE	CONGÉ ANNUEL

[Les instruments en orange figurent dans le programme de travail initial du Groupe de travail tripartite du MEN; classification en gras attribuée par le Groupe de travail tripartite du MEN; nombre de ratifications en rouge]

1. Évolution de l'approche normative de l'OIT

Le temps de travail, le repos et l'organisation de la durée du travail et des périodes de repos (aménagement du temps de travail) ont une profonde influence sur les employeurs et sur les travailleurs. Si les travailleurs ont souligné la nécessité de réglementer le temps de travail afin de garantir la sécurité et la santé, les employeurs ont insisté sur le fait qu'une réglementation efficace du temps de travail contribue à la performance des entreprises grâce à l'optimisation de l'utilisation des ressources, de la disponibilité des travailleurs et des coûts de main-d'œuvre¹. Bien que travailleurs, employeurs et gouvernements puissent avoir des opinions divergentes sur la meilleure approche concernant ces questions, leur accord sur l'importance de réglementer la durée du travail et les périodes de repos a amené l'OIT à adopter dans ce domaine une série de normes².

Sur une période de quatre-vingt-dix ans, des normes sur le temps de travail ont été adoptées sur des questions étroitement liées comme la durée du travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel, le travail de nuit et le travail à temps partiel. L'élaboration de normes relatives au temps de travail a suivi une approche fragmentaire, façonnée par la complexité de différents aspects du temps de travail et des besoins de divers secteurs. Ces normes visent aussi à un équilibre entre la productivité des entreprises et la protection des travailleurs. Au fil du temps, les normes de l'OIT relatives au temps de travail ont évolué afin de prendre en compte divers aspects du temps de travail, y compris pour limiter la durée excessive de travail³, garantir des périodes de repos adéquates⁴, assurer la protection de groupes spécifiques de travailleurs⁵, et adapter l'aménagement du temps de travail aux besoins spécifiques du marché du travail et des secteurs⁶.

L'un des premiers aspects fondamentaux de la réglementation du temps de travail a été la fixation de limites à la durée journalière et hebdomadaire du travail. Dès sa fondation, l'OIT a porté ses efforts sur la réduction des journées de travail excessivement longues qui caractérisaient les débuts de l'industrialisation, ce qui a conduit à l'adoption de la journée de

¹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 4-5.

² BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 3.

³ Par exemple, l'article 2 de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et l'article 3 de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, garantissent que la durée normale de travail ne dépasse pas huit heures par jour et 48 heures par semaine; et la convention (no 47) des quarante heures, 1935, promeut le principe de la semaine de 40 heures.

⁴ Bien que des normes internationales du travail relatives au repos hebdomadaire et aux congés payés aient été adoptées, la durée minimale des périodes de repos journalier, à savoir des périodes ininterrompues sans travail entre deux périodes de travail, n'est pas explicitement réglementée. Toutefois, en limitant le nombre d'heures de la journée de travail, les conventions n°s 1 et 30 reconnaissent implicitement une période minimale de repos journalier. Par exemple, l'article 2 de la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, et l'article 6 de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, garantissent que, au cours de chaque période de sept jours, les travailleurs aient droit à une période de repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives; l'article 3 de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, garantit un minimum de trois semaines de congés payés par année de service. BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 159.

⁵ Par exemple, la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, vise à protéger la santé et les droits de tous les travailleurs de nuit et la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, vise à garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein.

⁶ Par exemple, la convention (n° 43) des verreries à vitres, 1934, la convention (n° 49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935, et la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, prévoient des dispositions visant à réglementer la durée du travail et les périodes de repos obligatoires pour les travailleurs dans les verreries et les transports routiers, respectivement.

travail de huit heures et de la semaine de travail de 48 heures en tant que norme dans l'industrie⁷. Cette protection a ensuite été étendue au personnel du commerce et des bureaux⁸. À la suite de la Grande dépression de 1929, la promotion de la semaine de travail de 40 heures visait à favoriser une répartition équitable des emplois, tout en maintenant le niveau de vie⁹. En outre, divers instruments sectoriels ont été créés pour réglementer la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail dans des secteurs tels que la fabrication du verre et les transports routiers¹⁰. Au cours de cette période, reconnaissant l'importance du repos et de la récupération, de nouvelles normes de l'OIT ont progressivement introduit des dispositions relatives aux congés annuels payés. Les premiers instruments prévoyaient six jours de congé au minimum, les instruments ultérieurs ayant étendu cette protection aux travailleurs agricoles¹¹. Les normes les plus récentes, adoptées au cours des décennies suivantes, ont encore renforcé ces dispositions, en établissant un droit de trois semaines de congés payés au minimum¹².

D'autres normes de l'OIT portaient aussi sur l'organisation du temps de travail, en particulier les normes garantissant le repos hebdomadaire. Les premiers instruments prévoyaient un repos minimum de 24 heures consécutives au cours de chaque période de sept jours, initialement applicables aux travailleurs de l'industrie¹³, et par la suite aux travailleurs du commerce et des bureaux¹⁴. Dans la mesure du possible, le repos hebdomadaire devrait être coordonné de manière à ce que tous les travailleurs d'un établissement puissent en bénéficier en même temps, tout en respectant les traditions nationales, les coutumes et les pratiques des minorités religieuses.

Dès ses débuts, l'OIT a également mis l'accent sur la réglementation du travail de nuit, reconnaissant ses risques potentiels pour la santé et la sécurité. Les efforts ont initialement porté sur la limitation du temps de travail de nuit pour certains groupes, en particulier les femmes¹⁵ et les jeunes travailleurs¹⁶, ce qui reflétait la conviction qui prévalait à l'époque selon laquelle ces groupes nécessitaient une protection spéciale. Certains secteurs, comme celui des boulangeries, ont également très tôt fait l'objet de restrictions¹⁷. Toutefois, vers la fin du siècle,

⁷ Convention n° 1.

