

DIXIÈME RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE DU MEN

(14 - 18 SEPTEMBRE 2026)

EXAMEN DES INSTRUMENTS CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL

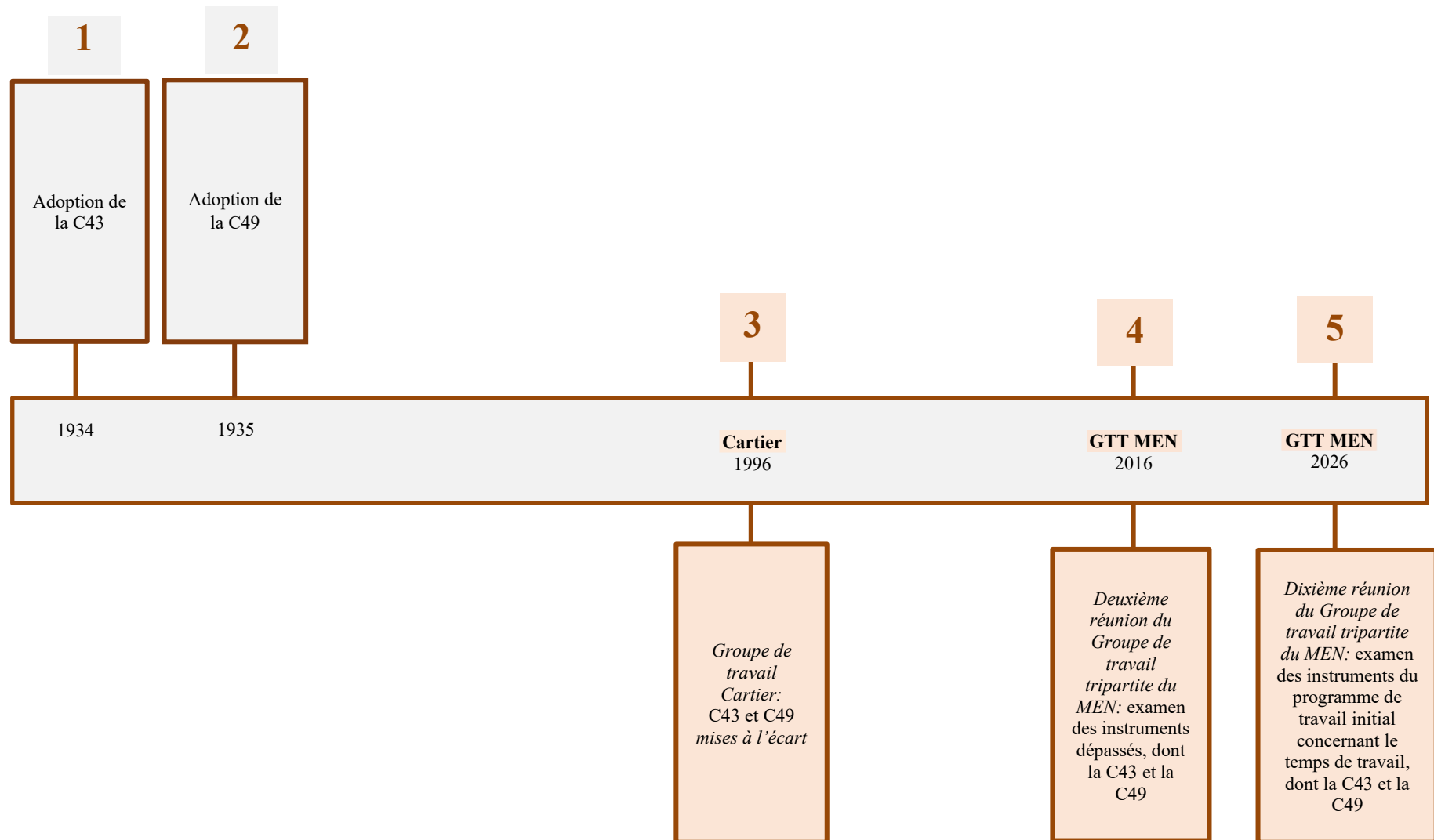
Note technique 1.7: Instruments dépassés concernant le temps de travail dans les verreries

- Deux instruments du programme de travail initial concernent le temps de travail dans les verreries: la convention (n° 43) des verreries à vitres, 1934, et la convention (n° 49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935.
- *Statut actuel de ces instruments*: ces instruments ont été examinés par le Groupe de travail Cartier, à la suite de quoi ils ont été classés dans la catégorie des instruments dépassés.
- *Mesures possibles soumises pour examen*: suite à donner aux conventions dépassées n° 43 et n° 49; recensement de toute lacune dans la couverture du travail posté; et mesures de suivi connexes qu'il convient de prendre.

