



Le temps de travail au XXI^e siècle

**Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite
d'experts sur l'aménagement du temps de travail
(17-21 octobre 2011)**

Genève, 2011

Le temps de travail au XXI^e siècle

**Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite
d'experts sur l'aménagement du temps de travail
(17-21 octobre 2011)**

Genève, 2011

Copyright © Organisation internationale du Travail 2011
Première édition 2011

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Le temps de travail au XXI^e siècle: Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, Genève, 17-21 octobre 2011 / Bureau international du Travail / Programme des activités sectorielles, Genève, BIT, 2011.

ISBN 978-92-2-225410-1 (print)
ISBN 978-92-2-225411-8 (Web pdf)

Egalement disponible en anglais: *Working time in the twenty-first century* (ISBN 978-92-2-125410-2), Genève, 2011, et en espagnol: *Tiempo de trabajo en el siglo XXI*, ISBN 978-92-2-325410-0, Genève, 2011.

aménagement du temps de travail / durée du travail / travail décent / rôle de l'OIT / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / commentaire / pays développés / pays en développement

13.05.1

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

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

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

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

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse.

Table des matières

	<i>Page</i>
Partie I. Introduction	1
Partie II. Durée du travail: normes, tendances et effets	3
A. Aperçu des normes de l'OIT régissant la durée du travail	3
Introduction	3
Durée du travail	3
Repos hebdomadaire.....	6
Congé annuel payé.....	7
Travail à temps partiel	8
Travail de nuit.....	9
Statut actuel des normes de l'OIT concernant la durée du travail	10
Conclusion	12
B. Tendances et évolution de la durée du travail dans le monde.....	13
Réglementation du temps de travail: vue d'ensemble	13
Indicateurs statistiques de la durée du travail	19
C. Constatations récentes concernant les effets de la durée du travail sur les travailleurs et les entreprises	37
Partie III. Organisation du temps de travail: les régimes horaires et leurs conséquences	42
A. Faits nouveaux concernant les horaires de travail	42
La semaine normale de travail.....	43
Heures supplémentaires	43
Le travail posté, y compris le travail de nuit et le week-end	45
Temps partiel	47
Autres formes de flexibilité du temps de travail.....	50
Les horaires fixes alternatifs: l'horaire fractionné et l'horaire hebdomadaire comprimé	50
L'aménagement souple du temps de travail et les comptes épargne-temps	51
L'annualisation et autres modulations de la durée du travail	53
Les aménagements précaires ou atypiques	54
Avantages et inconvénients des différents horaires pour les travailleurs et pour les employeurs.....	56
B. Indications récentes sur les conséquences des horaires de travail pour les travailleurs et les entreprises	59
Partie IV. Adapter le temps de travail: une stratégie essentielle contre la crise mondiale de l'emploi.....	62
A. Partager le travail pour sauvegarder des emplois	62
B. Expériences nationales de partage du travail et autres aménagements du temps de travail.....	63
C. Compromis et contraintes	65
D. Efficacité, coûts et avantages.....	65

Partie V. Le temps de travail aujourd'hui: principaux enjeux	66
Partie VI. Conclusion et points pour la discussion	70
Sources des données.....	73
Bibliographie.....	75

Partie I. Introduction

1. La question de la révision des normes internationales sur le temps de travail donne lieu depuis quelques années à un intense débat, notamment au sein du Groupe de travail sur la politique de révision des normes. Ce débat est né du sentiment que les instruments en question, s'ils restent d'actualité à certains égards, ne reflètent plus entièrement les réalités contemporaines. Pour autant, il n'y a pas eu de consensus sur ce que pourrait être l'action de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à propos du temps de travail.
2. En décembre 2004, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a réalisé une *Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930* (BIT, 2005). Se fondant sur les conclusions de cette étude d'ensemble et sur une discussion qui avait eu lieu à ce sujet au sein de la Commission de l'application des normes en juin 2005, lors de la 93^e session de la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration du BIT a approuvé la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail pour approfondir la question. Ainsi, lors de sa 294^e session (novembre 2005), le Conseil d'administration a marqué son accord de principe sur la recommandation de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail, à savoir convoquer une réunion tripartite d'experts en vue d'entreprendre une analyse globale de la question de la réglementation du temps de travail dans ses multiples dimensions. A sa 306^e session (novembre 2009), le Conseil d'administration a approuvé la recommandation de la Commission du programme, du budget et de l'administration, c'est-à-dire financer la réunion par prélèvement sur la réserve pour les réunions techniques du programme et budget pour 2010-11. Enfin, à sa 309^e session en novembre 2010, le Conseil d'administration a fixé la composition, l'ordre du jour et les dates de la réunion, qui se tiendra du 17 au 21 octobre 2011¹.
3. Les participants à la réunion tripartite d'experts examineront les formes contemporaines d'aménagement du temps de travail et donneront des avis; ils recenseront les principaux aspects à prendre en considération pour mettre au point des orientations futures de l'OIT et faire progresser ainsi le travail décent dans le domaine du temps de travail. Les résultats de cette réunion pourraient servir aussi de base à un débat sur le temps de travail lors d'une prochaine session de la Conférence internationale du Travail.
4. Le présent rapport se fonde sur l'hypothèse selon laquelle les principes retenus à l'échelle internationale sur le temps de travail doivent prôner un équilibre largement acceptable entre les besoins des travailleuses et des travailleurs (mesures de protection de leur santé, de leur sécurité et de leur vie privée/familiale) et les exigences des entreprises, tout en prenant en compte les besoins de la société, y compris l'égalité des sexes. Dans ce contexte, il est admis que la réglementation du temps de travail doit comporter des normes minimales qui constituent des droits fondamentaux et qui ne devraient pas dépendre de considérations économiques; ce sont par exemple les normes qui sont indispensables pour protéger la santé des travailleurs.
5. Partant de cette hypothèse, le rapport examinera l'évolution récente de la durée du travail et de l'organisation du temps de travail, sur la base des travaux et des données statistiques les plus récents issus de diverses sources. La Partie II est consacrée à la durée du travail; elle donnera d'abord un aperçu des dispositions majeures des normes de l'OIT sur le temps de travail, de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, à la convention

¹ Documents GB.294/LILS/7/1, paragr. 17; GB.306/PFA/9 et GB.306/9/1(Rev.); GB.309/21, paragr. 16-22.

du travail maritime, 2006 (MLC, 2006). Y seront présentées ensuite les tendances et l'évolution récente de la durée du travail, y compris la réglementation du temps de travail à l'échelon national, la négociation collective et les principaux indicateurs statistiques de la durée réelle du travail dans divers pays. Ces indicateurs couvrent des questions telles que la durée hebdomadaire moyenne du travail, par grandes branches d'activité et catégories professionnelles, et la durée hebdomadaire habituelle du travail par tranches d'heures normales. Les données sur les tranches d'heures permettent aussi d'analyser les questions de la durée excessive du travail (plus de 48 heures par semaine) et des horaires réduits ou à temps partiel (généralement moins de 35 heures par semaine). Les données sont ventilées par sexe et selon la situation dans l'emploi², ce qui fait apparaître des écarts importants entre la durée du travail des hommes et celle des femmes, écarts qui ont souvent des conséquences majeures pour les politiques du temps de travail. Enfin, on examinera dans la Partie II les plus récents éléments empiriques sur les questions suivantes: effets de la durée du travail sur la santé et le bien-être des travailleurs, sécurité sur le lieu de travail, équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, productivité de l'entreprise, satisfaction et performances des salariés, absentéisme, recrutement et rotation du personnel.

6. La Partie III porte sur l'organisation du temps de travail, appelée le plus souvent horaires de travail. Elle présente d'abord brièvement les évolutions nouvelles dans ce domaine, notamment les raisons pour lesquelles sont pratiqués différents types d'horaires, et comment ces horaires sont appliqués. Elle examine diverses formes de flexibilité du temps de travail – heures supplémentaires, travail posté, y compris le travail de nuit et pendant les week-ends, travail à temps partiel, horaires flexibles, compte épargne-temps (plus communément appelé «crédit d'heures») et annualisation des heures. Elle étudie certains types d'aménagement du temps de travail considérés généralement comme «atypiques» et/ou «précaires», par exemple le travail à temps partiel marginal (nombre d'heures réduit) et les contrats «zéro heure», et donne des exemples d'aménagements innovants du temps de travail qui s'avèrent être un bon moyen de concilier les besoins des travailleuses et travailleurs (au-delà des niveaux minimums de protection) et les exigences des entreprises. La Partie III examine aussi les avantages et inconvénients potentiels de la flexibilité du temps de travail, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. En conclusion, elle présente les données factuelles les plus récentes concernant les effets des horaires de travail contemporains sur la santé et le bien-être des travailleurs, la sécurité sur le lieu de travail, l'équilibre travail-vie privée, la productivité, la satisfaction et les performances des salariés, l'absentéisme, le recrutement et la rotation du personnel.
7. La Partie IV se focalise sur la récente crise mondiale économique et de l'emploi ainsi que sur les mesures d'aménagement du temps de travail conçues et mises en œuvre pour y faire face. Elle analyse les ajustements ainsi apportés au temps de travail dans divers pays, et en particulier les politiques, programmes et conventions collectives sur le partage du travail. Elle propose une réflexion sur les enseignements importants à tirer des résultats de ces politiques et sur la façon dont ces enseignements pourraient être appliqués à d'autres aspects de la question du temps de travail.
8. A partir des analyses empiriques exposées dans les parties précédentes, la Partie V dégage à l'intention des experts les grands problèmes que pose la question du temps de travail au XXI^e siècle. Il semble que ce soit en résolvant correctement ces problèmes que l'on fera progresser le travail décent sur le plan du temps de travail, au profit tant des travailleurs que des entreprises.
9. La Partie VI contient les conclusions du rapport et présente les points suggérés pour la discussion des experts pendant la réunion.

² On notera que, faute de données ventilées par âge dans de nombreux pays, il est très difficile de connaître dans ces pays la durée du travail et les horaires de travail des hommes et des femmes dans différents groupes d'âge.

Partie II. Durée du travail: normes, tendances et effets

10. La Partie II du rapport porte sur la durée du travail. Elle commence par un examen des normes de l'OIT concernant la durée du travail, qui est suivi d'une analyse des tendances et de l'évolution récentes de la durée du travail, tant en ce qui concerne le cadre juridique et réglementaire au niveau national que les indicateurs statistiques sur le nombre d'heures réellement travaillées dans différents pays, ventilées par sexe si des données existent sous cette forme. Elle se termine par un aperçu des données factuelles concernant les effets de la durée du travail sur les travailleurs et les entreprises.

A. Aperçu des normes de l'OIT régissant la durée du travail

Introduction

11. La Constitution de l'OIT, qui formait la Partie XIII du Traité de Versailles, reconnaît expressément que la réglementation de la durée du travail, notamment la fixation d'une durée maximale de la journée et de la semaine de travail, comptait parmi les mesures requises d'urgence pour améliorer les conditions de travail qui régnaient à l'époque. Elle faisait ainsi écho à l'une des revendications du mouvement ouvrier dans le premier quart du XX^e siècle. Consciente de l'urgence, la Conférence internationale du Travail a adopté la première norme internationale du travail de l'histoire, à savoir la convention (n^o 1) sur la durée du travail (industrie), 1919¹. Depuis, les activités normatives concernant la durée du travail se sont poursuivies avec l'adoption d'instruments concernant spécifiquement certaines branches d'activité économique ou des aspects particuliers de la question tels que le repos hebdomadaire ou le congé annuel payé.

Durée du travail

12. La convention n^o 1 régit la durée de la journée et de la semaine de travail dans l'industrie. Des règles semblables ont été établies dans la convention (n^o 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930². Ces deux instruments limitent, en règle générale, la durée du travail à huit heures par jour et 48 heures par semaine. La durée de travail hebdomadaire maximale peut être répartie inégalement à condition que la journée de

¹ La convention n^o 1, entrée en vigueur le 13 juin 1921, a été ratifiée à ce jour par 47 Etats Membres. Elle s'applique aux entreprises industrielles publiques ou privées telles que les mines, carrières et industries extractives; 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.

² La convention n^o 30, entrée en vigueur le 29 août 1933, a été ratifiée à ce jour par 27 Etats Membres. Elle 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. Le champ d'application combiné des conventions n^{os} 1 et 30, bien que très vaste, ne couvre pas toutes les branches d'activité; les travailleurs agricoles et le personnel de maison en sont notamment exclus.

travail ne dépasse pas neuf heures selon la convention n° 1 ou dix heures selon la convention n° 30.