⁸ Convention n° 30.

⁹ Convention (n° 47) des quarante heures, 1935.

¹⁰ Conventions n°s 43 et 49; et convention (n° 67) sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939, abrogée en 2017 et révisée par la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), et la recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, qui l'accompagne.

¹¹ Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936, recommandation (n° 47) sur les congés payés, 1936, convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952, et recommandation (n° 93) sur les congés payés (agriculture), 1952.

¹² Recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954, et convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970.

¹³ Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, et recommandation (n° 18) sur le repos hebdomadaire (commerce), 1921, retirée en 2004.

¹⁴ Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957.

¹⁵ Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, et convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, abrogée en 2017. Recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921, convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948.

¹⁶ Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948, et recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921. Ces instruments ont été examinés par le Groupe de travail tripartite du MEN lors de sa huitième réunion en 2023.

¹⁷ Convention (n° 20) sur le travail de nuit (boulangeries), 1925.

l'approche normative a évolué et elle est passée de l'interdiction du travail de nuit à la gestion de ses risques, reconnaissant ainsi la nécessité croissante d'une telle gestion dans certains secteurs d'activité, tout en garantissant une protection adéquate des travailleurs¹⁸. L'approche normative a aussi évolué d'une interdiction générale du travail de nuit des femmes vers la mise en place de mesures de protection de tous les travailleurs effectuant un travail de nuit, une protection spécifique étant prévue pour la santé reproductive.

Les derniers instruments de l'OIT sur le temps de travail, adoptés dans les années 1990, mettent l'accent sur les nouvelles formes d'organisation du temps de travail, en particulier le travail à temps partiel¹⁹. Ces normes soulignent l'importance que revêt pour l'ensemble des travailleurs un emploi productif et librement choisi, la valeur économique du travail à temps partiel et le rôle qu'il joue dans la création de possibilités d'emploi supplémentaires, ainsi que la nécessité d'assurer la protection des travailleurs à temps partiel dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail, la sécurité sociale, la liberté syndicale et le droit de négociation collective, la sécurité et la santé au travail, ainsi que la protection contre la discrimination.

La question de la possibilité de réviser les normes existantes sur la durée du travail, et peut-être d'adopter de nouvelles normes sur l'aménagement du temps de travail, se pose depuis les années soixante²⁰. Le Groupe de travail Cartier a examiné les instruments relatifs au temps de travail entre 1996 et 2001²¹. À l'époque, suite à la proposition du Bureau que le Groupe de travail Cartier examine la révision technique des conventions sur la durée du travail, ce Groupe de travail a recommandé que la révision des normes sur la durée du travail englobe l'aménagement du temps de travail²². Entre 1994 et 1997, le Conseil d'administration a examiné des propositions visant à inscrire une question normative sur le temps de travail à l'ordre du jour d'une session ultérieure de la Conférence, mais cette question n'a jamais été retenue²³. Jusqu'en 2008, date à laquelle cette question a été remaniée dans le contexte des discussions récurrentes sur la protection des travailleurs²⁴, le temps de travail a continué à figurer parmi les propositions examinées par le Conseil d'administration en vue d'une discussion générale²⁵.

¹⁸ Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, et recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990).

¹⁹ Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994.

²⁰ [GB.270/2](#), 1997, paragr. 168 et [GB.273/2](#), 1998, paragr. 113.

²¹ Pour obtenir des recommandations spécifiques, voir les notes techniques correspondantes.

²² Dans le cadre de l'examen de la convention n° 47, le Bureau a indiqué qu'il est généralement estimé que, d'un point de vue technique, les conventions sur la durée du travail doivent être révisées, mais que, faute de consensus, cela n'a pas encore été possible. Le Groupe de travail Cartier a recommandé le maintien du statu quo en ce qui concerne la convention n° 47, en attendant l'adoption de normes révisées sur la durée du travail et l'aménagement du temps de travail. Voir

[GB.265/LILS/WP/PRS/1](#), p. 38 et [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), pp 20-22

²³ [GB.261/2/1](#), 1994, paragr. 14; [GB.264/2](#), 1995, paragr. 9; [GB.267/2](#), 1996, paragr. 13; [GB.270/2](#), 1997, paragr. 164 à 184. Entre 1998 et 2007, une question séparée a souvent été inscrite dans le portefeuille de propositions pour l'ordre du jour de la CIT, concernant la révision des instruments relatifs au temps de travail dans les transports routiers, à savoir la C153 et la R161, mais cette question n'a jamais été retenue. Voir: [GB.273/2](#), 1998, paragr. 145 à 152; [GB.276/2](#), 1999, paragr. 294 à 301; [GB.297/2](#), 2006, paragr. 13 et 83; [GB.300/2/2](#), 2007, paragr. 81.

²⁴ [GB.303/3/2](#), 2008, paragr 10.

²⁵ [GB.273/2](#), 1998, paragr. 109 – 123; [GB.276/2](#), 1999, paragr. 198 à 212; [GB.282/2/1](#), 2001, paragr. 133 à 149; [GB.285/2](#), 2002, paragr. 125 à 141; [GB.288/2/2\(& Corr.\)](#), 2003, paragr. 53 à 57; [GB.291/2](#), 2004, paragr. 64 à 68; [GB.294/2/2](#), 2005, paragr. 19 à 24; [GB.297/2](#), 2006, paragr. 88 à 93; [GB.300/2/2](#), 2007, paragr. 68 à 73.

