

DIXIÈME RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE DU MEN

(14 - 18 SEPTEMBRE 2026)

EXAMEN DES INSTRUMENTS CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL

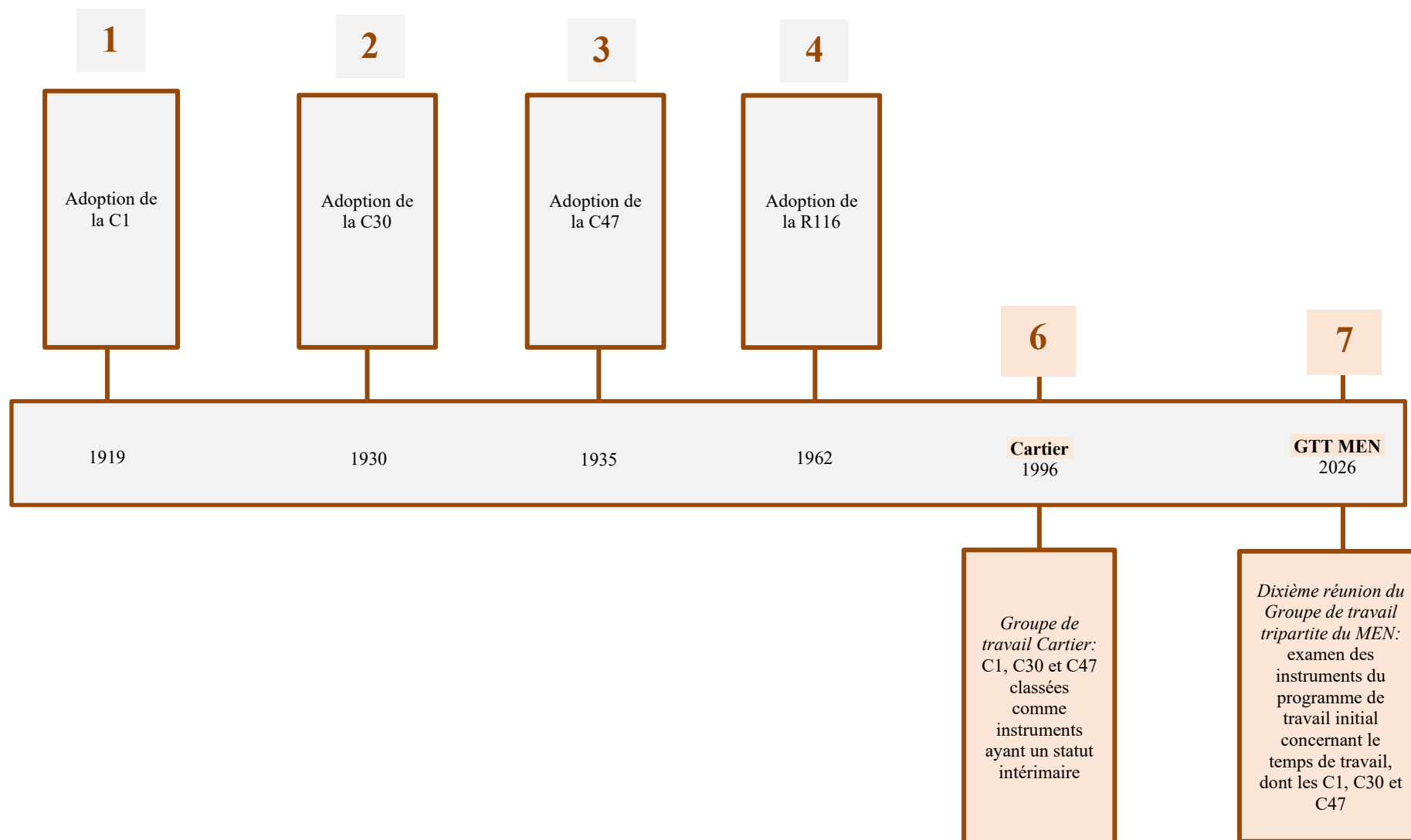
Note technique 1.1: Durée du travail

- Trois instruments du programme de travail initial concernent la durée du travail : convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, et convention (n° 47) des quarante heures, 1935.
- *Statut actuel des instruments* : ces instruments ont été examinés par le Groupe de travail Cartier, et ont été classés dans la catégorie des instruments ayant un statut intérimaire.
- *Mesures possibles soumises pour examen* : classification des conventions nos 1, 30 et 47; recensement de toute lacune dans la couverture; et mesures de suivi connexes qu'il convient de prendre.

14 août 2026

Activité normative de l'OIT relative à la durée du travail

Repères chronologiques



Approche normative de l'OIT de la durée du travail

Depuis sa création en 1919, l'OIT a fait de la réglementation de la durée du travail un élément central des normes internationales du travail. Le préambule de la Constitution de l'OIT fait référence à la question de «la réglementation des heures de travail» et, notamment, de «la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail» en tant que domaines nécessitant une attention urgente. La Conférence internationale du Travail a adopté la première norme internationale du travail, à savoir la **convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919**, qui fixe à huit heures la journée de travail et à 48 heures la semaine de travail dans le secteur industriel. Cette convention prévoyait que la durée normale du travail n'excède pas huit heures par jour sur une semaine de travail de six jours, et autorisait certaines exceptions relatives aux heures de travail prolongées.

Sur cette base, l'OIT a continué au fil du temps à élaborer d'autres normes sur la durée du travail, les périodes de repos, les congés payés, le travail de nuit et le travail à temps partiel. En 1930, une protection similaire à celle prévue par la convention n° 1 a été étendue aux travailleurs du commerce et des bureaux, via l'adoption de la **convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930**. Pour faire face au chômage généralisé qui a fait suite à la Grande Dépression, la **convention (n° 47) des quarante heures, 1935** a été adoptée, et promouvait le principe de la semaine de 40 heures sans réduction du niveau de vie. Bien que la convention n° 47 ne fixe pas de règle détaillée, elle encourage les pays à mettre en œuvre des mesures pour garantir la semaine de travail de 40 heures. La recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, adoptée en 1962, complète ces conventions, et fournit des directives visant à réduire progressivement la durée du travail, en tenant compte des différentes conditions économiques et sociales nationales.

Divers autres instruments, adoptés plus récemment, concernent directement ou indirectement le temps de travail, tels que ceux concernant les transports routiers,¹ le transport maritime,² la pêche,³ le personnel des hôtels et restaurants,⁴ les travailleurs domestiques,⁵ le personnel infirmier,⁶ et les travailleurs ayant des responsabilités familiales⁷.

¹ Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, complétée par la recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979.

² Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée.

³ Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007.

⁴ Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, complétée par la recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991.

⁵ Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, complétée par la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

⁶ Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, complétée par la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977.

⁷ Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, complétée par la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

Évolution de la situation à l'OIT depuis l'adoption de ces instruments

1. 1919: la CIT adopte la convention n° 1

La convention n° 1 s'applique aux établissements industriels publics ou privés, tels que les mines et les carrières; aux industries dans lesquelles des articles sont fabriqués ou des matières subissent une transformation, telles que la construction de navires et la production d'électricité; à la construction, à l'entretien et à la démolition des routes, ponts et tunnels; et au transport de passagers ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau maritime ou intérieure. Elle fixe une limite à la durée du travail, à savoir, huit heures par jour et 48 heures par semaine au maximum. Toutefois, elle permet, dans certaines circonstances, des dérogations à ce principe, afin de prolonger les limites normales de la durée journalière et hebdomadaire du travail.

Voir: [Convention n° 1](#)

2. 1930: la CIT adopte la convention n° 30

La convention n° 30 s'applique aux établissements commerciaux et aux établissements et administrations dans lesquels le personnel est essentiellement employé à un travail de bureau. Elle ne s'applique pas aux hôpitaux ou établissements similaires ni aux hôtels, restaurants, cafés ou théâtres. Elle limite la durée du travail à huit heures par jour et à 48 heures par semaine au maximum, et permet des exceptions dans certaines circonstances pour étendre ces limites. La convention n° 30 définit la «durée du travail» comme 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.

Voir: [Convention n° 30](#)

3. 1935: la CIT adopte la convention n° 47

Comme indiqué dans les travaux préparatoires, c'est le chômage généralisé qui sévissait à la suite de la Grande Dépression en 1929 qui a rendu nécessaire l'adoption de la convention n° 47⁸. La convention n° 47 oblige les pays l'ayant ratifiée à se déclarer en faveur du principe de la semaine de 40 heures appliqué de telle manière qu'il ne comporte pas de diminution dans le niveau de vie des travailleurs. Instrument de promotion, la convention ne fixe pas de règle détaillée mais appelle les pays l'ayant ratifiée à adopter ou à encourager des mesures qui seraient jugées appropriées pour garantir la semaine de travail de 40 heures⁹.

Voir: [Convention n° 47](#)

⁸ BIT: *Étude d'ensemble, [Garantir un temps de travail décent pour l'avenir](#)* Rapport III (Partie B), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018, paragr. 26.

⁹ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 27.