14 août 2026

Activité normative de l'OIT relative au temps de travail dans les verreries

Repères chronologiques



Approche normative de l'OIT du temps de travail dans les verreries

Dans les années 1930, l'OIT a envisagé une réglementation pour tenir compte de la nature particulière du repos dans l'industrie du verre¹. Un jour de repos collectif a été jugé impossible dans les verreries à vitres automatiques, dans la mesure où l'arrêt des machines empêche de reprendre normalement la production le lendemain². La **convention (n° 43) des verreries à vitres, 1934**, établit un système de quatre équipes qui garantit des périodes de repos et des horaires de travail adaptés aux travailleurs affectés aux processus continus dans les verreries à vitres automatiques. À l'époque de l'adoption de la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, d'application générale³, une série de conventions sectorielles sur le même thème ont été adoptées⁴, dont la **convention (n° 49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935**.

Contrairement à d'autres instruments relatifs au temps de travail, les conventions n°s 43 et 49 réglementent les périodes minimales de repos et la durée maximale des postes dans le contexte du travail posté⁵. Le travail posté est «une méthode d'organisation du temps de travail selon laquelle les travailleurs se succèdent à un poste de travail afin que l'établissement puisse fonctionner plus longtemps que la durée du travail de chacun des travailleurs» à différentes heures du jour et de la nuit⁶.

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

1. 1934: la CIT adopte la convention n° 43

La convention n° 43 régleme la durée du travail dans les verreries à vitres automatiques et s'applique aux personnes qui travaillent en «équipes successives aux opérations nécessairement continues dans les verreries à vitres produisant, par des machines automatiques, du verre à vitres». La convention limite la durée du travail à huit heures par jour, impose une moyenne de 42 heures de travail au maximum par semaine et introduit un système comportant quatre équipes. La durée du repos compris entre deux postes de la même équipe est fixée à 16

¹ BIT: *Les modes de repos et d'alternance des équipes dans les verreries à vitres automatiques*, [Première Discussion](#), CIT, 17^e session, 1933, pp 6-7.

² [Première Discussion](#), 1933, p. 8.

³ La convention n° 47 est inscrite à l'ordre du jour de la dixième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN: Note technique 1.1.

⁴ BIT: *Réduction de la durée du travail*, [Rapport VI](#), CIT, 19^e session, 1935, p. 14-15. Voir aussi: convention (n° 51) de réduction de la durée du travail (travaux publics), 1936, et Convention (no 61) de réduction de la durée du travail (textile), 1937, retirées à la 88^e session de la CIT (2000).

⁵ La convention n° 1 fixe des limites précises pour les heures de travail dans le cas du travail posté. L'article 2 c) établit que, dans ce cas, la durée du travail pourra être prolongée au-delà de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine, à la condition que ces limites soient respectées sur une période de 3 semaines. L'article 4 prévoit davantage de souplesse dans le cas de «travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives». Dans ces cas, les heures de travail peuvent atteindre en moyenne 56 heures par semaine (aucune période de référence n'est précisée). BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 677.

⁶ BIT: *What is shift work?*, [Information Sheet No. WT-8](#), 2004.

heures au minimum; toutefois, cette durée pourra, si cela est nécessaire, être réduite au moment du changement périodique de l'horaire des équipes.

Voir: [Convention n° 43](#)

2. 1935: la CIT adopte la convention n° 49

La convention n° 49 vise à réduire la durée du travail dans les verreries à bouteilles. La convention s'applique «aux personnes qui, dans les verreries où des bouteilles sont produites à l'aide de machines automatiques, travaillent par équipes successives» et occupent certaines fonctions. Elle limite la durée des postes de travail à huit heures, impose une moyenne de 42 heures de travail au maximum par semaine et introduit un système comportant quatre équipes. La durée du repos compris entre deux postes de la même équipe est fixée à 16 heures au minimum; toutefois, cette durée pourra, si cela est nécessaire, être réduite au moment du changement périodique de l'horaire des équipes.