- 13.** Les exceptions à la durée normale du travail prévues par ces conventions étant étroitement définies, les possibilités de flexibilité dans l'aménagement du temps de travail sont très limitées. Certaines de ces exceptions sont directement liées au mode d'organisation du travail, comme le travail posté, auquel cas la durée de travail maximale peut être dépassée à condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de trois semaines ou moins ne dépasse pas huit par jour et 48 par semaine. En outre, si le travail posté est nécessaire pour assurer le fonctionnement continu d'une installation industrielle, la durée du travail peut atteindre 56 heures en moyenne par semaine sans préjudice du repos compensateur éventuellement prévu dans la législation nationale.
- 14.** L'une et l'autre convention n'autorisent la prise en compte de la moyenne des heures du travail calculée sur une période de plus d'une semaine que dans des cas exceptionnels où il est admis que les limites normales de huit heures par jour et 48 heures par semaine sont inapplicables. Dans l'industrie, un tel aménagement du temps de travail doit faire l'objet d'une convention collective à laquelle les pouvoirs publics donnent force réglementaire. Dans le commerce et les bureaux, les dispositions à cet effet doivent être adoptées après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées. En tout état de cause, la durée de travail moyenne ne peut être supérieure à 48 heures par semaine.
- 15.** Par ailleurs, les conventions n^{os} 1 et 30 autorisent des dérogations permanentes à la durée normale de travail pour les personnes occupées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors des heures normales de fonctionnement d'un établissement (services de nettoyage ou d'entretien, par exemple), ou pour les personnes dont le travail est essentiellement intermittent (concierges, par exemple), après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées et à condition que la prolongation de la durée de travail autorisée soit fixée. La convention n° 30 admet aussi des dérogations pour les magasins et autres établissements lorsque la nature du travail, l'importance de la population ou le nombre de personnes occupées rendent inapplicables les limites normales de huit heures par jour et 48 heures par semaine.
- 16.** La prolongation temporaire et exceptionnelle de la durée du travail est elle aussi rigoureusement réglementée par ces deux instruments. En ce qui concerne les établissements industriels, un règlement peut être adopté, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, en vue d'autoriser des heures supplémentaires de travail afin d'aider les entreprises à faire face à une charge de travail extraordinaire. Des dérogations temporaires sont aussi admises dans les établissements commerciaux afin d'empêcher la perte de matières périssables ou d'éviter de compromettre le résultat technique du travail, ou pour effectuer des travaux spéciaux tels que l'établissement de l'inventaire. Dans tous ces cas, les salariés concernés doivent bénéficier d'une majoration de salaire d'au moins 25 pour cent, et le nombre des heures supplémentaires pouvant être effectuées doit être précisé. Les conventions n^{os} 1 et 30 ne fixent pas de limites quant au nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées; toutefois, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (ci-après désignée «la commission d'experts») souligne régulièrement dans ses commentaires que ces limites doivent être raisonnables de façon à ne pas mettre en péril le principe de la limitation de la durée du travail. Enfin, des dérogations temporaires à la durée normale du travail peuvent aussi être accordées en cas d'accident, de travaux urgents à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure.
- 17.** Bien que les conventions n^{os} 1 et 30 aient eu pour principal objectif la protection sociale des travailleurs, la crise économique des années trente a fait que l'on a aussi vu dans la

réduction de la durée du travail un moyen de lutter contre le chômage. Comme le souligne le préambule de la convention (n° 47) des quarante heures, 1935³, «le chômage a pris des proportions tellement étendues et sévit depuis si longtemps qu'il y a actuellement dans le monde des millions de travailleurs en butte à la misère et à des privations dont ils ne sont pas eux-mêmes responsables et dont ils ont légitimement le droit d'être soulagés». De ce point de vue, la convention n° 47 appelle les Etats Membres 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, et à s'engager à appliquer ce principe aux diverses catégories d'emplois, conformément aux dispositions de détail à prescrire par les conventions distinctes qui seraient ratifiées par eux. Il s'agit d'un instrument de promotion qui ne fixe pas de règles détaillées et qui établit, comme l'énonce le préambule de la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, une norme sociale à atteindre, par étapes si nécessaire, [...] compte tenu de la variété des conditions économiques et sociales prévalant dans les différents pays, ainsi que de la variété des pratiques nationales pour réglementer la durée du travail et les autres conditions de travail.

- 18.** Ultérieurement, les mesures visant à protéger et à promouvoir le nécessaire équilibre entre le travail et la vie familiale ont aussi eu des effets directs sur la réglementation de la durée du travail. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981⁴, dispose que, en vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Les personnes qui s'occupent de la famille étant essentiellement des femmes, cette convention leur a été extrêmement favorable. La recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, qui complète la convention n° 156, recommande qu'une attention particulière soit accordée à des mesures générales destinées à améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie au travail, y compris à des mesures visant à réduire progressivement la durée journalière du travail et à réduire les heures supplémentaires, et à introduire plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés, compte tenu du stade de développement ainsi que des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité.
- 19.** Il convient par ailleurs de noter que plusieurs instruments sectoriels de l'OIT contiennent des dispositions relatives à la durée du travail, comme la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979⁵, qui, outre la durée maximale de conduite, régit des aspects tels que les périodes obligatoires de pause et de repos journalier⁶. La réglementation de la durée du travail revêt aussi une importance

³ La convention n° 47, entrée en vigueur le 23 juin 1957, a été ratifiée à ce jour par 14 Etats Membres.

⁴ La convention n° 156, entrée en vigueur le 11 août 1983, a été ratifiée à ce jour par 41 Etats Membres.

⁵ La convention n° 153, entrée en vigueur le 10 février 1983, a été ratifiée à ce jour par neuf Etats Membres.

⁶ La recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, qui complète la convention n° 153, contient des dispositions plus détaillées sur la durée du travail et fixe à 40 heures la durée maximale de travail hebdomadaire. Des dispositions concernant la durée du travail figurent aussi dans la convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les

particulière dans le secteur maritime en raison des risques d'accidents liés à la fatigue. La convention du travail maritime, 2006⁷, suit une approche particulière dans ce domaine, comme d'ailleurs la convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, compte tenu des spécificités du travail en mer. Elle prévoit que tout Etat Membre qui la ratifie doit fixer soit une durée maximale de travail (ne dépassant pas 14 heures par période de 24 heures et 72 heures par période de sept jours), soit un nombre minimal d'heures de repos (qui ne soit pas inférieur à dix heures par période de 24 heures et à 77 heures par période de sept jours)⁸.

Repos hebdomadaire

20. La durée du travail prescrite par les conventions n° 1 et 30 correspond à une semaine de six journées de travail de huit heures et une journée de congé. La convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921⁹, et la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957¹⁰, dont les champs d'application coïncident largement avec ceux des conventions n° 1 et 30, régissent dans le détail le droit des travailleurs au repos hebdomadaire. Elles prévoient que les travailleurs doivent, en principe, avoir une période de repos d'au moins 24 heures consécutives par période de sept jours¹¹. Dans toute la mesure possible, cette période de repos doit être accordée en même temps à l'ensemble du personnel de l'établissement industriel ou commercial et doit coïncider avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays. Dans ses commentaires, la commission d'experts rappelle fréquemment les principes de la régularité, de la continuité et de l'uniformité, qui résument l'essentiel des conventions n° 14 et 106 sur le repos hebdomadaire.

21. La convention n° 14 offre une certaine souplesse en autorisant des exceptions totales ou partielles au repos hebdomadaire normal à condition que ce soit en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et humanitaires appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des ouvriers. En pareil cas, des dispositions doivent prévoir, autant que possible, des périodes de repos compensateur pour les travailleurs concernés. Les dérogations autorisées par la convention n° 106 sont

hôtels et restaurants, 1991, la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, et la convention (n° 110) sur les plantations, 1958.

⁷ La convention du travail maritime, 2006, n'est pas encore entrée en vigueur. En juin 2011, elle avait été ratifiée par 12 Etats Membres.

⁸ Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes de repos consécutives ne peut dépasser 14 heures. La convention du travail maritime, 2006, régit, par ailleurs, le cas des gens de mer sur appel et la suspension de l'horaire de travail en cas d'urgence, et fixe un principe directeur pour la durée du travail des jeunes gens de mer. Dans le secteur de la pêche, la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, prévoit que les pêcheurs doivent se voir octroyer des périodes de repos régulières d'une durée suffisante pour préserver leur sécurité et leur santé. Pour les navires de pêche passant plus de trois jours en mer, la durée minimale du repos ne peut être inférieure à dix heures par période de 24 heures et à 77 heures par période de sept jours.

⁹ La convention n° 14, entrée en vigueur le 19 juin 1923, a été ratifiée à ce jour par 119 Etats Membres.

¹⁰ La convention n° 106, entrée en vigueur le 4 mars 1959, a été ratifiée à ce jour par 63 Etats Membres.

¹¹ La recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, préconise la prolongation du repos hebdomadaire à 36 heures, de préférence ininterrompues.

réglementées beaucoup plus strictement. Les dérogations temporaires, qui doivent aussi être précédées de la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ne sont admises que dans les cas d'accident, de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux installations, en cas de surcroît extraordinaire de travail ou pour empêcher la perte de marchandises périssables. De plus, lorsqu'une dérogation temporaire est appliquée, obligation est faite d'accorder un repos compensateur d'une durée d'au moins 24 heures. La convention n° 106 prévoit aussi la possibilité d'appliquer des régimes spéciaux de repos hebdomadaire lorsque la nature des services fournis par l'établissement, l'importance de la population à desservir ou le nombre des personnes employées ne permettent pas l'application du régime normal de repos hebdomadaire. Dans ces cas, les autorités nationales doivent tenir compte de toute considération sociale et économique pertinente avant de déterminer les catégories de personnes ou d'établissements pouvant être soumises à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire. Cette décision doit être prise après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés. Enfin, toutes les personnes auxquelles s'appliquent ces régimes spéciaux ont droit, pour toute période de sept jours, à un repos d'une durée au moins équivalente à la période normale de 24 heures.

Congé annuel payé

22. La dernière convention de l'OIT concernant les congés payés, la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970¹², s'applique à toutes les personnes employées à l'exception des gens de mer. Elle établit le droit de toute personne à laquelle elle s'applique à un congé annuel payé d'une durée d'au moins trois semaines pour une année de service. L'employeur détermine à quelle époque les congés doivent être pris après consultation du salarié concerné et en prenant dûment en considération les possibilités de repos et de détente qui s'offrent à celui-ci. Les travailleurs doivent recevoir, avant de prendre le congé, au moins leur rémunération normale ou moyenne pour la période correspondante. Les autorités nationales compétentes doivent spécifier la durée minimale de service requise pour ouvrir droit au congé annuel payé, mais celle-ci ne peut dépasser six mois. Les personnes dont la période de service est inférieure à la durée requise ont néanmoins droit à un congé payé d'une durée proportionnelle à leur période de service dans l'année en question¹³.
23. Pour que les travailleurs bénéficient d'un repos suffisant, la convention n° 132 interdit tout accord par lequel un travailleur accepterait d'abandonner son droit au congé payé annuel, y compris moyennant une indemnité. Les accords de ce type doivent, selon le droit national, être nuls de plein droit ou interdits. Le fractionnement du congé peut être autorisé, mais une partie doit en principe correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues. La partie ininterrompue du congé annuel payé doit être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de 18 mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé. Il est également

¹² La convention n° 132, entrée en vigueur le 30 juin 1973, a été ratifiée à ce jour par 36 Etats Membres. Elle porte révision de la convention (n° 52) sur les congés payés, 1936, et de la convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952, toutes deux considérées comme des instruments périmés par le Conseil d'administration du BIT. Les congés payés des gens de mer relèvent de la convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976, ainsi que de la règle 2.4, de la norme A2.4 et du principe directeur B2.4 de la convention du travail maritime, 2006.

¹³ Dans des conditions à déterminer par les autorités nationales, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents doivent être comptées dans la période de service et ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum. En outre, les jours fériés officiels et coutumiers ne peuvent être comptés dans le congé annuel minimum.

possible d'ajourner pour une période limitée, avec l'accord de la personne employée intéressée, une partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit. Enfin, en cas de cessation de la relation de travail, toute personne employée doit bénéficier d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, d'une indemnité compensatoire ou d'un crédit de congé équivalent.

Travail à temps partiel

- 24.** Comme l'indique le préambule de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994¹⁴, le travail à temps partiel est important pour l'économie et facilite la création d'emplois supplémentaires mais, en même temps, il importe que les travailleurs aient accès à un emploi productif et librement choisi, et que la protection des travailleurs à temps partiel soit assurée dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail et de la sécurité sociale. Au sens de la convention n° 175, l'expression «travailleur à temps partiel» désigne toute personne employée dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.
- 25.** La convention n° 175 vise à protéger les travailleurs à temps partiel contre les risques de discrimination dont ils pourraient avoir à souffrir par rapport aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Ainsi, elle préconise des mesures pour que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne: le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs; la sécurité et la santé au travail; et la discrimination dans l'emploi et la profession. Des mesures appropriées à la législation et à la pratique nationales doivent aussi être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.
- 26.** En outre, la convention prescrit que des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines de: la protection de la maternité; la cessation de la relation de travail; le congé annuel payé et les jours fériés payés; et le congé de maladie. Enfin, elle prescrit l'adaptation des régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'activité professionnelle de façon à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; ces conditions peuvent être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales. Les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou la rémunération sont inférieures à certains seuils peuvent être exclus du champ d'application des régimes légaux de sécurité sociale sauf en ce qui concerne les prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ces seuils doivent cependant être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel, et ils doivent être revus périodiquement. De plus, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées pour leur fixation, leur réexamen et leur révision.
- 27.** La convention n° 175 régit par ailleurs le travail à temps partiel du point de vue de la politique de l'emploi. Elle prescrit, en particulier, l'adoption de mesures destinées à

¹⁴ La convention n° 175, entrée en vigueur le 28 février 1998, a été ratifiée à ce jour par 13 Etats Membres.

faciliter l'accès à un travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection mentionnée ci-dessus soit assurée. Dans les politiques pour l'emploi, une attention spéciale doit être accordée aux besoins et préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.

Travail de nuit

28. Dans les premières années de son existence, l'OIT a pris position en faveur de l'interdiction pure et simple du travail de nuit dans les établissements industriels pour les catégories de travailleurs vulnérables, c'est-à-dire les femmes et les enfants. Cette position s'est exprimée dans la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, et la convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919¹⁵. Depuis les années soixante-dix, toutefois, des voix de plus en plus nombreuses se sont élevées pour défendre l'idée qu'une interdiction fondée sur le sexe était contraire au principe fondamental de l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi. A l'issue de longs débats, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990¹⁶, qui régit le travail de nuit pour les travailleurs des deux sexes, toutes branches d'activité et toutes professions confondues. Des dispositions particulières s'appliquent encore aux femmes, mais elles ne concernent que la protection de la maternité.
29. La convention n° 171 énonce une série de mesures que les Etats parties doivent mettre en œuvre, au besoin progressivement, afin de protéger la santé des travailleurs de nuit, de leur faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, de leur assurer des chances de développement de carrière et de leur accorder les compensations appropriées. Ces mesures comprennent une évaluation de leur état de santé à intervalles réguliers et des arrangements spéciaux en cas d'inaptitude au travail de nuit attestée par un certificat médical; la mise en place d'une alternative au travail de nuit pendant un certain temps durant la grossesse et après la naissance de l'enfant, ainsi que d'autres mesures de protection pour les travailleuses concernées; une compensation sous forme de temps de travail, de rémunération ou d'avantages similaires tenant compte de la nature du travail de nuit; et la consultation régulière des représentants des travailleurs sur les horaires de travail et sur les modes d'organisation du travail de nuit les mieux adaptés à l'établissement et à son personnel ainsi que sur les mesures requises en matière de santé au travail et de services sociaux¹⁷.