4. 1962: la CIT adopte la convention n° 116

La recommandation n° 116 était destinée à compléter les instruments internationaux existants portant sur la durée du travail et à en faciliter l'application. Le préambule indique que le principe inscrit dans la convention n° 47 est une norme sociale à atteindre, par étapes si nécessaire. Elle donne les grandes lignes des 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 travail¹⁰. 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 ramener la durée du travail à ce niveau, sans aucune diminution du salaire. 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 devraient être envisagées et appliquées d'une manière correspondant aux diverses conditions nationales et aux conditions propres à chaque secteur d'activité économique. La recommandation n° 116 ne précise pas son champ d'application, même si le paragraphe 23 exclut l'agriculture, les transports maritimes et la pêche maritime.

Voir: [Recommandation n° 116](#)

5. Novembre 1996: le Conseil d'administration classe les conventions n°s 1, 30 et 47 dans la catégorie des instruments ayant un statut intérimaire¹¹

Le Groupe de travail Cartier a rappelé que l'absence de consensus a empêché la révision des conventions sur la durée du travail. Il a noté qu'en 1979, lors de l'examen des instruments relatifs au temps de travail par le Groupe de travail Ventejol, le Bureau avait suggéré qu'il pourrait être nécessaire d'élaborer une nouvelle convention mondiale pour remplacer les normes existantes, mais que les efforts avaient échoué, et que les conventions n° 1, 30 et 47 restaient donc pertinentes. Le Groupe de travail Cartier a envisagé les approches possibles, notamment une discussion générale de la Conférence sur l'aménagement du temps de travail afin d'examiner les normes et éventuellement de les réviser. D'autres options, telles que des discussions au sein du Conseil d'administration ou d'autres réunions d'experts, ont également été envisagées¹².

¹⁰ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 28.

¹¹ En mars 1996, le Groupe de travail Cartier avait déjà examiné un certain nombre de conventions traitant de la durée du travail dans différents secteurs d'activité économique. Au vu de ses recommandations, le Conseil d'administration a décidé de mettre à l'écart cinq de ces conventions (n°s 31, 46, 51, 61 et 67) jusqu'à l'adoption d'une procédure d'abrogation.

[GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), p. 21; [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Annexe I, paragr. 12. Elles ont ensuite été retirées ou abrogées.

Deux autres conventions (n°s 43 et 49) sur la durée du travail dans les verreries ont également été mises à l'écart en 1996 et examinées par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2016 (voir la note technique 1.7, préparée pour cette réunion).

¹² Les représentants des travailleurs étaient favorables à une discussion générale, tandis que les représentants des employeurs s'opposaient à l'adoption de nouvelles normes à ce moment-là et souhaitaient que la question soit examinée plus en détail au niveau technique. Le représentant du gouvernement des États-Unis a proposé de réaliser une Étude d'ensemble en vertu de l'article 19 de la Constitution. Voir : [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), p. 21 et [GB.267/LILS/4/2\(Rev.\)](#), paragr. 27-28.

Enfin, le Conseil d'administration a décidé de demander à la commission d'experts de procéder à une étude d'ensemble des conventions n^{os} 1 et 30¹³. En ce qui concerne la convention n^o 47, le Groupe de travail Cartier a noté qu'elle n'avait pas été ratifiée par beaucoup de pays, malgré la persistance d'une tendance à sa ratification, et a décidé de maintenir le statu quo jusqu'à l'adoption de normes révisées sur la durée du travail et l'aménagement du temps de travail¹⁴.

La révision des instruments sur le temps de travail figurait parmi les propositions soumises au Conseil d'administration concernant les questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence entre 1994 et 1997¹⁵.

Voir: [GB.265/LILS/WP/PRS/1](#) p. 38 (document d'information préparé par le Bureau, mars 1996) et [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), pp 20-22 (document d'information préparé par le Bureau, novembre 1996); [GB.265/LILS/5](#) paragr. 60 et 72 (discussion du Groupe de travail, mars 1996) et [GB.267/LILS/4/2\(Rev.\)](#), paragr. 27-32 (discussion du Groupe de travail, novembre 1996); [GB.265/8/2](#), paragr. 24 (décision de la Commission LILS, mars 1996) et [GB.267/9/2](#), paragr. 14 (décision de la Commission LILS, novembre 1996).

Analyse des conventions n^{os} 1, 30 et 47

ANALYSE DES DISPOSITIONS DE FOND DES CONVENTIONS N ^{OS} 1, 30 ET 47	
Champ d'application	
Articles 1 et 2 de la C1 Article 1 de la C30	• <i>Objectif</i>: définir le champ d'application. ○ C1: s'applique aux établissements industriels publics ou privés, tels que les mines et les carrières; aux industries dans lesquelles des articles sont fabriqués ou des matières subissent une transformation, telles que la construction de navires et la production d'électricité; à la construction, à l'entretien et à la démolition des routes, ponts et tunnels; et au transport de passagers ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau maritime ou intérieure. Sont exclus les établissements dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, les personnes occupant un poste de surveillance ou de direction ou un poste de confiance. ○ C30: couvre les établissements commerciaux et établissements et administrations dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail de bureau. Sont exclus les hôpitaux et institutions similaires, les hôtels, les restaurants, les cafés et les théâtres. L'autorité compétente dans chaque pays pourra exempter les établissements dans lesquels sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur, les administrations publiques dans lesquelles le personnel employé agit comme organe de la puissance

¹³ Voir [GB.267/LILS/4/2\(Rev.\)](#), paragr. 27-32; [GB.267/9/2](#), paragr. 14. L'Étude d'ensemble sur les conventions n^{os} 1 et 30 demandée par le Groupe de travail Cartier a été soumise à la Conférence en 2005. Voir BIT: *Étude d'ensemble, Durée du travail, Vers plus de flexibilité?* Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève, 2005. Une deuxième Étude d'ensemble sur les instruments relatifs au temps de travail en général a été adoptée par la Conférence en 2018. Voir: BIT: *Étude d'ensemble 2018*.

¹⁴ Voir: [GB.265/LILS/5](#), paragr. 72; [GB.265/8/2](#), paragr. 24.

¹⁵ Une proposition sur le temps de travail a été incluse dans les questions susceptibles d'être inscrites à l'ordre du jour de la Conférence: [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.

	publique, les personnes occupant un poste de direction ou de confiance, et les voyageurs et représentants dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement. ○ C47: ne précise pas son champ d'application. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents :</i> D'autres instruments relatifs au temps de travail portent sur certains aspects de la durée du travail, à savoir: ○ La R116 sur la réduction de la durée du travail ne précise pas son champ d'application. Toutefois, le paragraphe 23 exclut de son champ d'application l'agriculture, le transport maritime et la pêche maritime. ○ La C153 sur la durée du travail et les périodes de repos dans les transports routiers (voir TN. 1.6); la C43 et la C49 sur la durée du travail dans les verreries à bouteilles (voir TN 1.7); la R8 sur la durée du travail dans la navigation intérieure. D'autres instruments sectoriels portent aussi sur certains aspects de la durée du travail, à savoir: ○ La C172 et la R179 sur les hôtels et les restaurants¹⁶; la C189 et la R201 sur les travailleurs domestiques¹⁷; la C149 et la R157 sur le personnel infirmier¹⁸; la C188 sur le travail dans la pêche¹⁹; la MLC, 2006²⁰, et la C184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture²¹. • <i>Pertinence actuelle:</i> prises en considération ensemble, les C1 et C30 couvrent la plupart des secteurs économiques, à quelques exceptions importantes près. Certains aspects de la durée du travail dans certains secteurs sont traités par d'autres instruments à jour. Dans quelques pays, la distinction entre l'industrie et le commerce et les bureaux existe toujours, chaque secteur étant réglementé séparément, et dans plusieurs pays, les secteurs privé et public sont régis par des réglementations différentes²².
Définition de la durée du travail	

¹⁶ Voir l'article 4 de la convention n° 172 et les paragraphes 6 à 11 de la recommandation n° 179.

¹⁷ Voir les articles 7(f) et 10 de la convention n° 189 et les paragraphes 5, 8, 9 et 11 de la recommandation n° 201.

¹⁸ Article 6(a) de la convention n° 149 et paragraphes 30 à 43 de la recommandation n° 157.

¹⁹ Articles 13 et 14 de la convention n° 188.

²⁰ Règle 2.3 de la MLC, 2006, telle qu'amendée.

²¹ Article 20 de la convention n° 184.

²² BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 40.