Voir: [Convention n° 49](#)

3. 1996: le Conseil d'administration met à l'écart les conventions n°s 43 et 49

En mars 1996, conformément aux recommandations du Groupe de travail Cartier, le Conseil d'administration a mis à l'écart les conventions n°s 43 et 49. Le Groupe de travail Cartier a examiné les conventions n°s 43 et 49 dans le cadre de son examen des conventions les moins ratifiées et mises en sommeil. Avant cela, en 1985, le Conseil d'administration avait estimé que ces instruments n'étaient plus d'actualité, avait décidé que les rapports détaillés ne seraient plus demandés et les avait classés dans la catégorie des instruments «mis en sommeil»⁷.

Conformément à la recommandation du Groupe de travail Cartier, le Conseil d'administration a décidé de:

- (a) mettre à l'écart les conventions n°s 43 et 49 avec effet immédiat;
- (b) inclure les conventions n°s 43 et 49 parmi les conventions qui pourraient faire l'objet d'une révision au cas où le Groupe de travail recommanderait la révision d'autres conventions portant sur la durée du travail et les conditions de travail des travailleurs par équipes; et
- (c) réexaminer le statut de ces conventions en temps opportun.

La mise à l'écart a eu pratiquement le même effet que la mise en sommeil décidée en 1985. Les conventions ne sont plus promues ni examinées dans les documents du Bureau et sont effectivement fermées à toute nouvelle ratification. Des rapports réguliers sur leur application cessent d'être demandés, mais elles peuvent faire l'objet des procédures prévues aux articles 24 et 26 de la Constitution de l'OIT et de commentaires au titre de l'article 23.

⁷ [GB.229/SC/1/2](#), paragr. 4 et 7(d); [GB.229/10/19](#), paragr. 22(b).

Voir: [GB.265/LILS/WP/PRS/1](#), paragr. III.2 et III. [GB.265/LILS/5](#), paragr. 31-32 (discussion du Groupe de travail, mars 1996); [GB.265/8/2](#), paragr. 24(d)(ii) (discussion de la Commission LILS, mars 1996)

4. 2016: le Groupe de travail tripartite du MEN examine la suite à donner aux conventions n^{os} 43 et 49

Le Groupe de travail tripartite du MEN a examiné les conventions n^{os} 43 et 49 dans le cadre de son examen de 2016 sur la suite à donner aux instruments dépassés. À la lumière de ses recommandations, le Conseil d'administration a demandé que:

- (a) le Bureau entame, dans les douze prochains mois, le suivi à l'égard des États Membres actuellement liés par ces conventions, dans le but de déterminer si ces instruments ont toujours leur raison d'être dans ces pays;
- (b) sur la base du rapport du Bureau rendant compte des informations obtenues dans le cadre du suivi, le Groupe de travail tripartite du MEN examine les conventions n^{os} 43 et 49 lors de son examen ultérieur d'autres instruments concernant le temps de travail (ensemble d'instruments 8) et décide à ce moment-là s'il convient ou non de recommander leur abrogation ou leur retrait, selon le cas. Il examinera dans le même temps les lacunes réglementaires ainsi créées concernant la question du travail posté.

Le Conseil d'administration a pris note de la décision du Groupe de travail tripartite du MEN d'assurer un suivi de la lacune réglementaire concernant le travail posté à l'occasion d'une discussion ultérieure sur les instruments relatifs au temps de travail.

Conformément à ces recommandations, et en vue de la présente réunion du Groupe de travail tripartite du MEN, le Bureau a demandé aux 12 États Membres liés par les conventions n^o 43 et/ou n^o 49 si ces instruments ont toujours leur raison d'être. D'après les réponses reçues des États Membres ayant répondu⁸, ces conventions n'ont plus de raison d'être dans leur cadre juridique national, et plusieurs gouvernements ont indiqué qu'elles n'étaient plus appliquées dans la pratique en raison de modifications législatives importantes.