2. Discussions de l'OIT sur le temps de travail

Des discussions sur les normes relatives au temps de travail se sont tenues au fil des ans au sein de divers cadres tripartites, mettant en lumière le caractère toujours pertinent de la réglementation relative au temps de travail, ainsi que la nécessité éventuelle de la réviser, et la complexité de ce thème.

- La Réunion d'experts sur le temps de travail de 1993 a reconnu que certaines dispositions des conventions n^{os} 1 et 30 sur la durée du travail dans l'industrie et le commerce et les bureaux, en particulier celles 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. Elle a reconnu que, à part ces exceptions, les conventions n^{os} 1 et 30 sont toujours pertinentes²⁶.
- En 2005, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a réalisé une Étude d'ensemble sur les conventions n^{os} 1 et n^o 30, et a indiqué que les conventions n^{os} 1 et 30 ne reflétaient pas pleinement la réalité actuelle en matière de réglementation sur le temps de travail, et que certains aspects de ces conventions étaient clairement dépassés²⁷. Tout en réaffirmant l'importance des normes minimums sur la durée du travail, la CEACR a considéré que les changements intervenus depuis l'adoption des conventions n^{os} 1 et 30 justifiaient leur révision et a suggéré quelques éléments que les organes appropriés de l'OIT pourraient prendre en compte si la décision d'envisager la révision de ces conventions était prise²⁸. Les conclusions de la commission ont ensuite fait l'objet de discussions à la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2005, discussions qui confirmaient le caractère sensible du sujet. Si beaucoup de membres de la commission ont accueilli favorablement l'idée de réviser les conventions n^{os} 1 et 30 et éventuellement d'élaborer un instrument unique portant à la fois sur le temps de travail et sur le temps de non-travail, d'autres ont exprimé de sérieuses réserves à ce sujet ou ont suggéré d'adopter une attitude prudente en ce qui concerne les projets de nouvelles activités normatives dans ce domaine²⁹.
- La Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail de 2011 a reconnu que les dispositions des normes existantes de l'OIT relatives à la durée journalière et la durée hebdomadaire du travail, au repos hebdomadaire, au congé annuel payé, au temps

²⁶ BIT: [Rapport de la Réunion d'experts sur le temps de travail](#) (Genève, 11-19 octobre 1993), MEWT/1993/8, Genève, 1993, Annexe 1, Conclusions, p. 35.

²⁷ BIT: *Étude d'ensemble, DURÉE DU TRAVAIL Vers plus de flexibilité?*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 93e session, Genève, 2005, paragr. 322.

²⁸ Soulignant qu'il n'était pas dans son mandat de formuler des propositions concrètes à cet égard, la CEACR a suggéré certains éléments que les organes appropriés de l'OIT pourraient prendre en compte dans le cas où ces conventions seraient révisées. Elle a mentionné la possibilité d'adopter un instrument unique portant révision des deux conventions et portant à la fois sur la durée du travail et celle du non-travail (repos hebdomadaire et congé annuel payé). BIT: [Étude d'ensemble 2005](#), paragr. 328 et 329.

²⁹ BIT: [Rapport de la Commission de l'application des normes](#), Compte rendu provisoire, Partie I, Rapport général, Conférence internationale du Travail, 93e session, 2005, paragr. 113.

partiel et au travail de nuit sont toujours pertinentes au XXI^e siècle et devraient être promues afin de faciliter le travail décent³⁰.

- En 2015, la CIT a adopté des conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), qui rappelaient que la réglementation de la durée du travail, y compris l'instauration d'une durée maximale de la journée et de la semaine de travail, pour tous les travailleurs, quel que soit le type de relation de travail, est un principe inscrit dans la Constitution de l'OIT et restait un objectif important. Elle a rappelé que des aménagements souples du temps de travail peuvent être mutuellement bénéfiques lorsqu'ils répondent aux besoins légitimes des entreprises et des travailleurs. La résolution indiquait que, en vue de formuler des recommandations dans le domaine du temps de travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le Conseil d'administration pourrait envisager d'organiser une réunion tripartite d'experts sur les divers faits nouveaux et défis existants et l'impact qu'ils ont sur l'organisation du temps de travail et la planification des horaires de travail³¹.
- En 2018, la CEACR a mené une autre Étude d'ensemble sur le temps de travail, et a reconnu que les régimes modernes d'aménagement souple du temps de travail, par exemple, le calcul en moyenne du nombre d'heures de travail, peuvent remettre en question la pertinence de certaines restrictions que les conventions n^{os} 1 et 30 imposent à la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail. Elle a souligné que toute modification apportée à ces normes devrait prévoir des limites raisonnables et des garanties de protection des travailleurs, afin que les nouvelles dispositions ne compromettent pas leur santé, leur sécurité ou l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée³². Ces conclusions ont été examinées lors de la réunion de la Commission de l'application des normes de la Conférence de 2018. Dans ses conclusions, la commission a estimé qu'il est important d'adopter un cadre réglementaire approprié sur le temps de travail pour protéger les travailleurs et assurer aux employeurs des règles du jeu équitables, et a indiqué que l'Étude d'ensemble, ainsi que le rapport et le résultat de la discussion associée, contribueraient aux travaux du Groupe de travail tripartite du MEN sur cette question³³.
- En 2019, la Déclaration du centenaire a indiqué que tous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate conformément à l'Agenda du travail décent, en tenant compte, entre autres, de la limitation de la durée du temps de travail³⁴.

³⁰ BIT: [Rapport final de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail](#) (Genève, 17-21 octobre 2011), TMEWTA/2011/6, Bureau international du Travail, Genève, 2011, p. 29.

³¹ BIT: *Conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs)* (2015), paragr. 12, 13 et 21(a).

³² BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 178 et 180.

³³ BIT: *Commission de l'application des normes de la Conférence 2018*, p. 36.