¹⁵ Les normes contenant des dispositions semblables sont la recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921, la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, la convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, et la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et son protocole.

¹⁶ La convention n° 171, entrée en vigueur le 4 janvier 1995, a été ratifiée à ce jour par 11 Etats Membres.

¹⁷ La recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990, qui complète la convention n° 171, préconise des mesures supplémentaires concernant la durée du travail, par exemple que la durée normale du travail des travailleurs de nuit devrait généralement être inférieure, en moyenne, et n'être en aucun cas supérieure, en moyenne, à celle des travailleurs effectuant de jour le même travail selon les mêmes exigences dans la branche d'activité ou l'entreprise concernée.

Statut actuel des normes de l'OIT concernant la durée du travail

30. Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes, créé par le Conseil d'administration en 1995, a procédé à un examen approfondi de presque toutes les conventions et recommandations de l'OIT sur la durée du travail, et le Conseil d'administration a pris des décisions quant au statut de ces instruments en s'appuyant sur les recommandations du groupe de travail. Les conventions n^{os} 171 et 175, adoptées après 1985, ne relevaient pas du mandat du groupe de travail et ont été considérées comme étant pleinement à jour.
31. En novembre 1996, sur recommandation du groupe de travail, 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 30, laquelle a été présentée à la session de 2005 de la Conférence (BIT, 2005). Dans cette étude, la commission d'experts conclut que «l'idée de traduire cette dimension droits de l'homme dans la réglementation internationale de la durée du travail demeure valable aujourd'hui» et que «dans l'économie mondiale, chaque travailleur devrait pouvoir se prévaloir d'une certaine norme concernant la durée maximale de son travail et la durée minimale de repos et jouir d'une telle protection, quel que soit l'endroit où il est né et celui où il vit» (paragr. 317)¹⁸. Elle souligne que «la mondialisation qui suppose l'élaboration et l'application de "règles du jeu" universelles pour le marché mondial n'a fait que renforcer le besoin de normes internationalement reconnues sur la durée du travail» (paragr. 321). Cependant, la commission d'experts a reconnu que, d'après les rapports des gouvernements et les informations fournies par les partenaires sociaux, «les conventions n^{os} 1 et 30 ne reflètent pas pleinement la réalité actuelle en la matière» (paragr. 322) et que «certains aspects de ces conventions sont clairement dépassés.» Elle constate, par ailleurs, que «de plus en plus de pays considèrent que les normes prescrites par ces deux instruments sont d'une rigidité excessive» et que «le système de durée "fixe" du travail, dont ces conventions font la pierre angulaire de la réglementation du temps de travail, n'est pas compatible avec la plus grande flexibilité demandée de nos jours» (paragr. 323).
32. Compte tenu de ces considérations, la commission d'experts a estimé que «l'existence de normes minimums sur la durée du travail reste importante et pertinente» mais que «les changements qui sont intervenus depuis l'adoption de ces deux instruments justifient leur révision» (paragr. 328). Soulignant qu'il n'était pas dans son mandat de formuler des propositions concrètes à cet égard, la commission d'experts a suggéré certains éléments que les organes appropriés de l'Organisation internationale du Travail pourraient prendre en compte dans le cas où ces conventions seraient révisées. Elle a mentionné la possibilité d'adopter un instrument unique portant révision des deux conventions, n^{os} 1 et 30, et portant à la fois sur la durée du travail et celle du non-travail (repos hebdomadaire et congé annuel payé) (paragr. 329). Elle a aussi suggéré plusieurs éléments à prendre en compte dans un nouvel instrument éventuel, à savoir: offrir une protection effective des travailleurs quant à leur santé et leur sécurité; permettre un équilibre raisonnable entre vie professionnelle et vie familiale; assurer que le nouvel instrument n'entraîne pas une réduction du niveau de protection offert par les instruments existants; prévoir des formes plus flexibles d'aménagement du temps de travail, y compris en calculant une moyenne de la durée du travail sur des périodes raisonnables en échange d'une réduction de la durée du travail hebdomadaire moyenne; et assurer la tenue de consultations entre employeurs et travailleurs et entre leurs organisations sur la durée du travail et permettre aux travailleurs

¹⁸ A noter que la formulation retenue pour la version anglaise s'applique explicitement aux travailleurs des deux sexes.

d'avoir, à titre individuel, un certain choix concernant leurs horaires de travail, tout en offrant une flexibilité aux employeurs (paragr. 332).

- 33.** L'examen de cette étude d'ensemble par la Commission de l'application des normes de la Conférence a donné lieu à un débat animé sur plusieurs points: la pertinence actuelle des conventions n^{os} 1 et 30; la nécessité de trouver un juste milieu entre flexibilité et protection de la sécurité et de la santé ainsi que de la vie familiale des travailleurs; et l'importance du cadre de réglementation et de la négociation collective ainsi que du rôle des partenaires sociaux ¹⁹.
- 34.** Le champ de l'étude d'ensemble mentionnée ci-dessus étant limité aux conventions n^{os} 1 et 30, le tout dernier examen des conventions n^{os} 14 et 106 a été effectué dans le cadre des activités du Groupe de travail sur la politique de révision des normes. En mars 1997, le Conseil d'administration a conclu que ces deux conventions étaient à jour et a invité les Etats Membres à les ratifier ²⁰. En fait, dans son étude d'ensemble des rapports concernant la recommandation (n^o 116) sur la réduction de la durée du travail, la convention (n^o 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), la convention (n^o 106) et la recommandation (n^o 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux) et la convention (n^o 132) sur les congés payés (révisée) de 1984 (BIT, 1984), la commission d'experts concluait que le repos hebdomadaire était sans aucun doute le droit des travailleurs le mieux respecté et un principe généralement accepté de temps immémorial. Elle notait cependant que l'aménagement du repos hebdomadaire dans le respect de la convention n^o 106 pouvait présenter quelques difficultés, surtout dans des secteurs tels que l'industrie hôtelière et le commerce de détail. Actuellement, bon nombre des commentaires de la commission d'experts portent toujours sur des dérogations en vigueur dans le commerce de détail. Le fait que cette convention ait été moins ratifiée que la convention n^o 14 pourrait s'expliquer par le caractère plus restrictif de ses dispositions, et en particulier les conditions rigoureuses qui régissent les régimes spéciaux de repos hebdomadaire.
- 35.** La convention n^o 132 n'a pas non plus été examinée dans le cadre de l'étude d'ensemble de 2005. La commission d'experts rapportait, dans l'étude d'ensemble de 1984, que les congés payés avaient connu une évolution importante dans la plupart des pays au cours des années qui avaient précédé. Cette tendance se caractérisait plus particulièrement, dans de nombreux pays, par une augmentation de la durée du congé annuel payé et une réduction de la période minimale de service ouvrant droit au congé. La commission d'experts se montrait optimiste quant aux chances de ratification de cette convention (BIT, 1984, paragr. 306 à 308 et 317). La convention n^o 132 a fait l'objet d'intenses discussions au sein du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, sur la base desquelles le Conseil d'administration a décidé, en novembre 1996 et mars 1997, d'inviter les Etats parties aux conventions antérieures sur les congés payés, c'est-à-dire les conventions n^{os} 52 et 101, à envisager de ratifier la convention n^o 132; cette invitation était accompagnée d'une demande de renseignements sur ce qui pouvait faire obstacle à la ratification. Il s'est avéré difficile de trouver un consensus tripartite sur le statut de la convention après la présentation par le Bureau du résultat de ces consultations, en mars 1998. Finalement, après deux délibérations supplémentaires, en mars et novembre 2000, le Conseil d'administration a décidé de maintenir le statu quo à l'égard la convention n^o 132, «étant entendu que toute évolution ultérieure [serait] prise en considération le moment venu», ce

¹⁹ Conférence internationale du Travail, 93^e session, 2005. *Compte rendu provisoire* n^o 22, première partie, paragr. 73-131.

²⁰ Document GB.268/LILS/5(Rev.1), paragr. 71 et 72.

qui laissait ainsi une possibilité de revoir la convention à l'avenir si cela s'avérait nécessaire ²¹.

Conclusion

- 36.** La réglementation de la durée du travail et de l'aménagement du temps de travail est une question fondamentale pour l'OIT et ses mandants tripartites parce qu'elle est au cœur de la relation de travail et qu'elle a un impact direct et essentiel sur la protection de la santé et du bien-être des travailleurs, sur la recherche de l'équilibre entre travail et vie privée qui crée les conditions de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au travail, sur la protection du salaire et notamment la juste rémunération des heures supplémentaires, ainsi que sur la politique de l'emploi et la manière dont les entreprises s'adaptent aux variations de la conjoncture économique. Les normes concernant la durée du travail que l'OIT a adoptées tout au long de son histoire reflètent, bien entendu, l'évolution sous-jacente des conceptions en matière de droits des travailleurs et de protection sociale. Certaines de ces normes sont en réalité très anciennes et ne peuvent plus être considérées comme étant pleinement à jour.
- 37.** Abstraction faite d'éventuelles réserves concernant la pertinence actuelle de telle ou telle disposition de certaines normes, il est évidemment possible de dégager quelques principes fondamentaux de nature à orienter la réflexion sur le rôle de l'OIT dans le domaine de la durée du travail: i) la nécessité de fixer des limites journalières, hebdomadaires et, éventuellement, annuelles à la durée normale du travail; ii) le maintien du caractère exceptionnel des heures supplémentaires, la limitation de leur nombre et l'adoption de mesures de compensation; iii) le principe d'un repos hebdomadaire ininterrompu pris à intervalles réguliers, qui permette aux travailleurs de participer pleinement à la vie familiale et sociale; iv) le droit à un congé annuel payé assurant aux travailleurs et à leurs familles un repos suffisant, si possible ininterrompu, pris dans une période choisie, et auquel les travailleurs ne peuvent renoncer en échange d'une compensation financière; v) la reconnaissance du caractère atypique du travail de nuit et des effets qu'il peut avoir sur la santé des travailleurs, justifiant une protection particulière; vi) la promotion de l'emploi à temps partiel productif et librement choisi, assorti de conditions équivalentes à celles de l'emploi à plein temps, y compris la protection de la maternité, afin d'assurer l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs concernés; vii) la prise en considération des besoins des entreprises, notamment en ce qui concerne la mise en place de formes plus souples d'aménagement du temps de travail; viii) la reconnaissance de l'importance de la négociation collective et de la nécessité de mener des consultations réelles et complètes avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs sur la réglementation de la durée du travail; et ix) la nécessité d'instaurer un système d'inspection ou autres mesures efficaces de contrôle pour prévenir et sanctionner les abus. Il convient de tenir pleinement compte de tous ces paramètres dans toute délibération sur les aménagements contemporains du temps de travail ou sur le statut actuel des normes de l'OIT en matière de temps de travail et leur révision éventuelle.

²¹ Document GB.279/LILS/3(Rev.1), paragr. 50. Voir également document GB.279/LILS/WP/PRS/1/2.

B. Tendances et évolution de la durée du travail dans le monde

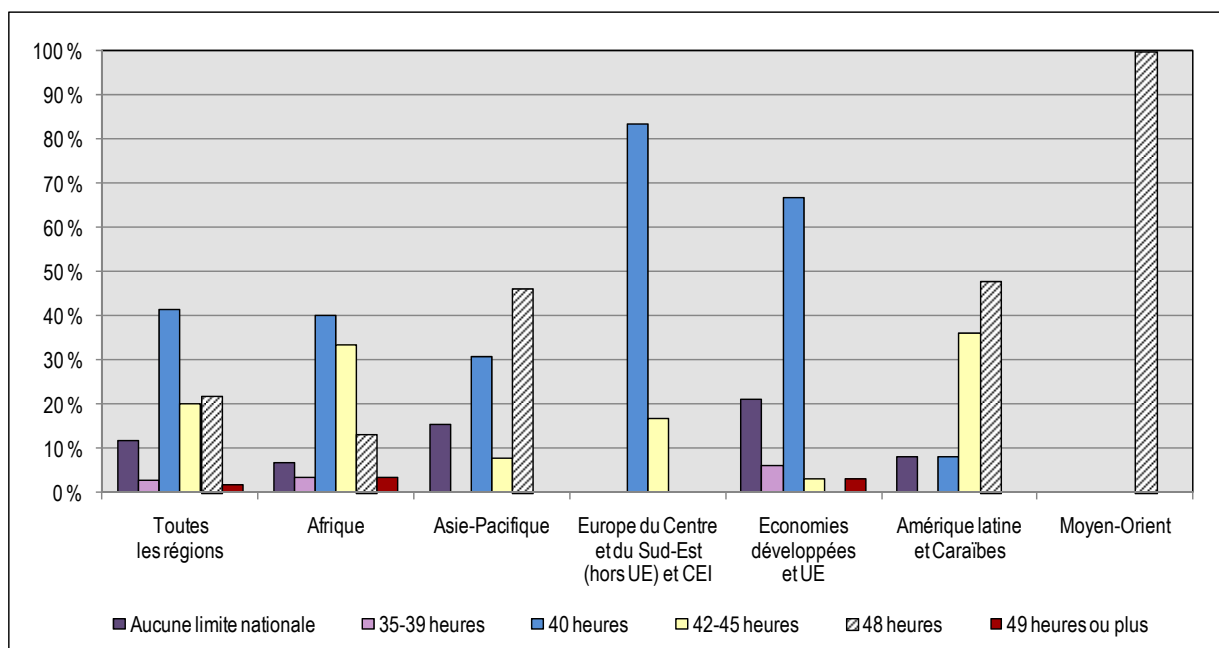
Réglementation du temps de travail: vue d'ensemble

- 38.** La réduction de la durée du travail était l'un des objectifs initiaux de la réglementation du travail. Plusieurs instruments ont été utilisés pour faciliter la mise en œuvre d'un tel cadre réglementaire dans les pays et, notamment, comme nous l'avons vu précédemment, les normes internationales du travail. La législation nationale est un deuxième instrument de réglementation du temps de travail, et les conventions collectives en sont un troisième. Ces conventions génèrent des principes d'action qui sont ensuite transposés dans la législation. Considérées dans certains pays tels le Danemark et la Suède comme des documents à caractère juridique, elles peuvent être utilisées comme une mesure législative pour agir sur la réglementation de la durée du travail dans une branche, un secteur ou une profession.
- 39.** De nombreux instruments juridiques permettent de traiter la question de la durée du travail mais, dans le présent rapport, l'accent est mis sur la législation nationale comme moyen de réglementer différents aspects de la durée du travail. Avec la naissance des codes du travail dans de nombreux pays à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle, les questions relatives à la durée du travail ont pris une place importante dans le droit. Dans la section qui suit, on étudiera certaines dispositions essentielles des législations nationales sur la durée du travail et on trouvera des informations sur la manière dont ces questions sont réglementées dans le monde.