Article 2 de la C30	• <i>Objectif</i>: définition de la «durée du travail». ○ C30: prévoit que seront exclus de la «durée du travail» les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur. ○ C1 et C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: si l'article 4 de la C172 et l'article 6 de la R179 sur les hôtels et restaurants définissent la «durée du travail» comme le temps pendant lequel un travailleur est à la disposition de l'employeur, l'article 10 de la C189 sur les travailleurs domestiques précise qu'elle doit inclure les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux²³. La R157 sur le personnel infirmier prévoit des définitions similaires²⁴. Ni la C1 ni la C30 ne contiennent de dispositions explicites sur les périodes d'«astreinte» ou «en disponibilité»²⁵. • <i>Pertinence actuelle</i>: dans beaucoup de pays, la définition de la durée du travail est la même que celle de la C30. Dans la majorité des pays, l'exigence d'être à la disposition de l'employeur est complétée ou remplacée par la nécessité d'accomplir un travail effectif. Il est généralement considéré que les pauses sont comprises dans la durée du travail, si l'employé reste à la disposition de l'employeur ou lorsque le repos est pris sur le lieu de travail, par exemple dans les établissements où la production est continue et où le travailleur ne peut pas quitter le lieu de travail. Dans quelques cas, la législation ou la pratique nationale prévoit que le temps d'astreinte est inclus dans le temps de travail. Dans d'autres cas, la loi est muette à ce propos²⁶.
Limitation de la durée du travail: Règles générales	
Article 2 de la C1 Article 3 de la C30 Article 1 de la C47	• <i>Objectif</i>: fixer une limite à la durée normale du travail. ○ C1 et C30: fixent une double limite, journalière (8 heures) et hebdomadaire (48 heures) à la durée normale du travail. ○ C47: adopte le principe de la semaine de quarante heures. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: ○ La R116 recommande une réduction progressive de la durée normale du travail, en vue d'atteindre la durée hebdomadaire de 40h, sans aucune diminution du salaire des travailleurs (paragr. 4), et dans les cas où la durée de la semaine normale de travail dépasse quarante-huit heures, de prendre des mesures immédiates sans aucune diminution du salaire des travailleurs (paragr. 5). ○ La C149 sur le personnel infirmier et la C189 sur les travailleurs domestiques établissent le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs en ce qui concerne la durée normale du travail (article 6(a) de la C149 et article 10(1) de la C189); et la C172 sur les hôtels et les restaurants prévoit le droit à une durée normale du travail raisonnable de même que de dispositions raisonnables relatives aux heures supplémentaires, conformément à la législation et à la pratique nationales. La R157 sur le personnel infirmier recommande de réduire progressivement les semaines de travail dépassant 40 heures jusqu'à ce niveau, sans réduction de salaire (paragr. 32(2)) et en maintenant une durée normale du travail quotidien ne

²³ En outre, la recommandation n° 201 sur le travail domestique encourage les États Membres à réglementer le nombre maximal d'heures, les périodes de repos compensatoire et le taux de rémunération pour les périodes d'astreinte pendant lesquelles ces travailleurs devraient rester à la disposition du ménage.

²⁴ Voir les paragraphes 19, 21, 30 et 31 de la recommandation n° 157 sur le personnel infirmier.

²⁵ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 36. Pendant les périodes d'astreinte, le travailleur est tenu par l'employeur de rester chez lui ou en un lieu déterminé, ou encore d'être joignable par téléphone pour le cas où le travailleur devrait se rendre à son travail. Voir aussi BIT: [Étude d'ensemble 2005](#), paragr. 48.

²⁶ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 33 à 37.

	dépassant pas huit heures (paragr. 33(1)), à l'exception des cas où la législation, des conventions collectives, des règlements d'entreprise ou des sentences arbitrales prévoient des horaires flexibles ou la semaine de travail comprimée. • <i>Pertinence actuelle</i>: fixer des limites à la durée du travail demeure pertinent pour protéger les travailleurs contre la fatigue excessive, préserver leur santé et leur sécurité et promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La plupart des pays disposent d'une législation fixant des limites journalières et hebdomadaires à la durée du travail. Si beaucoup de pays respectent une semaine de travail de 40 heures, certains permettent une semaine de 48 heures. Dans quelques cas, la législation nationale permet des semaines de travail supérieures à 48 heures ou inférieures à 40 heures, et un petit nombre de pays seulement permettent des journées de travail de plus de huit heures²⁷.
Variations dans la répartition de la durée normale du travail: calcul en moyenne de la durée du travail²⁸	
Article 2(b) de la C1 Article 4 de la C30	• <i>Objectif</i>: permettre la répartition de la durée du travail sur une semaine sans restreindre les circonstances dans lesquelles ces modalités peuvent être appliquées. ○ C1: la limite de 8 heures par jour peut être prolongée d'une heure supplémentaire si les heures d'un ou de plusieurs jours de la semaine sont inférieures à 8 heures. Exige que cette prolongation soit approuvée par l'autorité compétente ou via une convention entre les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. ○ C30: permet de prolonger la limite de 8 heures par jour de deux heures supplémentaires; ne prévoit pas d'exigence particulière. ○ C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle</i>: la législation nationale de nombreux pays permet des variations dans la répartition de la durée du travail, y compris via l'aménagement souple du temps de travail, comme la semaine de travail comprimée²⁹. Dans un certain nombre de pays, la législation permet le calcul en moyenne de la durée du travail sur une semaine et, dans de nombreux pays, seule une limite hebdomadaire est fixée pour la durée du travail, sans limite journalière³⁰.
Article 5 et article 7(b) de la C1 Article 6 et article 8 de la C30	• <i>Objectif</i>: permettre le calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes supérieures à une semaine dans des circonstances exceptionnelles, lorsque les limites normales de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine sont inapplicables (et dans ces cas seulement). Exige que la durée du travail hebdomadaire calculée sur la période de référence, non spécifiée, respecte la limite de 48 heures par semaine. ○ C1: exige que le calcul en moyenne soit établi par conventions entre organisations de travailleurs et d'employeurs. La C1 ne fixe pas de limite journalière. ○ C30: le calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes supérieures à une semaine doit être établi par des règlements pris par l'autorité publique, après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs. La C30 fixe une limite journalière de dix heures.

²⁷ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 44 à 49.

²⁸ Les régimes de calcul en moyenne de la durée du travail permettent de modifier la durée quotidienne et hebdomadaire du travail dans les limites définies par la loi, tout en exigeant que la durée du travail soit ne dépasse pas une moyenne hebdomadaire au cours de la période sur laquelle la durée du travail est répartie (dite «période de référence»), soit reste en deçà d'un nombre d'heures plafonné pour l'année. BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 678; BIT: [Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail: Le temps de travail au XXIe siècle](#) (Genève, 17–21 octobre, 2011), TMEWTA/2011, Bureau international du Travail, Genève, 2011, p. 16.

²⁹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 178, 180 et 689.

³⁰ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 54 et 55.

	○ C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: la R116 permet le calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes supérieures à une semaine lorsque des conditions particulières dans certaines branches d'activité ou des besoins techniques le justifient, l'autorité de chaque pays fixant la période maximale (paragr. 12). Elle prévoit également des consultations avec les partenaires sociaux à cet égard (paragr. 20(2)(b)). • <i>Pertinence actuelle</i>: la législation nationale de nombreux pays permet le calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes supérieures à une semaine, sans exiger de circonstances exceptionnelles³¹. Dans beaucoup de pays ayant présenté un rapport, la répartition inégale de la durée du travail sur une période supérieure à une semaine est autorisée sans aucune restriction quant aux circonstances³².
Article 2(c) de la C1	• <i>Objectif</i>: autoriser le calcul en moyenne des heures de travail sur des périodes de plus d'une semaine dans le cadre du travail posté (industrie). ○ C1: permet de prolonger la durée normale du travail à condition que le nombre moyen d'heures sur une période de 3 semaines respecte les limites de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine. ○ C30 et C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle</i>: la pertinence de ces limites peut être remise en question, car la législation nationale de nombreux pays permet la mise en place d'aménagements souples du temps de travail, comme le calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes prolongées³³. La période de référence est très variable, allant de trois semaines à un an. En ce qui concerne le nombre d'heures pouvant être travaillées en moyenne sur une période de 3 semaines, les limites diffèrent d'un pays à l'autre, et la durée hebdomadaire limite du travail peut atteindre 56 heures³⁴.
Article 4 et Article 7(a) de la C1	• <i>Objectif</i>: autoriser la répartition de la durée du travail sur des périodes supérieures à une semaine en cas de travail posté pour les travaux nécessairement continus (industrie). ○ C1: prévoit une limite de 56 heures par semaine en moyenne (pas de limite journalière; pas de période de référence). Cet article ne s'applique qu'à certains processus devant être précisées par les gouvernements. ○ C30 et C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: le paragr. 13 de la R116 prévoit le calcul en moyenne de la durée normale moyenne du travail pour les travaux nécessairement continus qui ne doit pas dépasser, en aucun cas, la durée normale du travail établie pour l'activité économique dont il s'agit (aucune période de référence). Elle prévoit également la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives à cet égard (paragr. 20(2)(c)). • <i>Pertinence actuelle</i>: si la législation nationale précise rarement le calcul en moyenne des heures de travail pour les travaux continus, elle permet souvent le calcul en moyenne sans restriction quant aux circonstances, ce qui signifie vraisemblablement que des dispositions générales sur la répartition variable de la durée du travail

³¹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 63, 179, 180.

³² BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 62. La CEACR a observé que les périodes de référence varient considérablement, allant de deux semaines à plus d'un an. La législation nationale varie considérablement en ce qui concerne les limites journalières et hebdomadaires, et environ la moitié des pays ayant soumis un rapport ne disposent d'aucune limite spécifiée pour les heures de travail journalières ou hebdomadaires. Voir, paragr. 63 à 67.

³³ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 178 et 180.