³⁴ BIT: Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), Partie III(b)(iii).

- En 2023, les Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs ont invité les États Membres à concevoir et mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à limiter la durée du travail et les heures supplémentaires et à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en promouvant des modalités de travail flexibles et des mesures de protection pour que les travailleurs puissent se déconnecter. Il a aussi été demandé au Bureau d'élaborer, pour soumission au Conseil d'administration, une proposition concernant la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur l'organisation du temps de travail et la planification des horaires de travail³⁵.

3. Contexte général et principales tendances relatives au temps de travail

Le temps de travail est un aspect central de l'emploi, tant en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées que les horaires de travail et l'organisation de la durée du travail. Le temps de travail a des répercussions importantes sur la vie quotidienne des travailleurs, puisqu'il influe sur la qualité de l'emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé physique et mentale, la sécurité et les revenus. Il joue également un rôle crucial dans la durabilité, la productivité et la compétitivité des entreprises. La question du temps de travail fait souvent partie des politiques visant à améliorer les conditions de travail. Les décisions relatives au temps de travail ont d'importantes répercussions économiques et sociales qui influent sur les niveaux d'emploi, la compétitivité du secteur d'activité, les besoins en infrastructures et les services publics. La réglementation du temps de travail peut contribuer à régler des problèmes sociaux, comme l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et la sécurité des travailleurs. Les questions de durée du travail et de périodes de repos ont donc toujours été au centre des débats, non seulement entre travailleurs et employeurs, mais aussi dans l'ensemble de la société³⁶.

Au début de l'industrialisation, les longues journées de travail étaient monnaie courante et les travailleurs devaient supporter des horaires épuisants³⁷. Au fil du temps, les réformes législatives et la négociation collective ont joué un rôle fondamental dans la fixation de limites normalisées, comme la journée de travail de huit heures et la semaine de travail de 48 ou 40 heures; cette question est ensuite devenue la cible des mouvements de défense des droits des travailleurs, et a fait l'objet des premières normes internationales du travail³⁸. Si l'on s'attache depuis plus d'un siècle à limiter la durée du travail pour protéger la santé des travailleurs, il est

³⁵ BIT: Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs, paragr. 22 (g) et 23(j). Des propositions relatives à la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur l'organisation du temps de travail et la planification des horaires de travail seront présentées au Conseil d'administration en temps voulu.

[GB.356/INS/2/1](#), paragr. 12.

³⁶ BIT: *Étude d'ensemble, Garantir un temps de travail décent pour l'avenir*. Rapport III (Partie B), Conférence internationale du Travail, 107e session, Genève, 2018, paragr. 6.

³⁷ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 12.

³⁸ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 12 et 44.

de plus en plus admis que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un objectif social visant à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle³⁹, et des études ont montré que les politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée mises en œuvre par les entreprises permettent d'améliorer le taux de rétention et le recrutement du personnel, de réduire l'absentéisme et d'accroître la productivité⁴⁰.

Depuis l'industrialisation, les tendances relatives au temps de travail ont évolué différemment à travers le monde, cela étant le reflet de facteurs historiques, économiques et sociaux. La répartition inégale des heures de travail est une caractéristique notable des régimes modernes du temps de travail. Si certains travailleurs connaissent une durée excessive du travail, d'autres font face au sous-emploi ou au travail à temps partiel involontaire. Avant la pandémie de COVID-19, la moyenne mondiale des heures travaillées était d'environ 43,9 heures par semaine. Toutefois, à cette époque, plus d'un tiers de la main-d'œuvre mondiale travaillait plus de 48 heures par semaine, et un cinquième travaillait à temps partiel (moins de 35 heures par semaine), dont environ un tiers travaillait moins de 20 heures par semaine⁴¹. Les tendances à long terme mettent en évidence des différences régionales. Les pays industrialisés ont connu une baisse constante de la durée de travail annuelle entre la fin du XIXe siècle et le XXe siècle, avant d'atteindre un plateau ou, dans certains cas, de repartir légèrement à la hausse. En revanche, dans les économies en développement, la durée du travail est restée généralement plus longue⁴². Des données indiquent que la durée du travail est généralement plus longue dans les chaînes d'approvisionnement mondiales que dans les entreprises non exportatrices, mais à ce jour, ces données ne concernent que quelques pays⁴³. Par ailleurs, la durée du travail des travailleurs de l'économie informelle est très variable. Bien que la moyenne mondiale de la durée du travail des travailleurs de l'économie tant informelle que formelle s'établisse à environ 44 heures par semaine, on observe d'importantes disparités. La durée du travail des travailleurs de l'économie informelle est généralement soit très courte soit excessivement longue, et souvent ces travailleurs ne sont pas couverts par la réglementation sur le temps de travail et ont de faibles revenus. Globalement, près des deux tiers des travailleurs de l'économie informelle sont occupés en dehors de la fourchette «normale» de 35 à 48 heures, contre 40 pour cent des travailleurs de l'économie formelle⁴⁴.

Au cours des dernières décennies, les modalités de travail se sont diversifiées,⁴⁵ reflétant des faits nouveaux comme la mondialisation, la numérisation, l'utilisation croissante des technologies de l'information et de la communication, ainsi que la pandémie de COVID-19.⁴⁶ L'aménagement du temps de travail varie considérablement à travers le monde et ce thème fait l'objet de l'attention des décideurs politiques et des parties prenantes. La législation offre un

³⁹ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), International labour Office, Geneva, 2022, p. 1.

⁴⁰ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), p. 2.

⁴¹ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), p. 48.

⁴² BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), 2022, p. 14.

⁴³ BIT: Note de recherche du Bureau des activités pour les employeurs, [Wages and working conditions in and out of global supply chains A comparative empirical review](#) (2018), pp. iv, 16.