Voir: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Annexe I, paragr. 12 (Oct-Nov 2016); [GB.328/PV](#), paragr. 581

Les instruments en 2026

A Contexte général

L'industrie du verre a connu d'importants changements technologiques et une évolution de la main-d'œuvre depuis l'adoption de ces instruments. Les travailleurs de l'industrie du verre fonctionnent dans le cadre du système du travail posté, lequel a évolué progressivement au fil des ans⁹. Cette industrie s'est de plus en plus mécanisée, notamment dans les emplois traditionnellement occupés par les femmes, ce qui a entraîné une baisse du nombre de femmes occupées dans ce secteur¹⁰. On observe une tendance au vieillissement de la main-d'oeuvre,

⁸ Réponses reçues des pays suivants: Mexique, Irlande, France, Slovaquie, Belgique et Norvège.

⁹ BIT: *The glass industry: Recent trends and changes in working conditions and employment relations*, [WP No. 310](#), 2015, p. 20.

¹⁰ [WP No. 310](#), 2015, p. 20.

ainsi qu'une baisse du nombre de nouvelles recrues dans ce secteur¹¹. Des problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail ont été enregistrés dans le secteur de la fabrication du verre¹².

B Situation au regard des normes internationales du travail

(1) Informations relatives à la ratification des conventions n^{os} 43 et 49

La convention n^o 43 est en vigueur dans 12 États Membres et la convention n^o 49 dans 9 États Membres. Le nombre d'États Membres ayant ratifié les conventions n^{os} 43 et 49 est resté inchangé depuis leur mise à l'écart.

Convention	Ratifications effectives:	Autres informations
Convention n^o 43	12 ratifications effectives (1 dénonciation)	• <u>Dernière ratification</u>: 1993 (<i>Tchéquie et Slovaquie</i>) • <u>Ratification par région</u>: Europe et Asie centrale: 8 ratifications¹³; Amériques: 3 ratifications¹⁴; Afrique: 1 ratification¹⁵; États arabes: 0 ratification; Asie et le Pacifique: 0 ratification. • Il existe deux déclarations d'application à des territoires non métropolitains: <i>France (Polynésie française et Nouvelle-Calédonie)</i>.
Convention n^o 49	9 ratifications effectives (1 dénonciation)	• <u>Dernière ratification</u>: 1993 (<i>Tchéquie et Slovaquie</i>) • <u>Ratification par région</u>: Europe et Asie centrale: 7 ratifications¹⁶; Amériques: 1 ratification¹⁷; Afrique: 1 ratification¹⁸; États arabes: 0 ratification; Asie et le Pacifique: 0 ratification. • Il existe deux déclarations d'application à des territoires non métropolitains: <i>France (Polynésie française et Nouvelle-Calédonie)</i>.

(2) Informations concernant l'application des conventions n^{os} 43 et 49

La commission d'experts ne procède plus au contrôle régulier de l'application des conventions n^{os} 43 et 49 depuis 1992.

Principaux éléments d'appréciation à retenir

Dans le cadre de l'examen des conventions n^{os} 43 et 49 en vue de déterminer la suite à donner à ces instruments dépassés, les éléments suivants sont particulièrement pertinents:

¹¹ [WP No. 310](#), 2015, p. 20.

¹² [WP No. 310](#), 2015, p. 2.