³⁴ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 76 et 77.

	s'appliquent aussi au travail posté dans les travaux nécessairement continus. Dans de nombreux pays, la durée du travail tend à être inférieure à celle fixée dans la C1 ³⁵ .
Heures supplémentaires: dérogations ³⁶	
<i>Dérogations permanentes</i> ³⁷	
Article 6(1)(a) et (2) et article 7(1)(c) de la C1 Article 7(1)(a) et article 8 de la C30	• <i>Objectif</i>: permettre des dérogations permanentes à la durée normale du travail³⁸. ○ C1 et C30: permettent de prolonger les heures de travail au-delà des heures normales de travail pour les travaux intermittents. La C30 précise les 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. ○ C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: le paragr. 14(a)(ii) de la R116 prévoit des dérogations permanentes pour les travaux essentiellement intermittents. • <i>Pertinence actuelle</i>: la CEACR a rappelé que le «travail intermittent en raison même de sa nature» doit être défini de manière restreinte comme le travail qui n'est pas en rapport avec la production proprement dite et qui, par essence, est interrompu par de longues périodes d'inaction au cours desquelles les travailleurs concernés ne doivent pas exercer une activité physique ni fournir une attention soutenue, et restent à leur poste uniquement pour répondre à des appels éventuels³⁹. De nombreux pays appliquent des dérogations permanentes aux travailleurs des secteurs du transport, de la sécurité, du nettoyage, de l'hôtellerie et de la restauration, et des soins de santé. Dans certains pays, le travail intermittent est défini par la loi comme des tâches qui comprennent dans une large mesure une simple présence ou de longs moments d'inactivité⁴⁰.

³⁵ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 79-81.

³⁶ La CEACR a souligné qu'il est essentiel de limiter le recours aux heures supplémentaires à des circonstances définies de manière claire et précise et dans un cadre qui tienne compte de la santé et du bien-être des travailleurs. BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 179 et 916.

³⁷ Des dérogations permanentes s'appliquent lorsque la nécessité de prolonger les heures de travail au-delà des heures normales de travail est régulière et peut être considérée comme faisant partie des conditions normales de travail. Les circonstances sont déterminées par l'autorité compétente et la réglementation à cet égard doit être établie après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. Article 6 de la C1 et articles 7 et 8 de la C30. BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 92 et BIT: [Étude d'ensemble 2005](#), paragr. 124

³⁸ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 43: «Les «heures normales de travail» sont le nombre d'heures qui peuvent légalement être travaillées au cours de la journée, de la semaine, du mois et/ou de l'année, à l'exclusion des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont les heures effectuées en sus des heures normales de travail, et le nombre total d'heures travaillées est le nombre maximal d'heures de travail autorisées pendant une certaine période, heures normales de travail et heures supplémentaires comprises».

³⁹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 94.

⁴⁰ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 95.

Article 6(1)(a) et (2) et article 7(1)(c) de la C1 Article 7(1)(b) et article 8 de la C30	• <i>Objectif</i>: permettre des dérogations permanentes à la durée normale du travail. ○ C1 et C30: permettent la prolongation de la durée du travail au-delà des heures normales de travail en cas de travail intermittent. ○ C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: ○ Le paragr. 14(a)(iii) de la R116 inclut dans la liste des dérogations permanentes autorisées, les travaux qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe. • <i>Pertinence actuelle</i>: plusieurs pays appliquent des dérogations permanentes aux travailleurs qui doivent arriver avant les heures normales de travail ou rester au-delà de la fin de la journée de travail, mais moins fréquemment que pour le travail intermittent⁴¹.
Article 7(1)(c) et article 8 de la C30	• <i>Objectif</i>: permettre des dérogations permanentes à la durée normale du travail. ○ C30: autorise la prolongation des heures au-delà des heures normales de travail dans les magasins et autres établissements lorsque la nature du travail, l'importance de la population ou le nombre de personnes occupées rendent les limites normales inapplicables. ○ C1 et C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle</i>: la législation de certains pays contient des dispositions relatives aux dérogations permanentes à la durée normale du travail en fonction de la nature du travail dans le commerce, principalement de gros et de détail, les restaurants, les hôtels, les cafés et les représentations publiques, ces dernières catégories étant exclues du champ d'application de la C30⁴².
<i>Dérogations temporaires</i> ⁴³	
Article 6(1) (b) et (2) de la C1 Articles 7(2) (b), (c), (d) et 8 de la C30	• <i>Objectif</i>: permettre des dérogations temporaires à la durée normale du travail. ○ C1 et C30: i) pour faire face à des surcroûts de travail extraordinaires⁴⁴, lorsqu'il n'y a pas d'alternative; ii) pour prévenir la perte de marchandises périssables; iii) pour éviter de compromettre le résultat technique du travail; iv) pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires et de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de comptes. ○ C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: la R116 autorise également des dérogations temporaires en cas de surcroûts de travail extraordinaires et des dérogations périodiques pour l'établissement d'inventaires et de bilans annuels, et pour des activités de caractère saisonnier spécifiées, ces dérogations étant motivées par des surcroûts de travail extraordinaires (paragr. 14(b)(iv) et (c)). • <i>Pertinence actuelle</i>: dans beaucoup de pays, la législation prévoit des heures de travail supplémentaires pour faire face à un surcroît de travail extraordinaire. Des dérogations existent, souvent pour la prestation de services publics en cas d'urgence afin de résoudre une situation imprévue, et moins fréquemment pour l'établissement

⁴¹ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 98 et 99.

⁴² BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 101.

⁴³ La réglementation à cet égard doit être établie après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, sauf en cas de dérogations temporaires dues à la guerre ou à d'autres situations d'urgence mettant en péril la sécurité nationale, ou d'interruptions générales du travail dues à des fêtes locales, à des accidents ou à des cas de force majeure. Articles 6 et 14 de la C1; articles 7 à 9 de la C30; BIT: *Étude d'ensemble 2005*, paragr. 123-124.

⁴⁴ Les surcroûts de travail extraordinaires peuvent résulter non seulement d'un afflux soudain de commandes imputables à des événements imprévus, mais aussi de l'impossibilité de prévoir exactement le temps nécessaire à l'exécution du travail ou du processus en raison de sa nature. BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 104.

	d'inventaires et de bilans annuels, pour prévenir la perte de marchandises périssables, et pour des activités de caractère saisonnier ⁴⁵ .
Article 3 de la C1 Article 7(2) (a) et 8 de la C30	• <i>Objectif</i>: permettre des dérogations temporaires à la durée normale du travail. ○ C1 et C30: 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. ○ C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: la R116 permet des dérogations temporaires dans des cas similaires et 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 (paragr. 14). • <i>Pertinence actuelle</i>: des dispositions législatives existent à cet effet dans la plupart des pays ayant présenté un rapport⁴⁶.
Article 14 de la C1 Article 9 de la C30	• <i>Objectif</i>: permettre des dérogations temporaires à la durée normale du travail. ○ C1 et C30: permettent de suspendre l'application de leurs dispositions en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale. ○ C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: le paragr. 14(b)(vi) de la R116 permet également de suspendre l'application des dispositions en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale, mais n'établit aucun délai. • <i>Pertinence actuelle</i>: la législation prévoit ce type de dérogation dans certains pays⁴⁷.
Article 5 de la C30	• <i>Objectif</i>: permettre des dérogations temporaires à la durée normale du travail. ○ C30: en cas d'arrêt collectif du travail résultant de fêtes locales ou de causes accidentelles ou de force majeure, 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. ○ C1 et C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: le paragr. 14(b)(v) de la R116 ajoute que l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait déterminer les circonstances et les limites dans lesquelles des dérogations à la durée normale du travail peuvent être autorisées temporairement «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». • <i>Pertinence actuelle</i>: la législation prévoit ce type de dérogation à la durée normale du travail dans certains pays⁴⁸.
Limites aux dérogations	

⁴⁵ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 105 à 108.

⁴⁶ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 109.

⁴⁷ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 112.

⁴⁸ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 120 à 125.