⁴⁴ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), pp 41-42

⁴⁵ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), p. iii, 13.

⁴⁶ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), p. 1.

cadre aux travailleurs et aux employeurs pour fixer ces modalités de travail, souvent via des conventions collectives et des politiques relatives au lieu de travail⁴⁷.

La semaine normale de travail reste le principal mode d'organisation du temps de travail dans les économies formelles à travers le monde, consistant en une durée journalière du travail fixe répartie sur cinq ou six jours. Cela découle des premiers efforts internationaux visant à réglementer le temps de travail via la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, qui fixe la journée de travail à huit heures et la semaine de travail à quarante-huit heures. Si la semaine normale de travail offre stabilité et prévisibilité, son caractère rigide peut aussi faire obstacle à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée⁴⁸. Le temps de travail à temps partiel est devenu une alternative de plus en plus répandue, en particulier dans les pays à revenu élevé, puisqu'il permet une certaine souplesse aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs. La proportion de travailleurs à temps partiel varie considérablement d'un pays à l'autre, certains pays indiquant que plus de 50 pour cent de leur main d'œuvre travaille à temps partiel, tandis que d'autres enregistrent des taux de travail à temps partiel minimales⁴⁹. Les femmes sont surreprésentées dans l'emploi à temps partiel, en particulier dans le secteur des services⁵⁰. Le travail à temps partiel peut améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée moyennant une réduction du temps de travail, ce qui permet aux travailleurs de mieux gérer leurs responsabilités personnelles et familiales⁵¹. Cependant, les avantages du temps partiel dépendent en grande partie du caractère volontaire ou involontaire de cette modalité. Si le temps de travail à temps partiel est imposé en raison d'un manque d'opportunités à temps plein, il peut en résulter une insécurité économique et un impact négatif sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée⁵².

Parallèlement à la semaine normale de travail et au travail à temps partiel, d'autres modalités ont vu le jour pour répondre aux besoins et accroître la flexibilité dans certains secteurs. C'est le cas notamment du travail posté qui permet d'assurer la continuité des opérations dans les industries fonctionnant de manière continue. Le travail posté peut être classé en deux catégories principales: les systèmes de poste fixe, dans lesquels les travailleurs effectuent toujours le même horaire, et les systèmes de roulement, dans lesquels les travailleurs sont affectés à des équipes dont les horaires varient à intervalles réguliers. Malgré la prévalence mondiale du travail posté, sa répartition varie considérablement d'un pays à l'autre et peut concerner jusqu'à un tiers des travailleurs dans certains États Membres. Les formes atypiques de travail posté, en particulier les postes de nuit, peuvent poser des problèmes pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée⁵³. Les autres modalités sont notamment les systèmes de modulation de la durée du travail, souvent adoptés dans les secteurs où la demande est saisonnière ou fluctuante, comme le tourisme, l'agriculture et les soins de santé, et où le rythme de travail fluctue selon les périodes. Ces modalités permettent une répartition souple des heures

⁴⁷ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 723.

⁴⁸ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, pp 51-52.

⁴⁹ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, pp 22 et 56.

⁵⁰ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 558 et 921.

⁵¹ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, p.7

⁵² BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, pp 56-59.

⁵³ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, pp 52-53.

de travail sur une période donnée, tout en garantissant le respect des limites légales⁵⁴. En fonction de la manière dont les systèmes de calcul en moyenne de la durée du travail sont conçus et mis en œuvre, ils peuvent favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en adaptant les horaires de travail aux obligations personnelles, en particulier s'ils sont mis en œuvre en étroite collaboration avec les salariés⁵⁵.

Une autre approche pour accroître la flexibilité est l'horaire hebdomadaire comprimé, approche selon laquelle la durée hebdomadaire normale du travail est répartie sur un nombre restreint de jours, ce qui réduit le temps de trajet et les coûts d'exploitation. Cette approche, qui consiste souvent en quatre journées de 10 heures au lieu de cinq journées de huit heures, est devenue courante dans divers secteurs, mais la réglementation relative à sa mise en œuvre n'est pas la même d'un pays à l'autre⁵⁶. De même, les horaires décalés selon lesquels différents groupes de travailleurs se voient attribuer des heures d'arrivée et de départ différentes, visent à réduire les embouteillages et à optimiser l'efficacité sur le lieu de travail sans allonger la durée globale du travail⁵⁷. L'importance croissante accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a également conduit à l'adoption, dans certains contextes, d'aménagements souples du temps de travail, permettant aux salariés d'adapter leurs horaires dans des limites définies. Généralement structuré autour d'heures de travail obligatoires pendant lesquelles tous les salariés doivent être présents, l'aménagement souple du temps de travail améliore à la fois l'autonomie des travailleurs et la capacité d'adaptation de l'organisation. Une variante de cette approche est le dispositif de «comptes épargne-temps», qui permet aux salariés d'accumuler des heures supplémentaires à utiliser pour des congés prolongés, des congés ou d'autres modalités⁵⁸.

Certaines professions exigent une disponibilité en dehors de la durée normale de travail, et entraînent des modalités de travail sous forme de périodes d'astreinte, telles que les périodes «d'astreinte», pendant lesquelles les travailleurs restent disponibles en dehors des horaires normaux, comme c'est le cas dans des secteurs tels que la santé, les services d'urgence et les transports, ainsi que d'autres formes de «travail à la demande», notamment les modalités qui ne garantissent pas d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires⁵⁹. Les modalités de travail à la demande peuvent poser des problèmes liés à l'imprévisibilité, aux horaires prolongés et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée⁶⁰. En ce qui concerne les périodes «d'astreinte», les cadres législatifs font souvent une distinction entre le temps passé sur le lieu de travail, qui est considéré comme du temps de travail, et les heures de disponibilité hors du

⁵⁴ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 678, 687.