Semaine normale de travail

- 40.** Limiter la durée hebdomadaire du travail est l'un des moyens les plus évidents de réduire ses effets négatifs lorsqu'elle est excessive. Dans l'ensemble, un grand nombre de pays ont abaissé la durée légale normale du travail de 48 à 40 heures au cours des dernières décennies. Ainsi, dans 41 pour cent des pays, la semaine normale de travail est de 40 heures, comme le montre la figure 1. Toutefois, la norme demeure supérieure à 40 heures dans 44 pour cent des pays, et reste fixée à 48 heures dans plus de la moitié de ceux-ci.
- 41.** Un examen plus détaillé au niveau régional montre où et comment la réglementation de la durée hebdomadaire du travail a été instaurée. En Afrique, par exemple, 40 pour cent des pays ont limité la durée à 40 heures, mais dans près de la moitié les limites sont supérieures à 40 heures (comprises entre 42 et 48 heures). De même, en Amérique latine et aux Caraïbes, la semaine de travail est limitée à 48 heures dans 48 pour cent des pays et la limite est de 42 à 45 heures dans 36 pour cent. Dans la région Asie-Pacifique, la semaine de 48 heures est la règle dans la majeure partie des pays (46 pour cent), mais la plupart des pays restants (31 pour cent) ont fixé la limite à 40 heures. En revanche, c'est dans le centre et le sud-est de l'Europe que se trouve la plus forte proportion de pays où la semaine de travail est de 40 heures; 67 pour cent des pays développés et des pays de l'Union européenne (UE) ont, de même, fixé la durée hebdomadaire légale du travail à 40 heures.

Figure 1. Durée hebdomadaire de travail, par région, 2009

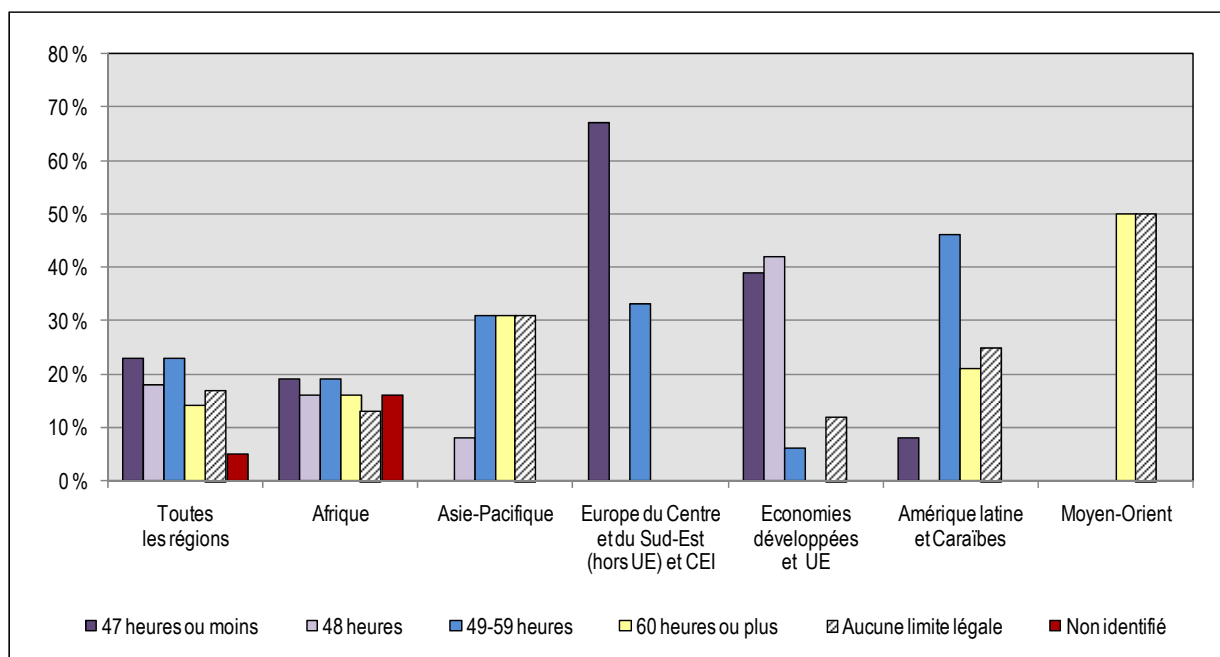


Source: BIT-TRAVAIL, base de données sur les législations régissant les conditions de travail et d'emploi.

Plafonnement des heures supplémentaires

- 42.** Un autre moyen de réglementer la durée excessive du travail consiste à limiter le nombre d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont toutes les heures effectuées au-delà de la durée normale du travail, à moins qu'elles ne soient prises en compte dans la fixation de la rémunération conformément aux usages, comme le prévoit la recommandation n° 116. Les dispositions législatives visant à limiter les heures supplémentaires peuvent soit prévoir une durée hebdomadaire maximale du travail (heures supplémentaires comprises), soit fixer séparément le nombre maximal d'heures supplémentaires autorisé par jour, par semaine, par mois ou par an.
- 43.** Au niveau mondial, près de 80 pour cent des pays ont des dispositions législatives fixant, sous une forme ou une autre, une limite maximale à la durée hebdomadaire du travail, heures supplémentaires comprises. La plupart des pays se répartissent entre deux grandes catégories, ceux qui fixent à 48 heures ou moins la durée hebdomadaire maximale de travail (41 pour cent des pays) et ceux dans lesquels la limite est fixée à 49 heures ou plus (37 pour cent). Une proportion importante (14 pour cent) de ceux qui autorisent 49 heures ou plus de travail hebdomadaire limitent à 60 heures ou plus la durée maximale de travail par semaine, qui peut atteindre 72 heures dans certains pays. Dans quelques pays (18 pour cent), aucune durée maximale du travail n'est fixée par la loi ni appliquée.
- 44.** Les régions présentent des écarts importants en ce qui concerne la durée maximale du travail (voir figure 2). Dans la plupart des pays développés et des pays de l'UE, la limite est approximativement de 48 heures hebdomadaires. Dans la région Asie-Pacifique, en revanche, soit la durée du travail n'est pas réglementée (31 pour cent des pays), soit les limites fixées sont exceptionnellement élevées, de 60 heures hebdomadaires voire plus (31 pour cent des pays).

Figure 2. Durée hebdomadaire maximale du travail, par région, 2009

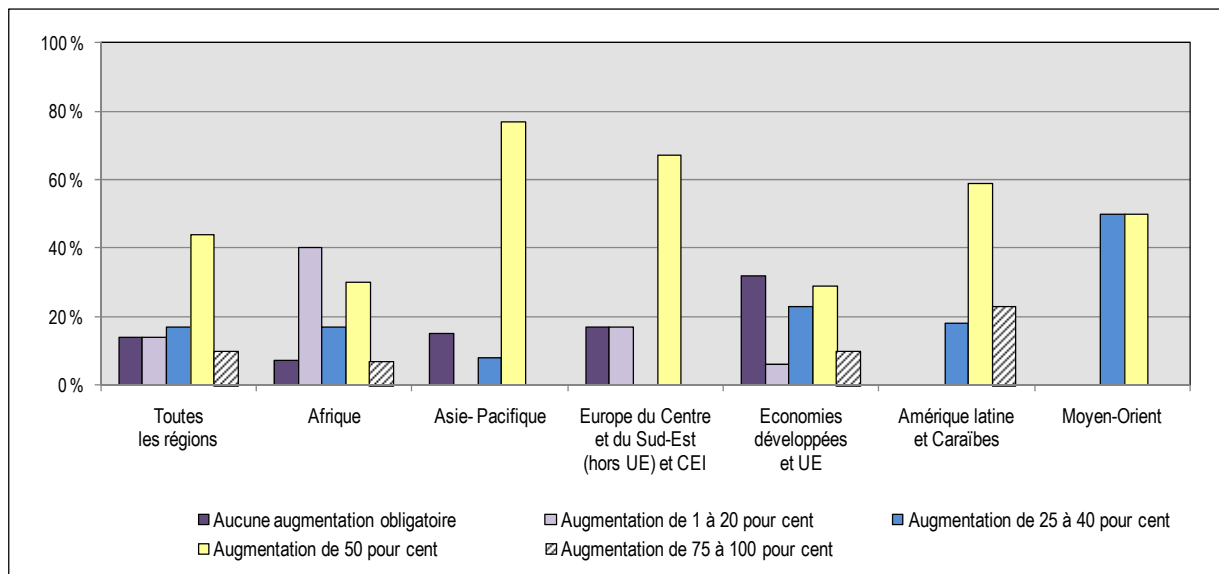


Source: BIT: TRAVAIL, base de données sur les législations régissant les conditions de travail et d'emploi.

Rémunération des heures supplémentaires

- 45.** La rémunération des heures supplémentaires est considérée comme un moyen de dédommager un salarié à qui l'on demande de travailler au-delà de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail. Toutefois, les dispositions légales sur la rémunération des heures supplémentaires, outre qu'elles prévoient une rémunération plus forte des heures travaillées, servent aussi à mettre un frein à des pratiques préjudiciables à la santé et à la vie sociale des travailleurs en réduisant l'intérêt des employeurs à recourir aux heures supplémentaires. Néanmoins, dans la pratique, le paiement des heures supplémentaires constitue, dans certains pays, un élément habituel de l'enveloppe de rémunération sur lequel les travailleurs comptent pour s'assurer un certain niveau de vie (voir, dans la Partie III, l'analyse concernant les heures supplémentaires).
- 46.** Dans leur grande majorité (71 pour cent), les pays ont adopté une législation qui majore d'au moins 25 pour cent la rémunération des heures supplémentaires, dans 44 pour cent des pays, la majoration légale est de 50 pour cent du salaire horaire et, dans 10 pour cent, elle est comprise entre 75 et 100 pour cent. En revanche, dans 14 pour cent des pays, la législation prévoit une majoration de moins de 20 pour cent du salaire horaire et, dans une autre tranche de 14 pour cent, la rémunération des heures supplémentaires n'est pas du tout prévue dans la législation (voir à la figure 3 le détail de la rémunération minimale des heures supplémentaires par région).

Figure 3. Rémunération des heures supplémentaires, par région, 2009



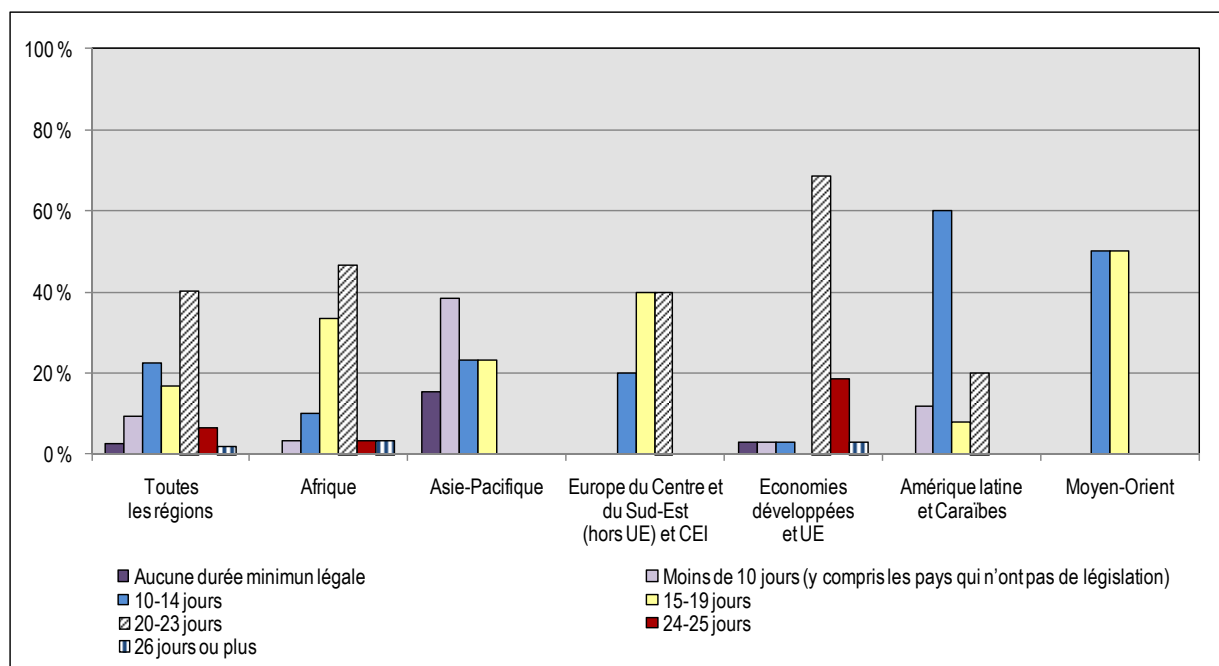
Source: BIT: TRAVAIL, base de données sur les législations régissant les conditions de travail et d'emploi.

47. La rémunération des heures supplémentaires n'est cependant pas la seule façon de dédommager les travailleurs pour les heures effectuées. Le repos compensateur pris à la place d'heures de travail peut aussi être utilisé en association avec la majoration de la rémunération ou en remplacement de celle-ci. Un certain nombre de pays de par le monde prévoient un repos compensateur mais sans en préciser la durée légale. D'autres ont une législation prévoyant que le repos peut être pris par accord mutuel ou qu'il est régi par les conventions collectives.
48. A l'échelon régional, la manière de légiférer en ce qui concerne la question des heures supplémentaires varie davantage.