Article 6(2) de la C1 Article 7(3) de la C30	• <i>Objectif</i>: fixer des limites aux dérogations. ○ C1 et C30: exigent de l'autorité publique de déterminer le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être effectuées au-delà de la durée normale du travail dans le cas des dérogations visées à l'article 6(1) de la C1 et de l'article 7(1) et (2)(b)(c)(d) de la C30. En outre, la C30 prévoit la détermination de la prolongation de la durée du travail qui pourra être autorisée par jour, et, en ce qui concerne les dérogations temporaires, par année. Les deux conventions prévoient la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives à cet égard. ○ C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: ○ La R116 ajoute que, sauf pour les cas de force majeure, des limites devraient être fixées en ce qui concerne le nombre total des heures supplémentaires au cours d'une période déterminée (paragr. 17). Elle prévoit également la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives à cet égard (paragr. 20(2)(e)). ○ La C149 prévoit que le personnel infirmier bénéficiera de conditions au moins équivalentes à celles des autres travailleurs concernant la réglementation des heures supplémentaires (article 6(a)). • <i>Pertinence actuelle</i>: fixer des limites aux dérogations à la durée normale du travail reste pertinent pour la santé et la sécurité des travailleurs et préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée⁴⁹. Bien que la législation nationale soit variable d'un pays à l'autre, trois groupes peuvent être identifiés: les pays ayant établi des limites générales aux heures supplémentaires, ceux ayant établi des règles différentes selon le type de dérogation, et ceux n'ayant fixé aucune limite précise⁵⁰.
Compensation des heures supplémentaires	
Article 6(2) de la C1 Article 7(4) de la C30	• <i>Objectif</i>: fixer la compensation des heures supplémentaires. ○ C1 et C30: les règlements devraient déterminer le taux du salaire pour ces heures supplémentaires qui sera majoré d'au moins 25 pour cent par rapport au salaire normal, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. En vertu de la C1, le taux minimum applicable aux heures supplémentaires devrait s'appliquer dans le cas des dérogations permanentes et temporaires mentionnées à l'article 6, tandis qu'en vertu de la C30, cela ne s'applique que dans le cas des dérogations temporaires énumérées à l'article 7(2) sauf en cas d'accident, de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux machines. ○ C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: ○ La R116 recommande de rémunérer les heures supplémentaires à un taux plus élevé que celui applicable aux heures de travail normales, sans être inférieur à la norme de la C1 (paragr.19). Elle prévoit également des consultations (paragr. 20(2)(e)). ○ La C149 sur le personnel infirmier et la C189 sur les travailleurs domestiques contiennent toutes deux des dispositions garantissant l'égalité de traitement entre les travailleurs en ce qui concerne la compensation des heures supplémentaires (article 6(a) de la C149 et article 10(1) de la C189). La R157 sur le personnel infirmier prévoit que les heures supplémentaires devraient donner lieu à une compensation sous forme de temps libre ou d'une

⁴⁹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 127: ces limites doivent être raisonnables et 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.

⁵⁰ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 128.

	majoration du taux de salaire (paragr. 37(2)). La R201 sur les travailleurs domestiques indique que la législation nationale ou les conventions collectives devraient prévoir un repos compensatoire pour les travailleurs domestiques, indépendamment de toute compensation financière (paragr. 12). ○ La R179 sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants prévoit que les heures supplémentaires devraient être compensées par l'octroi de temps libre payé, d'une rémunération plus élevée, après consultations (paragr. 7(3)). • <i>Pertinence actuelle</i>: ces dispositions restent pertinentes car elles garantissent que les heures supplémentaires sont dans tous les cas rémunérées à un taux plus élevé que les heures normales de travail, y compris dans les cas où un repos compensatoire est accordé. La législation de la plupart des pays ayant présenté un rapport prévoit sous une forme ou une autre une compensation financière des heures supplémentaires⁵¹.
Application	
Article 8 de la C1 Articles 11 et 12 de la C30	• <i>Objectif</i>: garantir le respect des dispositions sur le temps de travail. ○ La C1 et la C30 imposent à l'employeur d'indiquer les heures auxquelles commence et finit le travail, y compris lorsque le travail s'effectue par équipes, et les périodes de repos; et d'inscrire sur un registre toutes les heures supplémentaires effectuées. Sera considéré comme illégal le fait d'employer une personne en dehors des heures fixées et des périodes de repos. En outre, la C1 prévoit que les heures fixées ne pourront être modifiées que selon le mode et la forme d'avis approuvés par le gouvernement. La C30 prévoit que des mesures appropriées devront être prises pour assurer une inspection adéquate, inscrire sur un registre le paiement des heures supplémentaires et appliquer des sanctions en cas de non-respect. ○ C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: ○ Si les dispositions de la C30 ne précisent pas la portée de l'expression «inspection adéquate», la C81 et la C129 sur l'inspection du travail contiennent des directives pertinentes à cet égard. ○ La R116 recommande de prendre des mesures comme des inspections pour garantir le respect des dispositions relatives à la durée du travail; les employeurs devraient indiquer les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe, les périodes de repos et les jours hebdomadaires travaillés, tout en tenant un registre des heures normales et des heures supplémentaires; des sanctions devraient être imposées pour faire respecter ces dispositions (paragr.21). ○ La C189 sur les travailleurs domestiques exige des mécanismes d'application de la législation efficaces, notamment un système d'inspection du travail (article 17). La R179 sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants prévoit des mesures pour que les heures de travail et les heures supplémentaires fassent l'objet d'un calcul et de relevés exacts et que le travailleur intéressé ait accès au relevé le concernant (paragr. 7 (4)). • <i>Pertinence actuelle</i>: ces dispositions restent pertinentes et garantissent la communication des heures de travail, la tenue de registres, le respect de la législation par le biais d'inspections et la mise en place de sanctions. Les mesures visant à garantir le respect de la législation nationale sur le temps de travail sont étroitement liées au contrôle de la sécurité et de la santé des travailleurs et au paiement des salaires⁵². Il est important que les travailleurs soient informés à l'avance de leurs

⁵¹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 152 à 158.

⁵² BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 802.

	horaires de travail pour leur permettre d'organiser leur vie professionnelle et personnelle ⁵³ .
Autres dispositions	
Article 10 de la C30	• <i>Objectif</i>: ○ C30: préserver toute coutume ou tout accord en vertu duquel la durée du travail est moindre ou le taux de rémunération plus élevé. ○ C1 et C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: des dispositions similaires figurent dans d'autres normes visant à garantir des conditions de travail favorables. • <i>Pertinence actuelle</i>: cette disposition est conforme à la pratique actuelle, et encourage les pays à conserver ou à mettre en place des conditions de travail avantageuses sans être limités par des normes minimales.
Articles 9 à 13 de la C1	• <i>Objectif</i>: ○ C1: appliquer la convention au Japon, aux «Indes britanniques», à la Chine, à la «Perse», au «Siam», à la Grèce, à la «Roumanie». ○ C30 et C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: certaines normes plus anciennes se réfèrent à des pays ou territoires spécifiques, et contiennent des dispositions différentes. • <i>Pertinence actuelle</i>: la référence à des pays ou territoires spécifiques est une approche démodée; la référence, par exemple, à l'Inde par l'appellation coloniale n'est plus acceptable⁵⁴.
Article 16 de la C1	• <i>Objectif</i>: ○ C1: application de la convention aux colonies, protectorats et possessions qui ne se gouvernent pas pleinement eux-mêmes. ○ C30 et C47: aucune disposition similaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: l'expression «colonies, possessions et protectorats» est utilisée, principalement dans les dispositions finales, dans 17 conventions adoptées entre 1919 et 1927. • <i>Pertinence actuelle</i>: le membre de phrase «colonies, possessions et protectorats» reflète le contexte historique dans lequel la convention a été adoptée et dénote une vision coloniale de la possession de ces territoires et une conception paternaliste de la protection des peuples autochtones, ce qui n'est plus admissible de nos jours⁵⁵.

Les instruments en 2026

A Contexte général

La réglementation des heures de travail, notamment la fixation d'une durée maximale de la journée et de la semaine de travail, est un principe inscrit dans la Constitution de l'OIT, et la limitation raisonnable de la durée du travail est inscrite dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et

⁵³ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 810

⁵⁴ Voir [GB.352/LILS/5](#), paragr. 8 et 29.

⁵⁵ Voir [GB.352/LILS/5](#), paragr. 8

culturels⁵⁶. La durée du travail est un élément clé de la relation de travail, celle-ci ayant une incidence sur la santé physique et mentale et le bien-être des travailleurs, ainsi que sur la productivité et la performance des entreprises⁵⁷. Si la semaine de travail moyenne était d'environ 43,9 heures avant la pandémie de COVID-19, plus d'un tiers de la main-d'œuvre mondiale travaillait plus de 48 heures, et un cinquième travaillait moins de 35 heures, dont un grand nombre moins de 20 heures⁵⁸. La proportion de travailleurs effectuant de longues heures est nettement plus élevée dans les pays en développement que dans les pays développés, et c'est dans les économies émergentes qu'elle est la plus forte. Les longues heures sont les plus répandues en Asie et dans le Pacifique, là où près de la moitié des travailleurs effectuent plus de 48 heures par semaine, tandis que l'Europe et l'Asie centrale affichent les taux les plus bas (11 pour cent). L'Afrique occupe le deuxième rang de la proportion la plus élevée de travailleurs effectuant de longues heures de travail (27,2 pour cent), en particulier en Afrique du Nord (40 pour cent), suivie par les États arabes (25,1 pour cent).⁵⁹ Les travailleurs de l'économie informelle font face à des heures de travail à la fois excessivement longues et excessivement courtes⁶⁰. Le commerce de détail, les transports et l'industrie manufacturière sont les secteurs enregistrant les proportions les plus élevées de longues heures de travail, et c'est dans les secteurs de l'éducation et de l'administration publique que ces proportions sont les plus faibles⁶¹.