⁵⁵ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), p.66.

⁵⁶ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 689.

⁵⁷ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 696.

⁵⁸ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 698-700.

⁵⁹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 702-710 et 728-735.

⁶⁰ La recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, préconise de réglementer la durée maximale du travail, les périodes de repos et la rémunération dans le cadre de ces modalités. BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 702-703.

lieu de travail, qui ne sont comptabilisées que lorsque des tâches sont effectivement accomplies⁶¹.

Le partage du travail a également été mis en œuvre en tant que stratégie visant à réduire la durée du travail de l'ensemble de la main-d'œuvre, en particulier pendant les périodes de ralentissement économique. En répartissant le travail existant entre les salariés, le partage du travail peut stabiliser l'emploi tout en préservant la sécurité du revenu. Cette modalité peut impliquer des semaines de travail plus courtes, une journée de travail réduite, des arrêts temporaires d'activité, souvent avec un complément de salaire versé par l'État, ou de prestations de chômage partiel⁶².

Le télétravail, défini comme l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour effectuer un travail hors des locaux de l'employeur, peut s'effectuer depuis presque n'importe quel endroit, même s'il est généralement effectué soit depuis le domicile du travailleur («télétravail effectué à domicile», «travail à domicile» ou «bureau à domicile»), soit de manière mobile («télétravail mobile», «travail mobile» ou «travail mobile effectué au moyen des TIC»)⁶³. L'évolution rapide des TIC a considérablement modifié les structures de travail, en permettant le travail à distance et en augmentant la connectivité⁶⁴. Pendant la pandémie de COVID-19, le télétravail a connu un essor mondial, bien que sa prévalence ait été variable d'un pays à l'autre⁶⁵. Le télétravail offre des avantages considérables, notamment une plus grande autonomie, une réduction des temps de trajet et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cependant, il peut également poser des problèmes tels que l'allongement du temps de travail, l'effacement des frontières entre vie privée et vie professionnelle, problèmes que certains employeurs ont réglés en mettant en place des mesures spécifiques, et suscite des préoccupations relatives à la vie privée des travailleurs dues au contrôle exercé par les employeurs⁶⁶.

En outre, beaucoup de pays reconnaissent que des ajustements individuels sont nécessaires pour permettre aux travailleurs de modifier leurs horaires de travail en fonction de leur situation personnelle, comme les responsabilités familiales, les problèmes de santé ou les obligations religieuses. Ces ajustements, réglementés par voie de conventions collectives ou de politiques relatives au droit de demander, et/ou de la législation, peuvent offrir davantage de souplesse pour concilier vie professionnelle et vie privée, tout en garantissant la participation de la main-d'œuvre⁶⁷.

⁶¹La directive de l'Union européenne sur l'aménagement du temps de travail et les arrêts connexes de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) font une distinction entre le temps passé sur le lieu de travail (considéré comme temps de travail) et les périodes d'astreinte hors du lieu de travail, qui ne sont comptabilisées comme du temps de travail que lorsque des tâches sont effectivement accomplies. BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 704-706.

⁶²BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 711-721.

⁶³BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), p 110, footnote 21.

⁶⁴BIT [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), 2022, p 131.

⁶⁵BIT: [Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond](#), 2021, p. 3.

⁶⁶BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 740, 746 et 748-749.

⁶⁷BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 660-666.

Les normes existantes n'abordent peut-être pas pleinement tous les nouveaux thèmes relatifs au temps de travail. En particulier:

- *Les périodes minimales de repos et la durée maximale des postes dans le contexte du travail posté* sont réglementées par les conventions n^{os} 43 et 49 qui sont des normes sectorielles dans les verreries. Ces dispositions réglementent les postes de travail et ne sont pas reprises dans d'autres normes relatives au temps de travail des travailleurs postés⁶⁸. Lors de sa réunion de 2016, le Groupe de travail tripartite du MEN a examiné la suite à donner aux instruments relatifs à la durée du travail dans les verreries. Sur la base des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, le Conseil d'administration a décidé que celui-ci examinerait les lacunes réglementaires en matière de travail posté au moment de l'examen de la suite à donner à ces instruments.
- *Les périodes minimales de repos journalier*, à savoir des périodes ininterrompues sans travail entre deux périodes de travail, ne sont pas expressément couvertes dans les conventions n^{os} 1 et n^o 30, ni dans d'autres normes concernant la durée du travail.
- *Les pauses* sont les intervalles au cours de la journée de travail pendant lesquels les travailleurs peuvent se reposer, manger et boire, prier ou satisfaire d'autres besoins importants⁶⁹. Bien que des pauses régulières et courtes tout au long de la journée de travail soient importantes pour prévenir la fatigue, ces pauses ne sont prévues par aucun instrument sur le temps de travail d'application générale⁷⁰. En comparaison, des instruments sectoriels comme la convention (n^o 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, et la recommandation (n^o 157) sur le personnel infirmier, 1977, prévoient des pauses obligatoires⁷¹.
- *Les modalités de travail à la demande* ne sont pas explicitement réglementées par la convention n^o 1 ni par la convention n^o 30, et cela pourrait donc constituer une lacune réglementaire⁷². Les heures d'astreinte impliquent que les travailleurs doivent rester à la disposition de l'employeur en dehors des heures régulières de travail et peuvent être appelés

⁶⁸ Si la convention n^o 1 fixe des limites précises à la durée du travail dans le cadre du travail posté, elle ne réglemente toutefois pas de manière exhaustive le temps de travail des travailleurs postés. L'article 2(c) prévoit que les travailleurs postés peuvent être employés plus de huit heures par jour et 48 heures par semaine, à condition que ces limites soient respectées sur une période de trois semaines. L'article 4 prévoit davantage de souplesse dans le cas de «travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives». Dans ces cas, les heures de travail peuvent atteindre en moyenne 56 heures par semaine (aucune période de référence n'est précisée). BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 677.