Congé annuel payé

49. Le congé annuel payé est très important dans la réglementation du temps de travail pour deux raisons: d'une part, il sert à protéger la santé et le bien-être des travailleurs et les aide à être plus productifs et, d'autre part, il limite le temps de travail sur l'année. C'est pendant leurs congés annuels que les travailleurs peuvent aller se reposer et se remettre des tensions et des efforts accumulés au travail. Ces dernières années, de nombreux pays ont révisé leur législation sur les congés annuels, souvent pour en allonger la durée.
50. Au niveau mondial, presque tous les pays ont entériné dans leur législation le droit à une période minimale de congés payés annuels. Globalement, 97 pour cent ont adopté des dispositions dans ce sens (les Etats-Unis sont l'exception la plus notable). Environ la moitié (49 pour cent) de tous les pays prévoient au moins 20 jours ouvrables de congé annuel payé.
51. Comme le montre la figure 4, ce sont les économies développées et les pays de l'UE qui ont les normes les plus élevées en matière de congés payés. En Asie et dans le Pacifique, en revanche, ou en Amérique latine et aux Caraïbes, 57 pour cent des pays n'ont pas de dispositions légales imposant au moins 15 jours ouvrables de congés payés annuels, et environ 38 pour cent accordent moins de dix jours de congés annuels.

Figure 4. Durée minimum des congés annuels, par région, 2009



Source: BIT: TRAVAIL, base de données sur les législations régissant les conditions de travail et d'emploi.

Réglementation de la flexibilité du temps de travail: modulation et annualisation des horaires

52. Depuis une vingtaine d'années, l'aménagement souple du temps de travail est de plus en plus populaire tant parmi les employeurs que parmi les travailleurs (mais pour des raisons différentes, comme nous le verrons dans la Partie III) et, de ce fait, la semaine de travail normale n'est plus systématiquement la règle. Les heures supplémentaires sont toujours une des principales modalités utilisées pour introduire de la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, mais il existe une autre méthode, qui permet aux entreprises de prolonger leur durée d'activité afin de réagir aux fluctuations de la demande de biens et services et qui consiste en une modulation réglementée des horaires de travail. Une telle modulation permet de varier la durée de travail journalière ou hebdomadaire à condition de conserver un nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires, réparties sur une durée plus longue que celle de la journée ou de la semaine habituelle de travail. Ces variations doivent être contenues dans des limites journalières et/ou hebdomadaires légales, mais, tant que ces limites et les moyennes hebdomadaires sont respectées, aucune majoration n'est due pour les heures travaillées au-delà de la durée légale normale. Ce qu'on appelle l'«annualisation» de la durée du travail, terme souvent utilisé comme synonyme de modulation des horaires, peut être considéré comme une forme particulière de «modulation», dans laquelle la période de référence est une année et/ou le nombre total fixe d'heures de travail est réparti sur l'année. Les heures supplémentaires ne sont rémunérées qu'une fois ce nombre total dépassé. De plus, cette rémunération n'est généralement pas calculée sur la base des heures réellement travaillées par semaine mais est une somme forfaitaire correspondant à la rémunération d'une semaine moyenne de travail ou d'un nombre d'heures fixe calculé sur la période de référence.

53. En général, les régimes d'annualisation ou de modulation prévus dans la législation nationale comprennent quatre éléments principaux qui sont: la période de référence (ou période d'ajustement) sur laquelle la modulation est effectuée; l'unité de mesure de la durée du travail qui doit être répartie sur la période de référence; les plafonds, c'est-à-dire la durée maximale du travail d'une journée ou d'une semaine donnée; et les conditions

requis pour la mise en place d'un tel régime, comme une négociation collective (voir le tableau 1).

Tableau 1. Régimes d'annualisation du temps de travail, pays sélectionnés

Pays	Période de référence	Mesure du temps de travail	Plafonds	Conditions
Allemagne	Six mois au maximum: les conventions collectives peuvent fixer une période plus longue	Journée normale (huit heures)	10 heures par jour; 60 heures par semaine	Accord du comité d'entreprise; convention collective exigée pour prolonger la période de référence
Mongolie	Non précisée	Journée/semaine normale (huit heures par jour et 40 heures par semaine)	12 heures par jour; 60 heures par semaine (les 12 heures par jour plus les jours de repos hebdomadaire)	L'annualisation est autorisée si la nature du travail ou le procédé de fabrication oblige à déroger aux conditions de travail normales
Pays-Bas	16 semaines; 12 mois au maximum par convention collective	Nombre d'heures maximum (48)	12 heures par jour; 60 heures par semaines, moyenne de 55 heures par période de quatre semaines	Les conventions collectives peuvent allonger la période de référence jusqu'à 12 mois ¹
Singapour	Une semaine pour la modulation de la durée journalière et deux semaines pour la modulation de la durée hebdomadaire	Journée/semaine normale (huit heures par jour et 44 heures par semaine)	Neuf heures par jour pour la modulation de la durée journalière et 48 heures par semaine pour la modulation de la durée hebdomadaire	Accord préalable entre les travailleurs et l'employeur
République-Unie de Tanzanie (continentale)	Jusqu'à une année	Semaine normale de travail (45 heures)	12 heures par jour	Convention collective

¹ Les conventions collectives peuvent autoriser le dépassement du nombre de 55 heures par période de quatre semaines à condition que les plafonds de 60 heures hebdomadaires et 48 heures en moyenne sur une période de 16 semaines soit respectés. Elles peuvent autoriser la modulation de 48 heures par semaine sur une période dépassant 16 semaines (jusqu'à 52 semaines) si un imprévu ou la nature du travail fait fluctuer le volume de travail, à condition que ces fluctuations ne puissent être raisonnablement corrigées au moyen d'un autre mode d'organisation du travail ou si la tâche du salarié concerné consiste principalement à superviser d'autres salariés pour le compte de l'employeur.

Source: Base de données de BIT-TRAVAIL sur les législations qui régissent les conditions de travail et d'emploi (en anglais).

Négociation collective: adaptation des règles régissant la durée du travail aux besoins des entreprises et des secteurs d'activité

54. En dépit de l'importance évidente de la législation en matière de durée du travail, les lois nationales peuvent tout au plus définir des règles qui encadrent la durée du travail, notamment pour fixer des normes minimales en regard de paramètres essentiels tels que ceux énoncés plus haut (durée normale du travail, plafond des heures supplémentaires, congés payés annuels). Les cadres ainsi définis laissent en général aux travailleurs et aux employeurs beaucoup de marge pour la négociation d'accords spécifiques concernant la durée du travail. De fait, la durée du travail (avec les salaires et d'autres conditions de travail) est l'un des domaines les plus importants et dans lesquels la négociation collective a commencé le plus tôt au niveau sectoriel (branche), au niveau intersectoriel, mais aussi au niveau des établissements ou des entreprises. Bien entendu, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) réaffirme l'importance du dialogue social et de la négociation collective, qu'elle place au centre des efforts visant à promouvoir une mondialisation équitable et un travail décent pour tous.

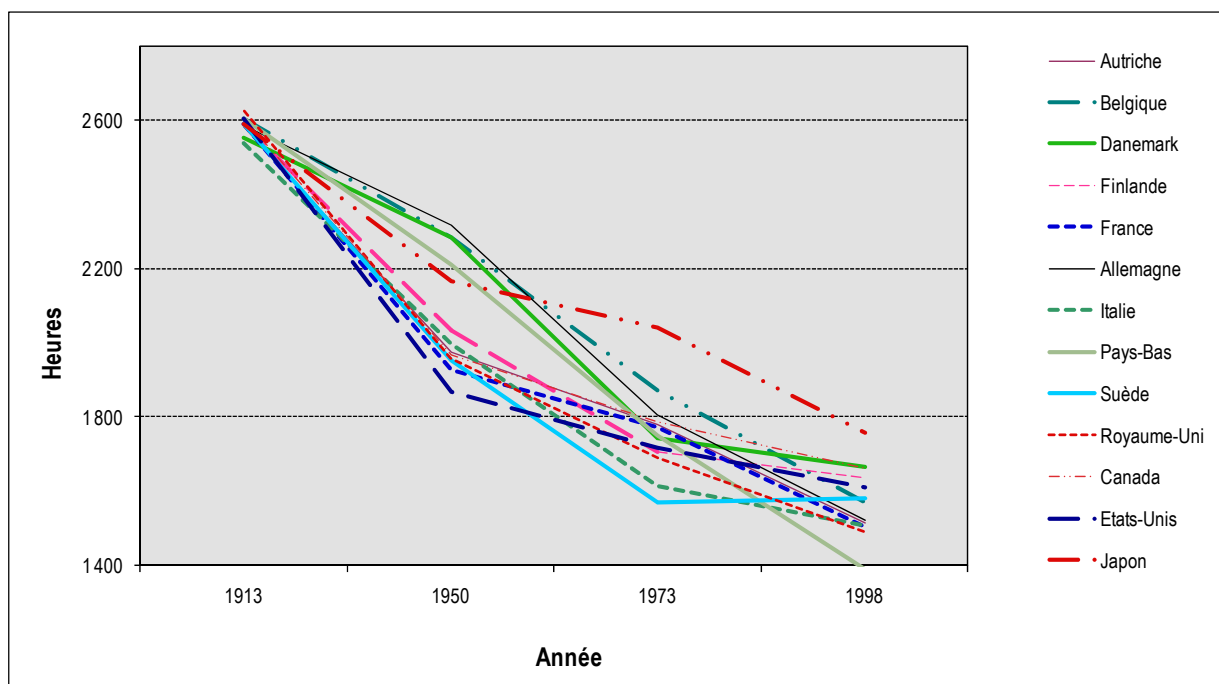
-
55. La négociation collective est un vaste sujet en soi, dont l'évolution récente dans le contexte de la mondialisation fait l'objet d'une analyse approfondie dans un ouvrage qui sera prochainement publié par le BIT (Hayter, à paraître). Bien que le présent rapport ne permette de traiter la question que d'une manière beaucoup plus succincte, il convient de souligner que la négociation collective est une méthode appropriée pour déterminer la durée du travail et les horaires dans la mesure où les institutions de négociation du pays sont suffisamment développées²². Dans les pays qui ont des systèmes de négociation collective bien au point et dans lesquels les partenaires sociaux sont puissants, comme bon nombre de pays européens, la négociation collective peut jouer à tous les niveaux un rôle décisif en complétant les normes fixées par la loi. Ainsi, selon Hayter (à paraître), la négociation collective peut être un outil important pour trouver un juste milieu entre les employeurs, intéressés par les pratiques de travail flexibles, et les travailleurs, intéressés par des formes de flexibilité qui leur soient favorables. Le *processus* de la négociation collective permet aux employeurs et aux syndicats d'aboutir à des accords imaginatifs et novateurs qui concilient leurs intérêts respectifs.
56. Deux exemples d'accords collectifs novateurs concernant la durée du travail (compte épargne-temps) conclus en Allemagne sont analysés dans la Partie III. Le dialogue social et la négociation collective à tous les niveaux ont aussi joué un rôle décisif dans l'élaboration des ajustements du temps de travail imposés par la crise mondiale de l'emploi, comme nous le verrons dans la Partie IV.
57. Toutefois, dans les pays où les institutions de négociation collective sont faibles (par exemple, en cas de faible couverture conventionnelle), comme de nombreux pays en développement, le rôle que peut jouer la négociation collective semble être plus limité. Une étude de cas réalisée en République de Corée, par exemple, a montré que les modifications apportées dans ce pays à la législation sur le temps de travail pour ouvrir la voie à des accords d'entreprise innovants avaient, au contraire, aggravé le «clivage» entre les horaires de travail des établissements syndiqués et des établissements non syndiqués (Lee et McCann, à paraître). Les auteurs font valoir que, dans un tel contexte, il est essentiel de «faire remonter» le dialogue social sur la durée du travail au niveau national. On trouvera dans la Partie III un exemple de négociation nationale concernant l'horaire de travail variable à Singapour.

Indicateurs statistiques de la durée du travail

58. L'évolution de la durée du travail suit une courbe descendante depuis le début de la révolution industrielle, tendance qui s'est poursuivie pendant une grande partie du XX^e siècle dans l'ensemble des pays industrialisés. Dans ces pays, la durée du travail, qui était en moyenne de 2 500 à 3 000 heures par travailleur et par an au début du XX^e siècle, a diminué progressivement. A la fin du siècle, elle était inférieure à 2 000 heures en moyenne par an dans presque tous les pays développés et, dans un grand nombre d'entre eux (aux Pays-Bas, par exemple), plus proche de 1 500 heures par an. La figure 5 illustre ce phénomène.

²² Il y a peu de temps encore, peu de femmes participaient aux négociations collectives ou dirigeaient des organisations de travailleurs. L'une des raisons était que les pays excluaient les secteurs dits «essentiels» (services publics, éducation, santé et services sociaux), dans lesquels la main-d'œuvre féminine était nombreuse, du droit de s'organiser (et donc de participer à des négociations collectives). L'autre raison était que les secteurs dans lesquels la main-d'œuvre était essentiellement féminine (agriculture, travail domestique, employés de maison et économie informelle) étaient plus difficiles à organiser pour des raisons pratiques. Néanmoins, dans de nombreux Etats Membres, des progrès importants ont été accomplis dans ces secteurs.

Figure 5. Nombre annuel d'heures travaillées par personne employée (emploi total)



Source: Maddison, 2001, p. 347.