La mondialisation et la technologie ont fait progresser les modalités de travail souples et décentralisées, comprenant différentes formes de travail et des changements dans l'organisation du travail, brouillant ainsi les frontières entre vie professionnelle et vie privée, avec des répercussions sur la santé⁶². Les économies modernes adoptent de plus en plus des aménagements souples du temps de travail pour répondre à l'évolution des besoins de la main-d'œuvre⁶³. Si certaines de ces modalités de travail peuvent améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'autres présentent un certain nombre d'inconvénients pour les travailleurs, et notamment le plus grand flou entre les périodes de travail et de repos, l'imprévisibilité des heures de travail, l'insécurité du revenu, le stress dû au fait qu'ils peuvent se sentir contraints d'être toujours disponibles ou de rester connectés en permanence, et la perte de protection du travail s'ils sont considérés comme des sous-traitants indépendants⁶⁴.

B Situation au regard des normes internationales du travail

(1) Informations relatives à la ratification des conventions n^{os} 1, 30 et 47

⁵⁶ BIT: *Étude d'ensemble 2005*, paragr. 317- 318.

⁵⁷ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 4 et 5.

⁵⁸ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, Bureau international du Travail, Genève, 2022, p.48.

⁵⁹ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, p.14.

⁶⁰ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022, p.48.

⁶¹ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, p.18.

⁶² BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 7.

⁶³ BIT: *Le temps de travail décent: Equilibrer les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises*, Bureau international du Travail, Genève, 2007, p. 2. Voir l'aperçu préparé pour cette réunion.

⁶⁴ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, p.67, et BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 758 et 922

La convention n° 1 est actuellement en vigueur dans 47 États Membres, la convention n° 30 dans 27 États Membres et la convention n° 47 dans 15 États Membres. Aucune de ces conventions n'a été révisée par d'autres instruments.

Depuis l'examen du Groupe de travail Cartier en 1996, il n'y a pas eu de nouvelles ratifications des conventions n° 1 et/ou 30, et il y a eu deux nouvelles ratifications de la convention n° 47 par la *République de Moldova* (1997) et la *République de Corée* (2011). Il ressort de l'Étude d'ensemble de 2018 que les obstacles à la ratification les plus fréquents sont des difficultés juridiques liées au contenu des instruments au regard de la législation nationale, et des obstacles pratiques, tels que les conditions politiques et socio-économiques prévalant dans le pays⁶⁵.

Convention	Ratifications effectives:	Autres informations
<u>Convention n° 1</u>	47 ratifications effectives ⁶⁶ (1 dénonciation) ⁶⁷	• <u>Dernières ratifications</u>: Tchéquie et Slovaquie (1993) • <u>Ratification par région</u>: Europe et Asie centrale: 16 ratifications;⁶⁸ Afrique: 10 ratifications;⁶⁹ Amériques: 15 ratifications;⁷⁰ Asie et le Pacifique: 5 ratifications;⁷¹ États arabes: 6 ratifications.⁷² • <u>Déclarations d'application à des territoires non métropolitains</u>: <i>Chine – Région administrative spéciale de Hong-kong</i>.
<u>Convention n° 30</u>	27 ratifications effectives ⁷³ (2 dénonciations) ⁷⁴	• <u>Dernière ratification</u>: Guinée équatoriale (1985) • <u>Ratification par région</u>: Europe et Asie centrale: 7 ratifications;⁷⁵ Afrique: 5 ratifications;⁷⁶ Amériques: 12 ratifications;⁷⁷ Asie et le Pacifique: 1 ratification;⁷⁸ États arabes: 5 ratifications.⁷⁹ • <u>Déclarations d'application à des territoires non métropolitains</u>: aucune déclaration.
<u>Convention n° 47</u>	15 ratifications effectives	• <u>Dernière ratification</u>: République de Corée (2011) • <u>Ratification par région</u>: Europe et Asie centrale: 12 ratifications;⁸⁰ Afrique: 0 ratification; Amériques: 0

⁶⁵ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 883.

⁶⁶ L'Autriche, la France, l'Italie et la Lettonie ont ratifié la convention, mais elle n'est pas entrée en vigueur.

⁶⁷ La Nouvelle-Zélande a dénoncé la convention n° 1.

⁶⁸ Autriche (n'est pas en vigueur), Belgique, Bulgarie, Espagne, France (n'est pas en vigueur), Grèce, Israël, Italie (n'est pas en vigueur), Lettonie (n'est pas en vigueur), Lituanie, Luxembourg, Malte, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Tchéquie.

⁶⁹ Angola, Burundi, Comores, Djibouti, Égypte, Guinée équatoriale, Ghana, Guinée-Bissau, Libye, Mozambique.

⁷⁰ Argentine, Bolivie (État plurinational de), Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, République dominicaine, Guatemala, Haïti, Nicaragua, Paraguay, Pérou, Uruguay, Venezuela (République bolivarienne du).

⁷¹ Bangladesh, Inde, Myanmar, Nouvelle-Zélande (dénoncée en 1989), Pakistan.

⁷² Iraq, Koweït, Liban, Arabie saoudite, République arabe syrienne, Émirats arabes unis.

⁷³ L'Autriche a ratifié la convention, mais elle n'est pas entrée en vigueur.

⁷⁴ La Nouvelle-Zélande et la Finlande ont dénoncé la convention n° 30.

⁷⁵ Autriche (n'est pas en vigueur), Bulgarie, Finlande (dénoncée en 1999), Israël, Luxembourg, Norvège, Espagne.

⁷⁶ Égypte, Guinée équatoriale, Ghana, Maroc, Mozambique.

⁷⁷ Argentine, Bolivie (État plurinational de), Chili, Colombie, Cuba, Guatemala, Haïti, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Uruguay.

⁷⁸ Nouvelle-Zélande (dénoncée en 1989).

⁷⁹ Iraq, Koweït, Liban, Arabie saoudite, République arabe syrienne.

⁸⁰ Azerbaïdjan, Bélarus, Finlande, Kirghizstan, Lituanie, Norvège, République de Moldova, Fédération de Russie, Suède, Tadjikistan, Ukraine, Ouzbékistan.

ratification; Asie et le Pacifique: 3 ratifications;⁸¹ États arabes: 0 ratification.

- Déclarations d'application à des territoires non métropolitains: aucune déclaration.

(2) Informations concernant l'application des conventions n^{os} 1, 30 et 47

La commission d'experts contrôle l'application des conventions n^{os} 1, 30 et 47. Il y a actuellement 49 commentaires en cours au titre de la convention n^o 1; 27 au titre de la convention n^o 30; et 10 au titre de la convention n^o 47.

Dans le cadre de son dernier examen des conventions n^o 1 et/ou 30, la commission a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir l'application à tous les travailleurs relevant du champ d'application des conventions n^o 1 et/ou 30⁸². Les préoccupations exprimées, y compris par les partenaires sociaux, concernaient notamment l'absence de limites journalières (huit heures) et hebdomadaires (48 heures) claires⁸³, la répartition inégale de la durée du travail sur une semaine sans limite journalière maximale⁸⁴, le calcul en moyenne sur de longues périodes de référence sans réglementation claire⁸⁵, et l'incompatibilité de certaines dispositions relatives au temps de travail avec les conventions, notamment en ce qui concerne certaines modalités de travail flexibles, les conditions propres à certains secteurs et la numérisation⁸⁶. La commission a examiné le rôle des conventions collectives dans la réglementation des systèmes de calcul de la moyenne de la durée du travail⁸⁷, et a recensé des problèmes liés aux dérogations temporaires et permanentes à la durée normale du travail, notamment l'absence de définitions claires, de conditions ou de limites aux heures supplémentaires, et a examiné la question des consultations des organisations d'employeurs et de travailleurs⁸⁸. Elle a demandé des informations sur l'application des dérogations dans la pratique, notamment les secteurs

⁸¹ Australie, Nouvelle-Zélande, République de Corée.

⁸² Myanmar, [demande directe](#), adoptée en 2022.

⁸³ Argentine, [demande directe](#), adoptée en 2025; Belgique, [demande directe](#), adoptée en 2025; Inde, [demande directe](#), adoptée en 2025; Iraq, [demande directe](#), adoptée en 2025; Koweït, [demande directe](#), adoptée en 2025; Arabie saoudite, [demande directe](#), adoptée en 2024; Tchéquie, [observation](#), adoptée en 2024; Liban, [observation](#), adoptée en 2024; Slovaquie, [demande directe](#), adoptée en 2024; Espagne, [observation](#), adoptée en 2024; Canada, [demande directe](#), adoptée en 2023; Libye, [demande directe](#), adoptée en 2022; Colombie, [observation](#), adoptée en 2022.

⁸⁴ Iraq, [demande directe](#), adoptée en 2025; Roumanie, [observation](#), adoptée en 2024; Pérou, [observation](#), adoptée en 2023.

⁸⁵ Argentine, [demande directe](#), adoptée en 2025; Grèce, [observation](#), adoptée en 2025; Ghana, [demande directe](#), adoptée en 2024; Tchéquie, [observation](#), adoptée en 2024; Slovaquie, [observation](#), adoptée en 2024; Espagne, [observation](#), adoptée en 2024; Malte, [observation](#), adoptée en 2022; Lituanie, [observation](#), adoptée en 2022; Luxembourg, [demande directe](#), adoptée en 2021; Mozambique, [demande directe](#), adoptée en 2021; Chili, [demande directe](#), adoptée en 2023; Djibouti, [demande directe](#), adoptée en 2025 (répétition).