⁶⁹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 165.

⁷⁰ BIT: [Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail: Le temps de travail au XXI^e siècle](#) (Genève, 17–21 octobre, 2011), TMEWTA/2011, Bureau international du Travail, Genève, 2011, p. 65. Au niveau de l'UE, la Directive européenne sur le temps de travail prévoit que, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures, tout travailleur bénéficie d'un temps de pause (article 4 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](#)).

⁷¹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 165.

⁷² BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 36. Voir aussi l'article 10 de la convention n^o 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques; les paragraphes 19, 21, 30 et 31 de la recommandation n^o 157 sur le personnel infirmier.

en cas de nécessité⁷³. Les circonstances dans lesquelles les travailleurs sont d'astreinte sont variables, et comprennent souvent des situations dans lesquelles le travailleur est tenu 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 en dehors de ses heures de travail habituelles⁷⁴. La question du «temps d'attente» n'est pas non plus explicitement couverte dans ces conventions⁷⁵. D'autres modalités de travail à la demande ne garantissent pas d'heures de travail précises, ce qui entraîne des rythmes de travail et de repos imprévisibles.⁷⁶ La recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, encourage les Membres à réglementer le nombre maximal d'heures de disponibilité qui peut être exigé du travailleur domestique, le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées et le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit⁷⁷.

- *Les aménagements souples du temps de travail* englobent diverses modalités de travail, telles que le télétravail. Bien qu'elles ne soient pas traitées de manière exhaustive dans les normes existantes sur le temps de travail, ces modalités sont de plus en plus utilisées sur les lieux de travail à travers le monde, ce qui soulève des questions quant à leurs répercussions sur la protection des travailleurs.

4. Ratification des normes internationales du travail relatives au temps de travail

Le tableau suivant illustre les taux de ratification des instruments relatifs au temps de travail:

RATIFICATION: DURÉE DU TRAVAIL		
Convention	Ratifications effectives:	Autres informations
Convention n° 1	47 ratifications effectives (1 dénonciation)	• Temps de travail: durée du travail dans l'industrie • Statut actuel: intérimaire

⁷³ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 702.

⁷⁴ BIT: [Étude d'ensemble 2005](#), paragr. 48. Au niveau de l'UE, la directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail définit le «temps de travail» comme «toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales». La Cour de justice de l'Union européenne a interprété cette disposition dans deux décisions remarquables à propos de la situation de professionnels de la santé. La Cour a estimé que le temps passé en astreinte sur le lieu de travail devait être intégralement comptabilisé comme temps de travail, et que lorsque les travailleurs doivent simplement être joignables, seul le temps passé à accomplir le travail est pris en compte. BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 702-704.

⁷⁵ BIT: [Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes](#) (2024), paragr. 79.

⁷⁶ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 728.

⁷⁷ Voir l'article 10 de la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011, et les paragraphes 8 et 9 de la recommandation (n° 201) sur les travailleurs domestiques, 2011; voir les paragraphes 19, 21, 30 et 31 de la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977.

		Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Convention n° 30	27 ratifications effectives (2 dénonciations)	- Temps de travail: durée du travail dans le commerce et les bureaux - Statut actuel: intérimaire - Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Convention n° 43	12 ratifications effectives (1 dénonciation)	- Temps de travail: durée du travail dans les verreries à vitres - Statut actuel: dépassée - Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Convention n° 49	9 ratifications effectives (1 dénonciation)	- Temps de travail: durée du travail dans les verreries à bouteilles - Statut actuel: dépassée - Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Convention n° 153	9 ratifications effectives	- Temps de travail: durée du travail dans les transports routiers - Statut actuel: à réviser - Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Convention n° 47	15 ratifications effectives	- Temps de travail: durée du travail - Statut actuel: intérimaire - Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026

RATIFICATION: CONGÉ ANNUEL

Convention	Ratifications effectives:	Autres informations
Convention n° 52	36 ratifications effectives (18 dénonciations)	- Temps de travail: congé annuel - Statut actuel: dépassée - Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Convention n° 101	34 ratifications effectives (12 dénonciations)	- Temps de travail: congé annuel - Statut actuel: dépassée - Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Convention n° 132	39 ratifications effectives	- Temps de travail: congé annuel - Statut actuel: intérimaire - Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026

RATIFICATION: TRAVAIL DE NUIT

Convention	Autres informations
------------	---------------------

Ratifications effectives:		
Convention n° 20	9 ratifications effectives (8 dénonciations)	• Temps de travail: travail de nuit dans les boulangeries • Statut actuel: dépassée • Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Convention n° 89	44 ratifications effectives (23 dénonciations)	• Temps de travail: travail de nuit des femmes • Statut actuel: intérimaire • Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Protocole n° 89	3 ratifications effectives (2 dénonciations)	• Temps de travail: travail de nuit des femmes • Statut actuel: à jour • Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Convention n° 171	17 ratifications effectives	• Temps de travail: travail de nuit • Statut actuel: à jour • Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026

RATIFICATION: TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Convention	Ratifications effectives:	Autres informations
Convention n° 175	21 ratifications effectives (0 dénonciation)	• Temps de travail: travail à temps partiel • Statut actuel: à jour • Sera examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026

RATIFICATION: REPOS HEBDOMADAIRE

Convention	Ratifications effectives:	Autres informations
Convention n° 14	120 ratifications effectives	• Temps de travail: repos hebdomadaire dans l'industrie • Statut actuel: à jour • Ne sera pas examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026
Convention n° 106	63 ratifications effectives	• Temps de travail: repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux • Statut actuel: à jour

- Ne sera pas examinée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2026

5. Examen par le Groupe de travail tripartite du MEN

Lors de sa dixième réunion, le Groupe de travail tripartite du MEN procédera à l'examen de fond des instruments relatifs au temps de travail.