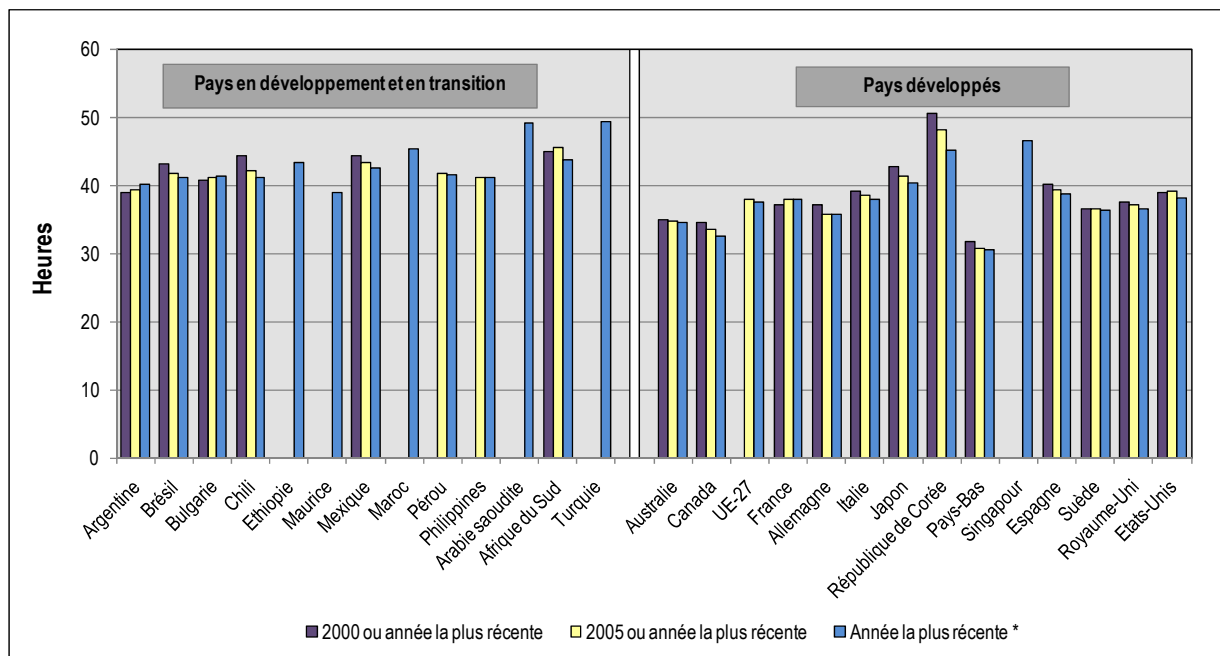
Durée moyenne du travail

- 59.** Le reste de cette sous-section traitera de l'évolution de la durée du travail depuis le début du XX^e siècle, en commençant par la durée moyenne. La durée moyenne peut être étudiée sur n'importe quelle période, mais les périodes de référence les plus communément utilisées sont la semaine ou l'année. La période de référence de la semaine est particulièrement utile du fait que les horaires de travail sont, dans leur grande majorité, appliqués sur une base hebdomadaire. Toutefois, les statistiques sur la durée annuelle du travail ont aussi un intérêt, notamment parce qu'elles donnent une idée non seulement des heures travaillées par semaine mais aussi du nombre de semaines travaillées dans l'année. Ce dernier dépend largement des congés payés annuels et des jours fériés de chaque pays.
- 60.** La figure 6 présente des données sur la durée hebdomadaire moyenne du travail (heures normales) dans les pays développés, les pays en développement et les pays en transition au cours de la première décennie du XXI^e siècle²³. Elle montre que, pendant cette période, la durée hebdomadaire moyenne a diminué lentement (avant même le début de la crise), à partir de niveaux assez modérés, dans la plupart des pays développés à l'exception de l'Australie et de la France. Cependant, cette durée hebdomadaire moyenne demeure relativement élevée en République de Corée (45,1 heures) et à Singapour (46,6 heures). De même, dans plusieurs des pays en développement et en transition qui sont présentés dans cette figure, la diminution de la durée hebdomadaire moyenne a été modeste au cours de la décennie, mais la durée de départ était plus élevée. La durée hebdomadaire moyenne de l'Arabie saoudite (49,2 heures) et de la Turquie (49,4 heures) se classe dans la partie

²³ Les données relatives à la durée du travail présentées dans cette figure et dans celles qui suivent concernent les pays du G20 et certains autres pays représentant l'ensemble des régions du monde (données présentées et recueillies sur les sites Web des offices nationaux de statistiques de ces pays). Parmi les pays du G20, ceux pour lesquels il n'y avait pas de données représentatives au niveau national sur la durée moyenne hebdomadaire du travail sont la République populaire de Chine, l'Inde, l'Indonésie et la Fédération de Russie.

extrême de la fourchette (voir plus loin l'analyse concernant la durée du travail excessive). Toutefois, il y a quelques exceptions manifestes, tels le cas de l'Argentine où la durée moyenne a augmenté à la suite de la crise économique des années 2002-03 et celui de la Bulgarie où la durée hebdomadaire moyenne a légèrement augmenté au cours de la période ²⁴.

Figure 6. Durée hebdomadaire moyenne de travail, 2000 à aujourd'hui



Source: Eurostat, offices statistiques nationaux.

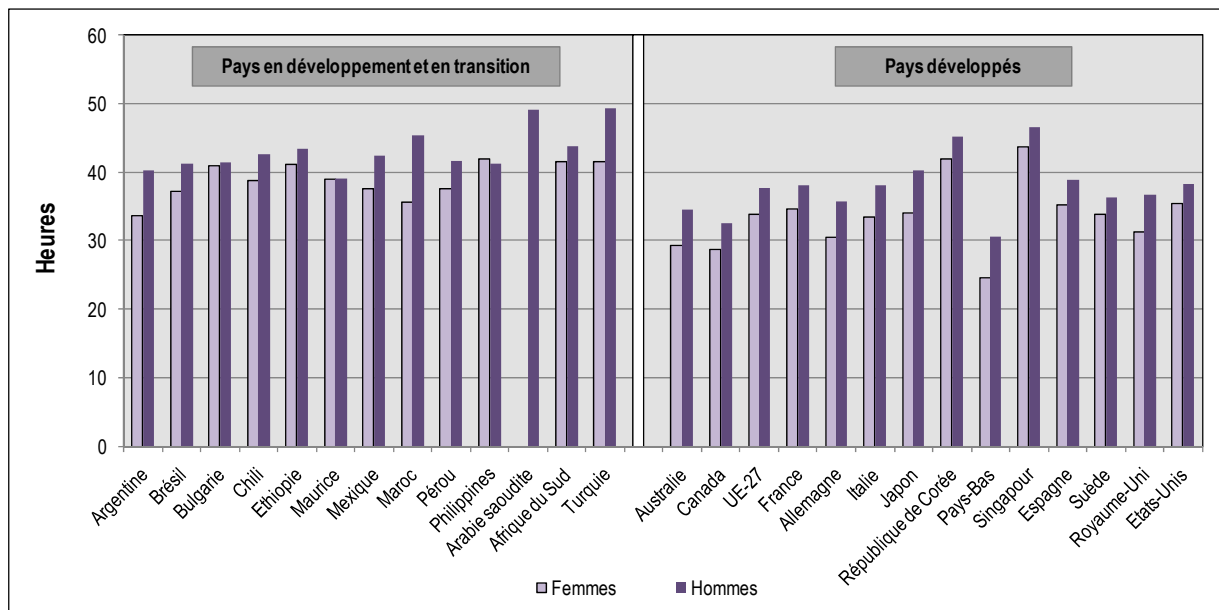
* Les chiffres de l'année 2009 ou 2010 ont été utilisés dans la mesure du possible; pour l'Australie, le Brésil, Maurice, le Maroc et le Pérou, seuls les chiffres de 2008 étaient disponibles.

61. La figure 7 présente les mêmes données sur la durée hebdomadaire moyenne (normale) du travail, ventilées par sexe pour l'année la plus récente pour laquelle on dispose de données. Ces données montrent une divergence très claire dans la durée hebdomadaire moyenne du travail en fonction du sexe: en moyenne, les hommes effectuent plus d'heures de travail rémunéré que les femmes, dans tous les pays présentés sauf les Philippines. On notera cependant que, lorsque l'on dispose de données sur les heures travaillées rémunérées et non rémunérées ²⁵ et que ces données sont incluses dans le calcul de la durée du travail, le total des heures travaillées par les femmes est habituellement supérieur à celui des hommes (voir, par exemple, Riedmann et coll., 2006). C'est pourquoi davantage de pays collectent désormais des données sur l'emploi du temps des femmes et des hommes (voir l'encadré ci-dessous).

²⁴ On notera que, dans un certain nombre de ces pays, des données comparables ne sont disponibles que pour l'année la plus récente (2008 ou 2009). C'est le cas de l'Arabie saoudite, de l'Ethiopie, du Maroc, de Maurice, de Singapour et de la Turquie.

²⁵ On utilise indifféremment «travail non rémunéré» ou «services à la personnes non rémunérés», ce qui peut porter à confusion dans l'analyse des inégalités liées au sexe dans l'emploi, y compris la durée du travail. Le présent rapport s'intéresse essentiellement au travail rémunéré, mais il est important de savoir que le travail non rémunéré, effectué principalement par les femmes, comprend la préparation des repas, les achats, la lessive, le ménage, les activités propres à la consommation familiale et la partie non rémunérée des services à la personne (Razavi, 2007, p. 6).

Figure 7. Durée hebdomadaire moyenne par sexe, année la plus récente



Source: Eurostat, offices statistiques nationaux.

* Les chiffres de l'année 2009 ou 2010 ont été utilisés dans la mesure du possible; pour l'Australie, le Brésil, Maurice, le Maroc et le Pérou, seuls les chiffres de 2008 étaient disponibles.

L'enquête pilote sur l'emploi du temps réalisée au Brésil en 2009

Les enquêtes sur l'emploi du temps constituent l'un des instruments utilisés pour étudier les différences entre la façon dont hommes et femmes, tel ou tel groupe d'âge ou les personnes de milieux sociaux différents organisent leur temps. Elles fournissent des informations sur les activités auxquelles se livre une personne dans un laps de temps donné, généralement de 24 heures. Ces informations sont particulièrement importantes pour analyser les problèmes concernant la durée du travail qui sont liés au sexe. Elles renseignent, par exemple, sur la ségrégation hommes-femmes dans l'emploi rémunéré, l'absence d'égalité des chances entre les sexes et les différences entre le volume de travail non rémunéré des femmes et des hommes.

Des enquêtes sur l'emploi du temps sont réalisées à intervalles réguliers dans un nombre croissant de pays partout dans le monde. Au Brésil, par exemple, l'Office national de statistique (*Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*, IBGE) a réalisé en 2009 une enquête pilote sur l'emploi du temps et envisage d'incorporer ce sujet dans son programme régulier d'enquêtes auprès des ménages. L'étude pilote s'inscrivait dans un plan destiné à tester un ensemble intégré d'enquêtes regroupant toutes les enquêtes sur les ménages effectuées par l'institut.

L'enquête brésilienne a été réalisée auprès d'environ 11 000 ménages de six Etats du Brésil. Dans chaque ménage, une personne de 10 ans ou plus a été choisie pour rendre compte des activités d'un jour donné de la semaine, ce qu'elle devait faire en remplissant une fiche. Après quoi, les enquêteurs ont procédé à un entretien face à face en utilisant un assistant personnel numérique. Cet appareil permettait de rechercher et sélectionner facilement des activités sur une liste, tout en donnant à l'enquêteur la possibilité de codifier les activités pendant l'entretien. Cette méthode avait pour but de faciliter la compilation des données recueillies. L'étude pilote a été conçue par l'IBGE avec l'aide du Comité brésilien pour les études de genre et les emplois du temps, composé de membres du gouvernement et de représentants d'organisations internationales dont l'OIT.

Source: Cavalcanti, Hany et Paulo, 2010a, p. 1; Cavalcanti, Hany et Paulo, 2010b, p. 1.

62. La durée hebdomadaire moyenne du travail varie aussi en fonction de la branche d'activité et de la profession. Elle est normalement plus longue dans les services que dans l'industrie manufacturière. C'est dans les grandes catégories de services ci-après (d'après la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, CITI-Rev.3) qu'elle est la plus longue: commerce de gros et de détail; hôtels et restaurants; transports, entreposage et communications (Lee, McCann et Messenger,

2007, pp. 89-96). Elle est relativement réduite dans le sous-secteur de l'éducation et dans la catégorie administration publique, défense et sécurité sociale obligatoire (*ibid.*). Des données récentes sur la durée hebdomadaire moyenne du travail par catégorie d'activité dans les pays en développement et en transition et dans les pays développés sont présentées dans les tableaux 2 et 3. Ces tableaux montrent (avec une exception due à une modification des catégories de la CITI) des tendances analogues à celles décrites plus haut concernant la durée du travail par catégorie d'activité, dans les pays en développement et en transition, à savoir une durée hebdomadaire généralement supérieure dans les activités de transport et d'entreposage, d'hébergement et de restauration, de commerce de gros et de détail et, parfois (Argentine, Chili, Turquie), dans les industries extractives. Les catégories d'activité dans lesquelles la durée du travail est la plus courte sont, une fois encore, l'administration publique, la défense et l'éducation.

- 63.** Toutefois, dans les pays développés, outre une durée du travail généralement moindre, la situation est très différente en ce qui concerne la durée hebdomadaire moyenne du travail selon les catégories d'activité. Premièrement, à la différence de ce que l'on observe dans de nombreux pays en développement, la semaine de travail dans le secteur des transports et de l'entreposage n'est pas particulièrement longue, et elle est particulièrement courte dans l'hébergement (hôtels et établissements similaires), dans les activités de restauration et dans le commerce de gros et de détail (Singapour est une exception notable). La raison la plus vraisemblable est que, dans de nombreux pays développés, ces branches recourent massivement au travail à temps partiel (voir, par exemple, Riedmann et coll., 2010). Les seuls secteurs d'activité des pays développés figurant dans le tableau 3 dans lesquels la semaine moyenne de travail semble être relativement longue sont l'agriculture, la sylviculture et la pêche, ainsi que les industries extractives (en particulier aux États-Unis et au Royaume-Uni). C'est encore dans les activités du secteur public telles que l'administration publique et la défense, l'éducation, la santé et le travail social que la semaine de travail est la plus courte parmi les grandes catégories d'activité²⁶. Dans les pays développés, la catégorie «Activité des ménages employant du personnel» qui comprend principalement le personnel domestique est, de tous les secteurs, celui dans lequel la durée hebdomadaire moyenne du travail est la plus courte, avec moins de 30 heures par semaine, alors que cette durée est très longue dans certains pays en développement et en transition (Arabie saoudite, Éthiopie, Philippines).
- 64.** Pour ce qui est de la durée hebdomadaire moyenne par catégorie professionnelle (d'après la Classification internationale type des professions, CITP-88) dans les pays développés, les pays en développement et en transition, le tableau 4 montre que les députés, les cadres supérieurs et les directeurs tendent à avoir la durée la plus longue, ce qui ne saurait trop surprendre puisque, dans de nombreux pays, les postes de ce genre ne sont généralement pas soumis à la législation relative à la durée du travail. Les représentants et les vendeurs en magasin et sur les marchés, les opérateurs sur machines et les monteurs tendent aussi à travailler de longues semaines, mais seulement dans les pays en développement (et à Singapour). Les techniciens et le personnel intermédiaire, les employés de bureau et les ouvriers non qualifiés ont, dans la plupart des pays (sauf, par exemple, en Turquie), une durée hebdomadaire relativement réduite.