⁸⁶ Argentine, [demande directe](#), adoptée en 2025; Bangladesh, [observation](#), adoptée en 2025; Grèce, [demande directe](#), adoptée en 2025; Portugal, [observation](#), adoptée en 2023.

⁸⁷ Mexique, [demande directe](#), adoptée en 2021; Chili, [demande directe](#), adoptée en 2023; Nicaragua, [demande directe](#), adoptée en 2022.

⁸⁸ Bangladesh, [observation](#), adoptée en 2025; Bolivie, [observation](#), adoptée en 2025; Inde, [demande directe](#), adoptée en 2025; Koweït, [observation](#), adoptée en 2025; Grèce, [observation](#), adoptée en 2025; Ghana, [demande directe](#), adoptée en 2024; Tchéquie, [observation](#), adoptée en 2024; Guatemala, [demande directe](#), adoptée en 2024; Arabie Saoudite, [observation](#), adoptée en 2024; Liban, [demande directe](#), adoptée en 2024; Espagne, [observation](#), adoptée en 2024; Slovaquie, [observation](#), adoptée en 2024; Roumanie, [observation](#), adoptée en 2024; Pérou, [observation](#), adoptée en 2023; Pakistan, [demande directe](#), adoptée en 2023; Paraguay, [observation](#), adoptée en 2023; Malte, [observation](#), adoptée en 2022; Lituanie, [observation](#), adoptée en 2022; Chine – Région administrative spéciale de Macao, [observation](#), adoptée en 2022.

concernés, le nombre de travailleurs et le nombre maximal d'heures autorisées⁸⁹, et a souligné la nécessité de définir étroitement les critères du «travail intermittent»⁹⁰. Elle a noté que la réglementation permet d'effectuer des heures supplémentaires dans des circonstances qui vont au-delà de celles établies dans les conventions, ou en l'absence de limites⁹¹, et a réitéré l'exigence de rémunérer les heures supplémentaires à un taux au moins égal à 125 pour cent du taux salarial ordinaire, indépendamment du repos compensatoire⁹². Des lacunes en matière de tenue de registres, de contrôle de l'application et de sanctions, comme l'absence de relevés des heures supplémentaires, d'informations sur les périodes de repos et les sanctions effectives, ont été mises en évidence⁹³. Elle a prié instamment de renforcer les inspections du travail et les mécanismes de contrôle de l'application, en particulier dans l'économie informelle⁹⁴.

Dans le cadre du contrôle de l'application de la convention n° 47, la commission a noté que si la législation de certains pays prévoit la norme des 40 heures, elle permet aussi une certaine souplesse grâce à l'aménagement souple du temps de travail ou aux banques du temps de travail⁹⁵, au calcul en moyenne de la durée du travail sur des périodes prolongées (par exemple, de trois mois à un an), ce qui entraîne souvent des horaires imprévisibles et des heures supplémentaires sans compensation⁹⁶. Elle a observé que les dispositions qui autorisent les heures supplémentaires dans des circonstances non spécifiées, ainsi que le calcul de la durée moyenne du travail sur une période de référence pouvant aller jusqu'à une année, sans limite hebdomadaire absolue pour une semaine donnée, sont susceptibles de se traduire par une durée du travail déraisonnable en directe contradiction avec le principe de la réduction progressive de la durée du travail⁹⁷. La commission a rappelé que le calcul en moyenne n'est autorisé que dans des cas limités et a prié instamment que des ajustements soient apportés pour respecter les limites journalières et hebdomadaires, en particulier dans les secteurs où les équipes travaillent 24 heures sur 24⁹⁸. Dans un pays, elle a pris note de préoccupations face à la prolongation par contrat individuel de la semaine de travail de 40 heures, et a demandé que des mesures soient prises pour garantir la pleine application du principe de la semaine de 40 heures⁹⁹. Elle a également appelé à améliorer les systèmes de contrôle, en particulier lorsque les pratiques en matière d'heures supplémentaires dans les secteurs informels ne sont pas

⁸⁹ Norvège, [demande directe](#), adoptée en 2021; Colombie, [observation](#), adoptée en 2022.

⁹⁰ Bolivie, [observation](#), adoptée en 2025; Egypte, [demande directe](#), adoptée en 2023; Guinée équatoriale, [demande directe](#), adoptée en 2022.

⁹¹ Bangladesh, [observation](#), adoptée en 2025; Belgique, [demande directe](#), adoptée en 2025; Inde, [demande directe](#), adoptée en 2025; Grèce, [observation](#), adoptée en 2025; Chili, [observation](#), adoptée en 2023; Mozambique, [demande directe](#), adoptée en 2021; Egypte, [demande directe](#), adoptée en 2023.

⁹² Bangladesh, [demande directe](#), adoptée en 2025; Ghana, [demande directe](#), adoptée en 2024; Tchèque, [observation](#), adoptée en 2024; Espagne, [observation](#), adoptée en 2024; Slovaquie, [observation](#), adoptée en 2024; Chili [observation](#), adoptée en 2023; Cuba, [demande directe](#), adoptée en 2023, Chine – Région administrative spéciale de Macao, [observation](#), adoptée en 2022.

⁹³ Arabie Saoudite, [observation](#), adoptée en 2024; Émirats arabes unis, [demande directe](#), adoptée en 2020; Djibouti, [demande directe](#), adoptée en 2025 (répétition); Cuba, [demande directe](#), adoptée en 2023; Egypte, [demande directe](#), adoptée en 2023, République dominicaine, [demande directe](#), adoptée en 2023.

⁹⁴ Colombie, [observation](#), adoptée en 2022; Haïti, [observation](#), adoptée en 2023; Costa Rica, [observation](#), adoptée en 2022.

⁹⁵ Finlande, [demande directe](#), adoptée en 2022.

⁹⁶ Tadjikistan, [observation](#), adoptée en 2021; République de Moldova, [observation](#), adoptée en 2021; Kirghizistan, [observation](#), adoptée en 2025.

⁹⁷ Fédération de Russie, [observation](#), adoptée en 2024; Suède, [demande directe](#), adoptée en 2024; Kirghizistan, [observation](#), adoptée en 2025.

⁹⁸ Lituanie, [observation](#), adoptée en 2022.

⁹⁹ Nouvelle-Zélande, [observation](#), adoptée en 2022.

réglementées¹⁰⁰. La commission a également examiné les préoccupations soulevées par les partenaires sociaux concernant les longues heures de travail dans certains secteurs, les cas de décès dus au surmenage et les réformes législatives pouvant être contraires au principe de la semaine de travail de quarante heures¹⁰¹.

Principaux éléments d'appréciation à retenir

Dans le cadre de l'examen des conventions n^{os} 1, 30 et 47 en vue d'en déterminer le statut, les éléments suivants sont particulièrement pertinents:

- Les conventions n^{os} 1 et 30 adoptent une approche sectorielle de la réglementation du temps de travail, la convention n^o 1 s'appliquant aux entreprises industrielles et la convention n^o 30 au commerce et au travail de bureau, cette distinction étant moins répandue dans les législations nationales plus récentes. Examinées conjointement, les conventions n^{os} 1 et 30 couvrent la grande majorité des secteurs économiques¹⁰². Divers aspects de la durée du travail dans certains secteurs non couverts sont couverts par d'autres instruments à jour concernant différents aspects de la durée du travail.
- La convention n^o 47 ne fixe pas de règle détaillée mais appelle les pays l'ayant ratifiée à prendre ou à faciliter les mesures qui seraient jugées appropriées pour garantir la semaine de travail de 40 heures.
- La recommandation n^o 116 est le seul instrument à jour d'application générale qui porte spécifiquement sur la durée du travail¹⁰³. Elle vise à compléter les précédents instruments et à en faciliter l'application en indiquant les mesures pratiques à prendre pour procéder à une réduction progressive de la durée du travail. Les conventions n^{os} 1, 30 et 47 n'ont pas été révisées par d'autres instruments.
- La commission d'experts continue de contrôler l'application des conventions n^{os} 1, 30 et 47.
- D'autres instruments sectoriels portent aussi sur certains aspects de la durée du travail, notamment la convention n^o 172 et la recommandation n^o 179 sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, la convention n^o 189 et la recommandation n^o 201 sur les travailleurs domestiques, et la convention n^o 149 et la recommandation n^o 157 sur le personnel infirmier.
- En 1979, lors des travaux du Groupe de travail Ventejol, le Bureau a suggéré d'envisager une nouvelle convention mondiale pour remplacer les normes existantes; aucun accord tripartite n'a été conclu à cet égard à l'époque. En 1996, le Groupe de travail Cartier a classé les conventions n^{os} 1, 30 et 47 dans la catégorie des instruments ayant un statut intérimaire. En ce qui concerne la convention n^o 47, il s'agissait «d'attendre l'adoption de normes révisées sur la durée du travail et l'aménagement du temps de travail»¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Ouzbékistan, [demande directe](#), adoptée en 2020.

¹⁰¹ République de Corée, [observation](#), adoptée en 2025.

¹⁰² Les conventions n^{os} 1 et 30 ne couvrent pas les secteurs suivants: agriculture, hôtellerie et restauration, hôpitaux et travail domestique, navigation maritime et pêche.