Examen effectué lors de précédentes réunions

Lors de sa deuxième réunion en octobre 2016, le Groupe de travail tripartite du MEN a examiné la suite à donner aux 63 instruments précédemment classés comme dépassés par le Groupe de travail Cartier, y compris certains instruments relatifs au temps de travail. Lors de cette réunion, le Groupe de travail tripartite du MEN a recommandé les mesures spécifiques qu'il conviendrait de prendre concernant cinq instruments dépassés relatifs au temps de travail, à savoir la convention n° 20 sur le travail de nuit, les conventions n°s 52 et 101 sur les congés payés, la convention n° 43 sur le travail dans les verreries à vitres et la convention n° 49 sur le travail dans les verreries à bouteilles⁷⁸.

Lorsqu'il a approuvé les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, le Conseil d'administration a indiqué que ce groupe devrait assurer le suivi de ces instruments lors de ses prochaines réunions⁷⁹. En ce qui concerne les conventions n°s 43 et 49, le Conseil d'administration a décidé que ce groupe examinerait à ce moment-là la lacune réglementaire relative au travail posté⁸⁰. Le Conseil d'administration a également invité le Bureau à assurer le suivi à l'égard des États Membres liés par: i) les conventions n°s 52 et 101, en les encourageant à ratifier la convention n° 132, qui est l'instrument le plus à jour en matière de congés payés⁸¹; et ii) la convention n° 20, en les encourageant à ratifier la convention n° 171, qui est l'instrument le plus à jour en matière de travail de nuit⁸².

Questions à examiner

Lors de sa dixième réunion, le Groupe de travail tripartite du MEN examinera neuf conventions et cinq recommandations relatives au temps de travail. Il examinera également la suite à donner à cinq autres conventions et deux recommandations dépassées relevant de ce domaine. Il s'agira notamment d'examiner:

⁷⁸ Voir: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Annexe I, paragr. 12-13.

⁷⁹ BIT: [Décision concernant la deuxième question à l'ordre du jour: initiative sur les normes](#), Conseil d'administration, 328e session, Genève, novembre 2016.

⁸⁰ Voir: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Annexe I, paragr. 12-13, et Note technique 1.7

⁸¹ Voir: Note technique 1.2.

⁸² Voir: Note technique 1.3.

- *En ce qui concerne la durée du travail:* la classification des conventions n^{os} 1, 30 et 47; et les mesures de suivi appropriées qu'il convient de prendre.
- *En ce qui concerne le congé annuel:* la classification de la convention n^o 132 et de la recommandation n^o 98; la suite à donner aux conventions n^{os} 52 et 101 et aux recommandations n^{os} 47 et 93, qui sont dépassées; et les mesures de suivi appropriées qu'il convient de prendre.
- *En ce qui concerne le travail de nuit:* la classification de la convention n^o 171 et de la recommandation n^o 178; la suite à donner à la convention n^o 20 mise à l'écart; et les mesures de suivi appropriées qu'il convient de prendre.
- *En ce qui concerne le travail de nuit des femmes:* la classification de la convention n^o 89 et de son protocole, ainsi que de la recommandation n^o 13; et les mesures de suivi appropriées qu'il convient de prendre.
- *En ce qui concerne le travail à temps partiel:* la classification de la convention n^o 175 et de la recommandation n^o 182; et les mesures de suivi appropriées qu'il convient de prendre.
- *En ce qui concerne le temps de travail dans les transports routiers:* la classification de la convention n^o 153 et de la recommandation n^o 161; et les mesures de suivi appropriées qu'il convient de prendre.
- *En ce qui concerne le temps de travail dans les verreries:* la suite à donner aux conventions n^o 43 et 49, qui sont dépassées; et les mesures de suivi appropriées qu'il convient de prendre.

Dans le cadre des fonctions énoncées au paragraphe 9(b) de son mandat, et conformément à la demande de la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2018, le Groupe de travail tripartite du MEN voudra sans doute prendre en considération l'Étude d'ensemble sur les instruments relatifs au temps de travail, ainsi que le rapport et le résultat de la discussion de 2018 de la Commission de la Conférence de cette Étude d'ensemble.

Dans le cadre de l'examen de la réglementation internationale relative au temps de travail, le Groupe de travail tripartite du MEN voudra sans doute examiner:

- i) s'il existe des lacunes réglementaires concernant les instruments relatifs au temps de travail, y compris, le cas échéant, en ce qui concerne des questions telles que les périodes minimales de repos et la durée maximale des postes dans le contexte du travail posté, les périodes minimales de repos quotidien, les pauses, les modalités de travail à la demande, y compris les heures d'astreinte et l'aménagement souple du temps de travail et, dans l'affirmative, les mesures de suivi appropriées qui pourraient être recommandées;
- ii) si les normes internationales existantes relatives au temps de travail constituent toujours une base appropriée pour la réglementation internationale du temps de travail ou s'il serait souhaitable de prendre des mesures supplémentaires via :
 - (a) la mise à jour des normes internationales du travail existantes concernant le temps de travail, si nécessaire, tout en garantissant la protection des droits des travailleurs; ou

(b) l'adoption d'un instrument complet sur le temps de travail, qui pourrait impliquer la mise à jour des instruments existants, tout en garantissant la protection des droits des travailleurs;

et formuler les recommandations correspondantes au Conseil d'administration.