²⁶ Bien que les professions de santé soient connues pour la longueur de leurs journées de travail (bien souvent atypiques), le secteur de la santé et du travail social ne se résume pas à ces métiers. C'est une vaste catégorie d'activités comprenant beaucoup de professions différentes.

Tableau 2. Durée hebdomadaire moyenne dans les pays en développement et en transition par branche d'activité, année la plus récente
(CITI/Rev.4, sauf indication contraire)

	Argentine *	Brésil *	Bulgarie *	Chili *	Ethiopie *	Maurice *	Mexique **	Philippines *	Arabie saoudite *	Afrique du Sud *	Turquie
Agriculture, sylviculture (et pêche) (A)	39,7	41,9	43,6	42,7	32,6	-	38,1	30,8	52,0	46,5	42,7
Activités extractives (B)	57,6	45,5	40,1	49,4	41,8	32,0		39,7	45,7	45,8	52,9
Activités de fabrication (C)	43,8	41,8	41,1	43,3	39,2	43,0		43,4	53,9	43,6	51,9
Production et distribution d'électricité, de gaz de vapeur et climatisation (D)	43,4	40,1	40,1	46,1	43,8	39,0	44,1	44,3	45,2	43,5	44,9
Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets et activités de remise en état (E)	-		39,9	-	-	-		-	-	-	50,2
Construction (F)	42,2	43,6	42,5	43,9	41,9	38,0		43,0	54,2	43,3	53,2
Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles (G)	46,7	44,1	42,9	42,2	45,9	44,0		49,9	55,7	48,2	57,5
Transport et entreposage (H)	51,7	47,4	41,7	48,9	52,9	42,0		49,6	47,6	50,7	54,1
Activités d'hébergement et de restauration (I)	45,7	46,3	43,1	43,7	50,0	43,0		48,9	62,0	-	61,7
Information et communication (J)	-		39,9	-	-	-		-	-	-	48,7
Activités financières et d'assurances (K)	40,7	40,0	40,0	43,7	41,6	38,0		42,6	44,1	45,6	44,8
Activités immobilières (L)	40,9	40,2	41,7	43,6	43,6	45,0		47,3	50,0	-	55,5
Activités professionnelles, scientifiques et techniques (M)	-		40,3	-	-	-		-	-	-	49,2
Activités de services administratifs et d'appui (N)	-		40,6	-	-	-	42,8	-	-	-	49,5
Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire (O)	37,7	39,0	39,9	45,3	43,3	38,0		38,5	39,1	-	43,7
Education (P)	26,6	33,0	39,0	38,5	36,1	27,0		39,1	34,4	-	38,0
Santé et activités d'action sociale (Q)	37,9	38,8	40,2	43,4	43,6	41,0		42,2	43,4	-	45,2
Arts, spectacles et loisirs (R)	-	-	39,2	-	-	-		-	-	-	54,0
Autres activités de services (S)	36,6	-	40,7	36,3	41,2	39,0		36,6	51,0	-	54,9
Activités des ménages privés employant du personnel domestique (T)	25,2	-	-	36,1	57,9	26,0		53,2	63,7	34,4	33,0
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux (U)	39,0	38,3	-	40,1	46,0	38,0		44,1	45,3	-	42,2

Les chiffres de l'année 2009 ou 2010 ont été utilisés dans la mesure du possible; pour l'Australie, seuls les chiffres de 2008 étaient disponibles. * La version utilisée est celle de la CITI/Rev.3 ou autres. ** Pour le Mexique, des moyennes ont été faites pour les catégories suivantes de branches d'activité: A-C; D-M; N-U.

Source: Eurostat, offices statistiques nationaux.

Tableau 3. Durée hebdomadaire moyenne dans les pays développés par branche d'activité, année la plus récente (CITI/Rev.4, sauf indication contraire)

	Australie *	UE-27	France	Allemagne	Italie	Japon	Pays-Bas	Singapour	Espagne	Suède	Royaume-Uni	Etats-Unis *
Agriculture, sylviculture (et pêche) (A)	42,2	41,9	48,9	42,6	43,1	37,4	37,0	-	44,9	41,0	48,9	-
Activités extractives (B)	44,4	41,6	40,6	39,7	41,4	45,2	38,7	-	41,7	38,8	49,4	49,4
Activités de fabrication (C)	37,7	39,5	39,2	37,8	40,1	42,0	35,1	46,9	40,6	38,2	40,6	41,8
Production et distribution d'électricité, de gaz de vapeur et climatisation (D)	36,8	39,5	38,8	38,6	39,6	41,2	36,1	-	40,1	38,1	39,9	-
Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets et activités de remise en état (E)	-	39,1	37,6	38,5	37,6	-	36,9	-	38,8	38,8	41,7	-
Construction (F)	38,3	41,3	40,5	39,8	40,7	44,2	38,6	49,0	41,5	40,0	41,9	39,1
Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles (G)	32,5	37,6	38,7	34,2	40,4	39,9	27,8	46,7	40,1	35,5	33,2	36,9
Transport et entreposage (H)	38,1	40,3	39,2	38,4	40,3	45,5	32,3	50,1	41,3	37,3	41,4	-
Activités d'hébergement et de restauration (I)	28,6	37,6	41,2	33,5	39,7	36,9	23,7	47,3	41,3	33,2	31,0	-
Information et communication (J)	-	38,9	40,5	36,1	39,5	44,5	34,1	46,1	39,8	37,9	40,5	-
Activités financières et d'assurances (K)	36,2	38,7	39,2	37,7	39,1	41,4	33,3	47,3	39,8	36,9	38,8	40,1
Activités immobilières (L)	35,4	36,8	38,7	34,3	38,2	37,5	31,4	44,6	38,5	35,4	35,2	-
Activités professionnelles, scientifiques et techniques (M)	-	38,7	40,8	37,2	39,1	41,7	33,4	46,0	39,8	37,2	38,5	-
Activités de services administratifs et d'appui (N)	-	34,6	35,1	32,3	33,2	-	28,9	46,5	34,9	35,2	35,5	-
Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire (O)	34,1	37,5	37,2	37,1	36,6	42,3	33,8	44,2	36,8	37,2	37,6	40,4
Education (P)	32,4	32,8	34,1	32,2	27,3	37,8	28,9	-	32,7	36,3	33,1	33,2
Santé et activités d'action sociale (Q)	30,4	34,3	35,9	32,8	34,9	37,2	25,2	44,3	36,1	33,6	33,7	-
Arts, spectacles et loisirs (R)	-	33,7	34,6	33,0	34,2	-	26,6	43,8	34,8	31,5	31,7	-
Autres activités de services (S)	31,6	35,1	35,5	31,8	36,2	37,1	27,9	43,6	38,5	34,3	33,9	36,2
Activités des ménages privés employant du personnel domestique (T)	19,7	27,0	23,8	15,2	28,5	-	9,9	-	28,8	-	28,1	-
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux (U)	-	39,7	39,7	37,9	37,4	-	-	-	-	-	42,7	-

Les chiffres de l'année 2009 ou 2010 ont été utilisés dans la mesure du possible; pour l'Australie, seuls les chiffres de 2008 étaient disponibles. Les données concernant les Etats-Unis ne s'appliquent qu'aux salariés. * La version utilisée est celle de la CITI/Rev.3 ou autres.

Source: Eurostat, offices statistiques nationaux.

Tableau 4. Durée hebdomadaire moyenne par profession, année la plus récente (CITP-88 ou équivalente)

	Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise (1)	Professions intellectuelles et scientifiques (2)	Professions intermédiaires (3)	Employés de type administratif (4)	Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché (5)	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche (6)	Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (7)	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (8)	Ouvriers et employés non qualifiés (9)	Forces armées (10)
Pays en développement et en transition										
Brésil	46,3	35,7	38,4	40,5	40,1	41,7	43,9	45,6	45,2	44,3
Bulgarie	42,7	40,0	39,9	40,7	42,5	44,5	41,6	41,6	41,0	40,0
Chili	48,7	40,8	43,0	43,2	44,4	40,6	41,5	49,5	39,4	-
Ethiopie	44,0	39,4	39,9	42,3	47,7	32,6	38,4	51,3	46,6	-
Maurice	43,9	35,1	37,3	39,3	47,1	35,1	41,7	45,6	38,2	-
Philippines	51,4	40,7	37,7	44,4	46,9	32,0	41,8	49,6	37,8	-
Arabie saoudite	44,0	42,6	38,6	42,1	-	52,2	-	-	-	-
Afrique du Sud	46,6	41,9	40,5	42,4	49,6*	44,6	44,0	48,4	44,3	-
Turquie	58,1	40,9	47,2	48,7	56,2	41,3	52,7	54,1	48,6	-
Pays développés										
UE-27	44,9	37,9	37,0	34,5	34,2	42,0	40,6	40,4	32,4	41,3
France	47,3	40,1	37,2	34,2	35,2	46,9	40,0	38,2	30,4	45,1
Allemagne	45,3	38,7	35,7	32,8	30,3	42,8	39,2	38,7	26,6	42,0
Italie	46,6	35,3	36,9	35,7	36,1	44,9	40,1	40,3	34,1	38,2
Pays-Bas	39,8	32,9	30,9	26,5	23,1	28,5	38,2	35,8	20,4	38,1
Singapour **	49,0	47,2	44,5	43,4	47,2	-	48,3	51,6	41,7	-
Espagne	47,2	37,1	38,3	36,6	37,5	47,8	41,2	41,6	33,9	39,0
Suède	41,7	38,0	36,6	33,7	32,4	41,3	39,7	38,5	30,4	41,6
Royaume-Uni	43,3	39,6	36,6	31,9	28,4	44,8	42,2	41,5	32,6	45,7

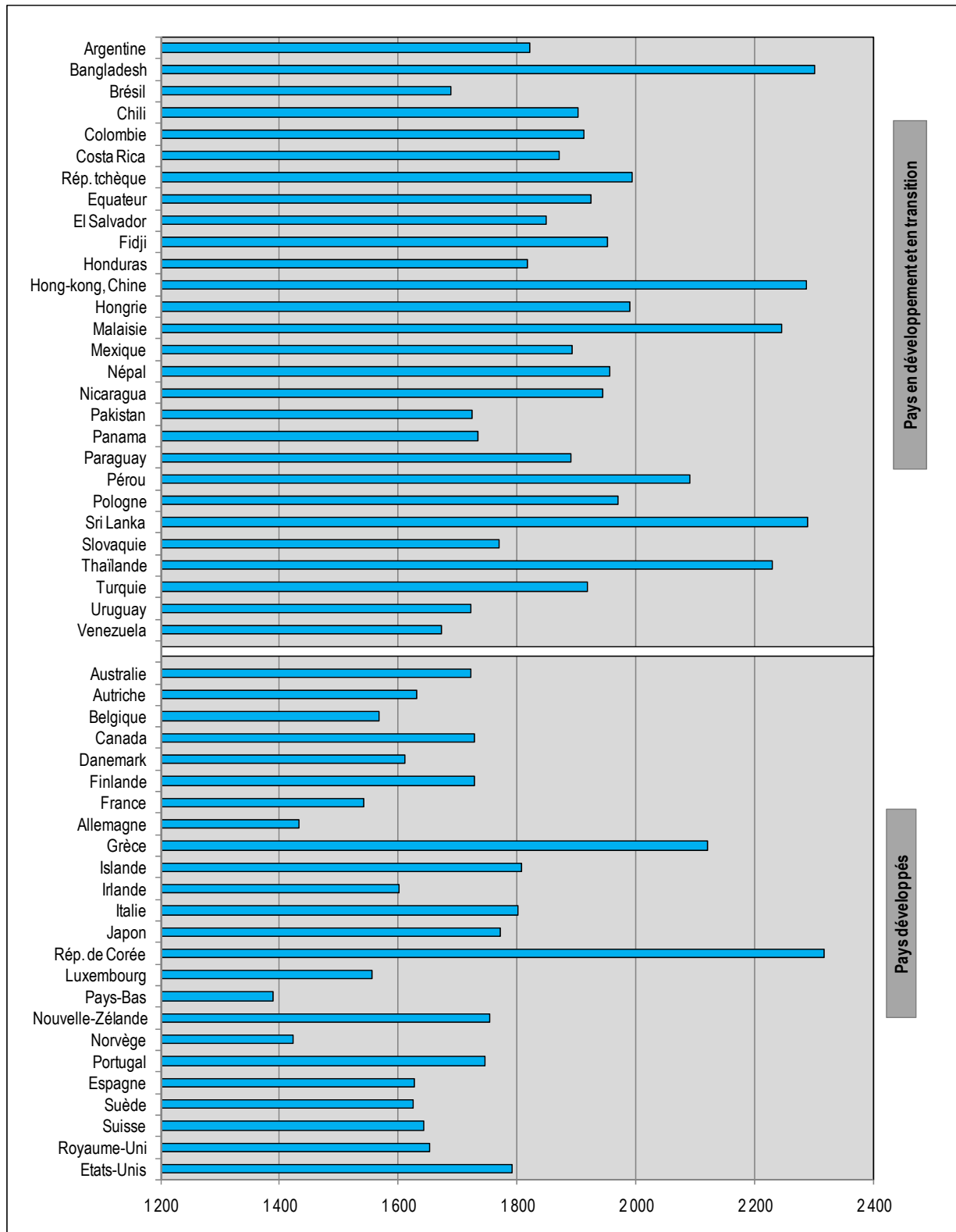
Les chiffres de l'année 2009 ou 2010 ont été utilisés dans la mesure du possible; pour le Brésil, seuls les chiffres de 2008 étaient disponibles, et pour Maurice, seuls ceux de 2007. * A l'exclusion des travailleurs domestiques. ** A l'exception des chefs d'entreprise individuelle.