¹⁰³ La recommandation n^o 116 ne précise pas son champ d'application, même si le paragraphe 23 exclut de son champ d'application les secteurs de l'agriculture, du transport maritime et de la pêche maritime.

¹⁰⁴ Voir [GB.265/LILS/WP/PRS/1](#), p. 38 et [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), pp 20-22.

- Le Conseil d'administration a examiné des propositions visant à inscrire une question concernant le temps de travail à l'ordre du jour de la Conférence entre 1994 et 1997¹⁰⁵. Jusqu'en 2008, date à laquelle les questions ont été remaniées dans le cadre des discussions récurrentes sur la protection du travail¹⁰⁶, le temps de travail figurerait toujours parmi les propositions examinées par le Conseil d'administration en vue d'une discussion générale¹⁰⁷; toutefois, en dépit de ces propositions, la question du temps de travail n'a pas été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence.
- Deux Études d'ensemble sur le temps de travail ont été réalisées récemment: une en 2005 sur les conventions n^{os} 1 et 30, proposée par le Groupe de travail Cartier; et une plus générale en 2018 sur les instruments relatifs au temps de travail. L'Étude d'ensemble de 2018 a été discutée lors de la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2018, cette dernière ayant 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 que l'Étude d'ensemble, ainsi que le rapport et le résultat des discussions, devraient contribuer aux travaux du Groupe de travail tripartite du MEN sur cette question¹⁰⁸.
- D'autres éléments de contexte peuvent être pertinents aux fins de l'examen, notamment les conclusions de certaines discussions récurrentes récentes, et en particulier:
 - En 2015, les Conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) ont souligné 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, indépendamment du type de leur relation de travail, est un principe inscrit dans la Constitution de l'OIT et demeure un objectif important¹⁰⁹.
 - En 2023, les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs ont invité à promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail relatives au temps de travail (entre autres), et à présenter 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 travail¹¹⁰.

¹⁰⁵ Une proposition sur le temps de travail a été incluse dans les questions susceptibles d'être inscrites à l'ordre du jour de la Conférence: [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.

¹⁰⁶ [GB.303/3/2](#), 2008, paragr. 10.

¹⁰⁷ [GB.273/2](#), 1998, paragr. 109 à 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.

¹⁰⁸ Voir: BIT: *Commission de l'application des normes de la Conférence*, Résultat de la discussion de l'Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail, Compte rendu des travaux, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018, p. 36.

¹⁰⁹ BIT: Résolution et Conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), Conférence internationale du Travail, 104^e session, 2015, paragr. 12.

¹¹⁰ BIT: *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs*, paragr. 23(a) et (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.

Mesures possibles soumises pour examen concernant les conventions n^{os} 1, 30 et 47

La réglementation internationale du temps de travail est un élément essentiel pour garantir un travail décent à l'échelle mondiale. Si la réglementation de la durée du travail est aussi pertinente aujourd'hui qu'elle l'était lors de l'adoption des conventions n^{os} 1, 30 et 47, il se peut que ces instruments ne reflètent plus les principaux défis et opportunités du monde du travail. Seules normes internationales du travail à traiter spécifiquement de la durée du travail en général ¹¹¹ - à l'exception de la recommandation n° 116, qui visait à compléter les précédents instruments -, elles ne sont sans doute plus tout à fait à jour mais restent pertinentes à certains égards.

Suite à l'examen des conventions n^{os} 1, 30 et 47, le Groupe de travail tripartite du MEN modulera les enseignements tirés dans le cadre des activités du Groupe de travail tripartite du MEN propres à cet examen.

Si le Groupe de travail tripartite du MEN décide de recommander l'adoption d'un instrument complet concernant le temps de travail, il voudra sans doute indiquer que cela inclurait les instruments relatifs à la durée du travail et formuler des recommandations appropriées à cet égard. Il pourrait notamment recommander d'envisager l'abrogation ou le retrait des conventions n^{os} 1, 30 et 47 après l'adoption d'un nouvel instrument complet, dans le cas où cet instrument serait adopté, garantissant ainsi une meilleure protection des droits des travailleurs en matière de durée du travail.

Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait également envisager d'examiner ces instruments séparément, comme indiqué ci-dessous.

Sur la base des informations qui précèdent, et afin d'assurer la cohérence avec les précédentes recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, le **Bureau recommande d'envisager**:

- la classification des conventions n^{os} 1, 30 et 47 dans la catégorie des instruments *appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future*;
- s'il existe une *lacune dans la couverture* en ce qui concerne la réglementation internationale relative à la durée du travail; et
- les *mesures de suivi concrètes et assorties de délais* de mise en œuvre, composées des mesures non normatives énoncées ci-dessous.

À cet égard, le Bureau a particulièrement tenu compte du fait que la réglementation internationale relative à la durée du travail reste pertinente et qu'il n'existe actuellement aucune norme internationale du travail à jour et complète sur ce thème. Les instruments existants relatifs à la durée du travail pourraient couvrir plus efficacement les principaux défis et opportunités qui sont apparus dans le monde du travail depuis l'adoption de ces instruments il y a près d'un siècle.

¹¹¹ Les conventions n^{os} 43 et 49 réglementent le temps de travail dans les verreries; la convention n° 153 et la recommandation n° 161 réglementent le temps de travail dans les transports routiers.

Le Groupe de travail tripartite du MEN prendra des décisions au sujet des trois éléments qui relèvent de son mandat et formulera les recommandations correspondantes au Conseil d'administration concernant les conventions n^{os} 1, 30 et 47.

1. STATUT DES INSTRUMENTS À L'EXAMEN:

Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait examiner si, dans le cadre de leur statut juridique actuel d'instruments actifs, les conventions n^{os} 1, 30 et 47 devraient être classées dans la catégorie des instruments *à jour*, ou *appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future*, ou *dépassés*. Lorsqu'il décidera du statut des conventions n^{os} 1, 30 et 47, le Groupe de travail tripartite du MEN examinera si celles-ci sont conformes à leur finalité.

2. RECENSEMENT DES LACUNES DANS LA COUVERTURE:

Lorsqu'il déterminera s'il existe ou non des lacunes dans la couverture concernant la durée du travail, le Groupe de travail tripartite du MEN devrait tenir compte de tous les éléments pertinents, notamment:

- i. le fait que ce thème n'est pas pleinement réglementé par un instrument à jour sur le temps de travail; et
- ii. s'il existe des lacunes dans la réglementation internationale globale relative au temps de travail, y compris concernant des thèmes comme les périodes minimales de repos et la durée maximale des postes dans le travail posté, la durée minimale de la période de repos journalier, les pauses, le travail sur appel, y compris les périodes d'astreinte, et les aménagements souples du temps de travail.

3. SUITE À DONNER, SELON QU'IL CONVIENT:

Compte tenu de la pratique du Groupe de travail tripartite du MEN et des particularités des instruments à l'examen, le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait examiner les mesures de suivi qu'il convient de prendre:

- i. **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère que les conventions n^{os} 1, 30 et 47 ont le statut d'instruments appelant d'autres actions pour assurer leur pertinence continue et future**, il pourrait recommander les mesures nécessaires, notamment les suivantes:
 - (a) si le Groupe de travail tripartite MEN considère qu'il existe une lacune réglementaire dans la couverture relative à la durée du travail, il pourrait recommander au Conseil d'administration d'envisager de la combler, notamment en inscrivant une question normative à l'ordre du jour de la Conférence et/ou par des moyens non normatifs; ou
 - (b) si le Groupe de travail du MEN considère qu'il n'y a pas de lacune réglementaire dans la couverture relative à la durée du travail, mais que des mesures supplémentaires sont nécessaires, il pourrait recommander au Conseil d'administration d'envisager de demander que des mesures non normatives soient prises, par exemple, la conduite de recherches pour identifier les principaux défis et opportunités liés à l'application des conventions par les États Membres de l'OIT, en vue de faciliter une

discussion tripartite sur les différentes mesures de suivi qu'il conviendrait de prendre.

- ii. **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère, en revanche, que les conventions n^{os} 1, 30 et 47 sont des instruments à jour**, il pourrait constater que leur pleine application nécessite de *promouvoir la ratification, et que cela passe par la concertation et l'engagement des gouvernements et des partenaires sociaux, avec l'appui du Bureau*. Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait recommander que les mandants tripartites collaborent pour prendre des mesures actives en vue de la ratification et de l'application effective des conventions n^{os} 1, 30 et 47.
- iii. **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère que les conventions n^{os} 1, 30 et 47 ont le statut d'instruments dépassés**, il pourrait décider de recommander:
 - (a) leur révision par l'inscription d'une question normative à l'ordre du jour de la Conférence; et
 - (b) après l'adoption de nouveaux instruments portant révision de ces instruments, que leur abrogation ou leur retrait, selon qu'il convient, soit envisagé par la Conférence:
 - i) dès que possible ou lors d'une session particulière de la Conférence selon ce qu'il décide ; ou
 - ii) à un stade ultérieur, afin de lui permettre de tenir compte des faits nouveaux, y compris les ratifications, concernant tout nouvel instrument sur la durée du travail.