¹³ *Belgique, Bulgarie, Tchéquie, France, Irlande, Malte, Norvège et Slovaquie.*

¹⁴ *Mexique, Panama et Uruguay.*

¹⁵ *Djibouti.*

¹⁶ *Belgique, Tchéquie, France, Irlande, Malte, Norvège et Slovaquie.*

¹⁷ *Mexique.*

¹⁸ *Djibouti.*

- La convention n° 43 est en vigueur dans 12 États Membres et la convention n° 49 dans 9 États Membres.
- Les conventions n° 43 et 49 sont en sommeil depuis 1985 et ont été mises à l'écart en 1996. Elles ne font pas l'objet de promotion visant à leur ratification ni d'un contrôle par la commission d'experts.
- La situation du travail dans l'industrie du verre a considérablement évolué depuis l'adoption de ces instruments¹⁹.
- Les conventions n° 43 et 49 réglementent les périodes de repos et la durée maximale des postes dans le contexte du travail posté, ce qui n'est pas le cas des autres instruments traitant du temps de travail des travailleurs postés. La possibilité d'une action normative sur le travail posté n'a pas encore été envisagée.
- En 2016, le Groupe de travail tripartite du MEN a examiné ces instruments dans le cadre de la suite à donner aux instruments dépassés. Il a indiqué que, lors de son examen ultérieur des instruments relatifs au temps de travail, il examinerait l'abrogation ou le retrait des conventions n° 43 et 49, et donnerait suite à la lacune réglementaire recensée en matière de travail posté²⁰.
- D'après les réponses reçues des États Membres ayant répondu à la demande d'informations du Bureau visant à déterminer si les conventions n° 43 et/ou 49 ont toujours leur raison d'être, ces conventions n'ont plus de raison d'être dans leur cadre juridique national, et plusieurs gouvernements ont indiqué qu'elles n'étaient plus appliquées dans la pratique en raison de modifications législatives importantes²¹.

Mesures possibles soumises pour examen concernant les conventions n° 43 et 49

Les conventions sectorielles dépassées n° 43 et 49, concernant le temps de travail dans l'industrie du verre, ne font pas l'objet ni de promotion ni de discussion dans les documents préparés par le Bureau, et ne font pas non plus l'objet de demandes dans le cadre des rapports réguliers présentés au titre de l'article 22. Si ces instruments sectoriels ont été mis à l'écart, ils constituent les seuls instruments relatifs au temps de travail qui réglementent les périodes minimales de repos et la durée maximale des postes dans le contexte du travail posté.

Suite à l'examen de la suite à donner aux conventions n° 43 et 49, qui sont dépassées, 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 cet instrument inclurait les instruments réglementant le travail posté et formuler des recommandations

¹⁹ [GB.265/LILS/WP/PRS/1](#), paragr. III.2 et III.3. [WP No. 310](#), 2015;.

²⁰ [GB328/LILS/2.1\(REV.1\)](#) Annexe I, paragr. 12 (Oct-Nov 2016); [GB.328/PV](#), paragr. 581.

²¹ Réponses reçues des pays suivants: *Mexique, Irlande, France, Slovaquie, Belgique et Norvège*.

appropriées à cet égard. Il pourrait notamment recommander d'envisager l'abrogation ou le retrait des conventions n^{os} 43 et 49 après l'adoption d'un nouvel instrument complet, s'il est adopté, garantissant ainsi une meilleure protection des droits des travailleurs en matière de travail posté.

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:**

- reconnaître que les conventions n^{os} 43 et 49 sont des instruments *dépassés*;
- le recensement d'une *lacune dans la couverture* en ce qui concerne la réglementation internationale relative au travail posté; 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 ces instruments sectoriels dépassés ne sont plus pertinents, sauf en ce qui concerne la réglementation des périodes minimales de repos pour le travail posté et de la durée maximale des postes.

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} 43 et 49.

1. STATUT DES INSTRUMENTS À L'EXAMEN:

Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait reconnaître que, dans le cadre de leur statut juridique actuel d'instruments actifs, les conventions n^{os} 43 et 49 sont des instruments *dépassés*.

2. RECENSEMENT DES LACUNES DANS LA COUVERTURE:

Tenant compte du fait qu'une lacune réglementaire a été recensée par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2016 en ce qui concerne la réglementation internationale du travail posté, le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait recommander au Conseil d'administration d'envisager de combler cette lacune, notamment en inscrivant une question normative à l'ordre du jour de la Conférence et/ou par des moyens non normatifs.

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 qu'il existe une lacune dans la couverture en matière de réglementation internationale du travail posté**, il pourrait décider de recommander que cette lacune soit comblée en inscrivant une question normative à cet effet à l'ordre du jour de la Conférence et/ou par des moyens non normatifs.

- (ii) **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère que le statut d'instruments dépassés des conventions n^{os} 43 et n^o 49 justifie une décision d'abrogation de la Conférence**, il pourrait décider de recommander que l'abrogation par la Conférence soit envisagée dès que possible, ou lors d'une session particulière de la Conférence, selon ce qu'il décide.