Source: Eurostat, offices statistiques nationaux.

65. Si les statistiques sur la durée hebdomadaire moyenne du travail donnent une image assez précise d'une semaine de travail normale, la durée annuelle du travail donne une vue d'ensemble plus juste du nombre total d'heures travaillées lorsque le nombre de semaines de travail dans l'année est également pris en considération. En d'autres termes, les statistiques sur la durée annuelle du travail font ressortir des différences dues aux congés payés annuels et aux jours fériés, qui n'apparaissent pas lorsque l'on considère la durée hebdomadaire. Si l'on compare, par exemple, la semaine de travail dans l'UE, en particulier dans les pays de l'Europe de l'Ouest tels que l'Allemagne, la France ou les Pays-Bas, et la semaine de travail au Canada et aux Etats-Unis, on constate qu'elle est légèrement inférieure en Europe, mais la différence est peu marquée. En revanche, si l'on prend la durée annuelle du travail, on s'aperçoit que cette durée est en réalité beaucoup plus longue au Canada et, plus encore, aux Etats-Unis (environ 300 heures de plus par an) que dans de nombreux pays d'Europe de l'Ouest. Cette différence tient pour une grande part au nombre supérieur de semaines de congés payés annuels dont bénéficient les travailleurs européens: au minimum quatre, en vertu de la directive de l'UE sur la durée du travail, et généralement cinq ou six, contre deux ou trois dans la pratique au Canada et aux Etats-Unis²⁷ (voir la section précédente sur la réglementation du temps de travail). Les données de la figure 8 relatives à la durée annuelle moyenne par personne montrent sans ambiguïté que la durée annuelle est plus longue dans les pays en développement et en transition que dans les pays développés.

²⁷ La législation des Etats-Unis ne prévoit aucun droit minimum au congé annuel payé.

Figure 8. Heures annuelles travaillées par personne, année la plus récente



Source: BIT, 2009d.

Répartition de la durée de travail hebdomadaire:
importance des tranches horaires uniformisées

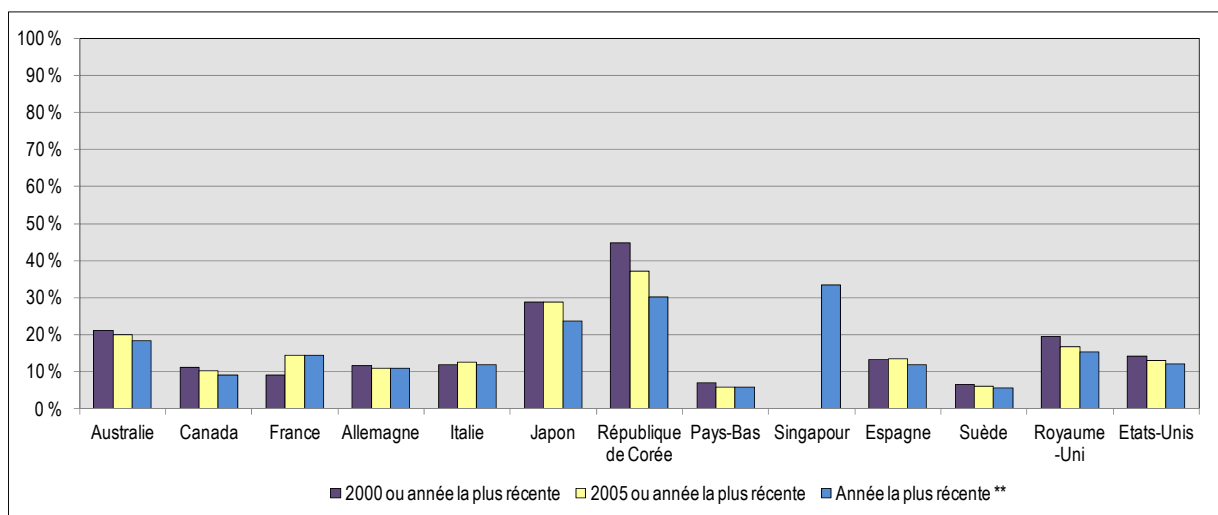
66. Dans la mesure où la répartition des heures est raisonnablement resserrée autour de la moyenne, la durée moyenne peut être un assez bon indicateur de la durée du travail dans un pays ou une branche. Toutefois, lorsqu'il y a une forte dispersion de la durée du travail,

notamment lorsqu'une proportion importante de la main-d'œuvre effectue des horaires très longs ou très courts (travail à temps partiel), la durée moyenne du travail peut être trompeuse. En pareil cas, la meilleure mesure est la répartition de la durée hebdomadaire du travail des personnes qui ont un emploi à tranches horaires uniformisées. Les données sur la répartition sont des éléments importants pour creuser sous la surface et rechercher les facteurs qui président à l'évolution de la durée du travail. De telles données ont été recueillies en 2005-06 auprès des offices statistiques nationaux dans le cadre d'une campagne du BIT pour réaliser l'étude sur la durée du travail dans le monde, *Working time around the world* (Lee, McCann et Messenger, 2007). Cependant, les données de ce type ne font pas partie de celles que le BIT rassemble d'une façon habituelle dans sa base de statistiques du travail (LABORSTA); il a donc fallu obtenir et compiler des données plus récentes pour les besoins du présent rapport ²⁸.

Durée excessive du travail

67. Les figures 9 et 10 montrent le pourcentage de travailleurs qui effectuent un nombre excessif d'heures de travail dans les pays développés, les pays en développement et les pays en transition. Selon la recommandation de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent (BIT, 2008, p. 8), la durée excessive du travail se définit par un nombre habituel d'heures supérieur à 48 par semaine. Il convient de noter que le fait de travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine engendre une série de risques pour la sécurité et la santé et, comme nous le verrons plus loin, aggrave le conflit travail-famille. Les données de la figure 9 montrent que, dans presque tous les pays développés mentionnés, la durée excessive du travail a commencé à diminuer au début du siècle avant même la crise, ce qui explique sans doute en partie la diminution de la durée du travail en 2009-10.

Figure 9. Pourcentage de travailleurs dont la durée de travail est excessive *, pays développés, 2000 à aujourd'hui



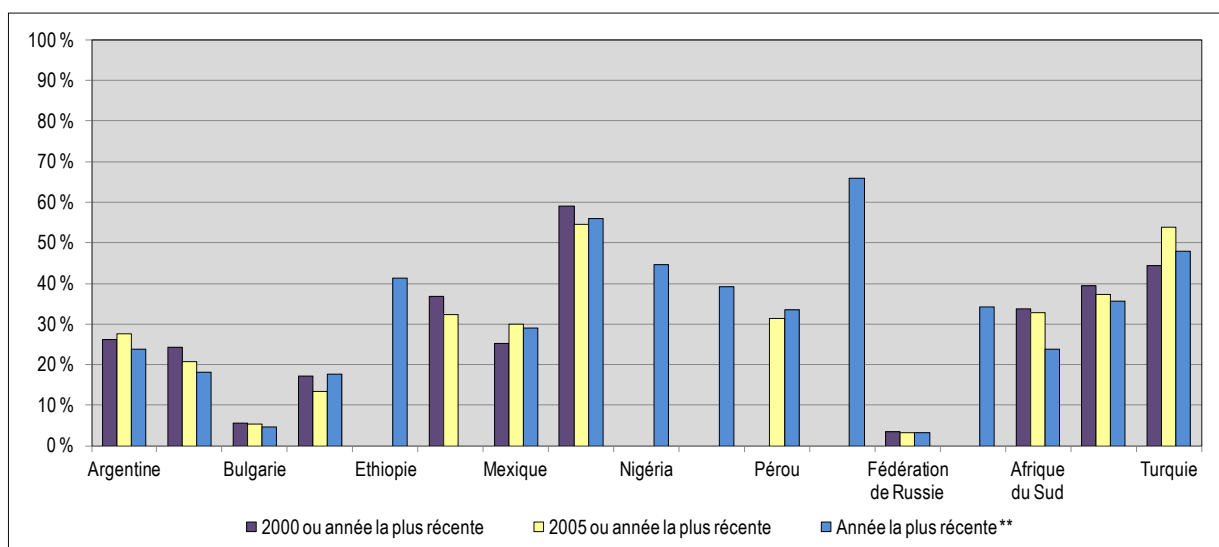
Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, OCDE.

* Conformément aux recommandations de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, une durée hebdomadaire de plus de 48 heures est considérée comme excessive. Compte tenu des données disponibles, le plafond utilisé est de 53 heures par la République de Corée et de 49 heures par l'Australie, le Canada, Singapour et les Etats-Unis. Pour la même raison, les données concernant les Etats-Unis ne s'appliquent qu'aux salariés. ** 2010 ou 2009: La crise économique mondiale a peut-être influé sur les données de 2009.

²⁸ Aux fins du présent rapport, des données récentes sur la répartition des heures de travail par tranches horaires ont été obtenues sur le site des offices statistiques nationaux, d'Eurostat et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les pays du G20 et quelques autres pays sélectionnés de façon à ce que toutes les régions du monde soient représentées.

68. Dans les pays en développement et en transition, en revanche, l'image est plus contrastée. Ainsi, la figure 10 montre que certains pays, tels que l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil et la Thaïlande, affichent une nette tendance à la baisse de la durée excessive du travail, tandis que dans d'autres pays, tels que le Chili, le Maroc et la Turquie, les horaires prolongés paraissent relativement stables. En outre, la proportion des travailleurs concernés par la durée excessive du travail est notablement plus élevée dans les pays en développement (Ethiopie, Jordanie, Maroc, Thaïlande et Turquie) que dans la quasi-totalité des pays développés, à l'exception notable de la République de Corée et de Singapour. En revanche, la durée excessive du travail (du moins dans l'emploi principal) est un phénomène pratiquement inconnu dans de nombreuses économies en transition comme la Bulgarie et la Fédération de Russie.

Figure 10. Pourcentage de travailleurs dont la durée du travail est excessive *, pays en développement et en transition, 2000 à aujourd'hui



Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, OCDE.

* Conformément aux recommandations de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, une durée hebdomadaire de plus de 48 heures est considérée comme excessive. Compte tenu des données disponibles, le plafond utilisé est de 54 heures pour l'Arabie saoudite, 51 heures pour la Fédération de Russie, 50 heures pour la Jordanie, 49 heures pour le Chili (50 en 2010), 49 heures pour le Mexique (en 2000), 49 heures pour la Thaïlande et la Turquie, 47 heures pour le Maroc et le Nigéria et 40 heures pour les Philippines. ** Les chiffres de l'année 2010 ou 2009 ont été utilisés dans la mesure du possible. Compte tenu des données disponibles, ce sont ceux de 2008 qui ont été utilisés pour le Brésil, le Maroc, le Pérou et la Fédération de Russie. La crise économique mondiale a peut-être influé sur les données de 2009.

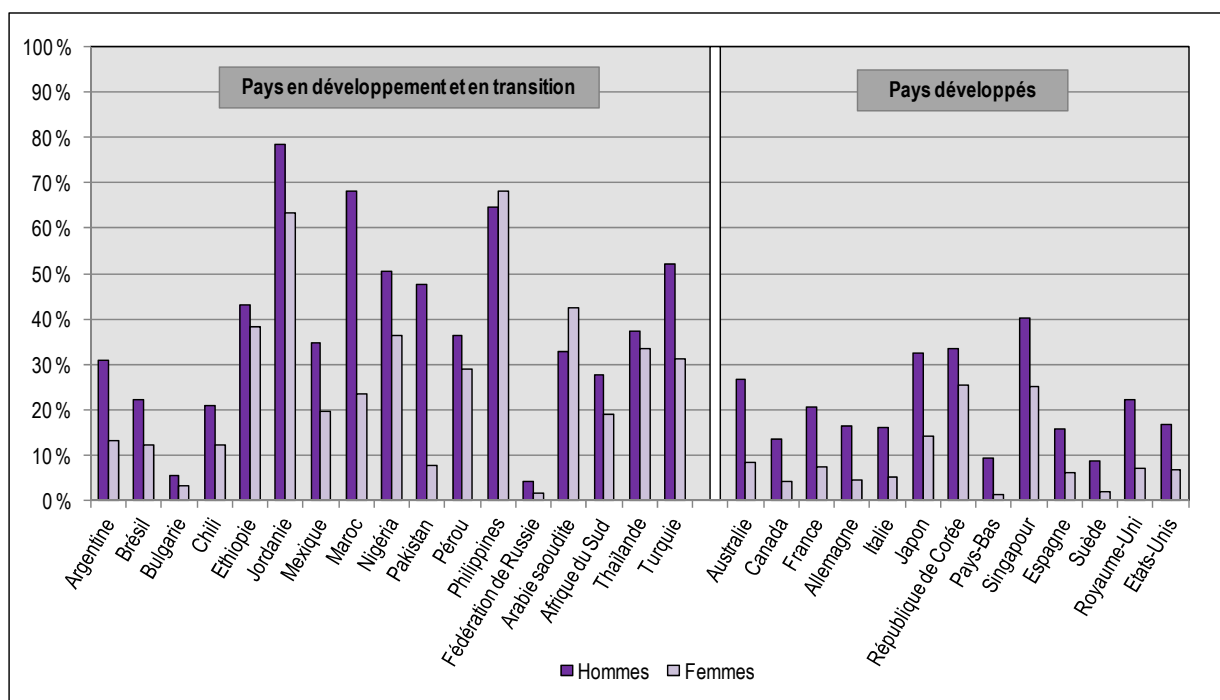
69. L'étude *Working time around the world* présente une estimation globale du nombre de travailleurs du monde entier qui effectuent plus de 48 heures par semaine, compte tenu des revenus nationaux et du volume total de l'emploi. Il ressort de cette estimation qu'environ 22 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, soit un peu plus de 600 millions de travailleurs, effectuent un nombre excessif d'heures de travail (Lee, McCann et Messenger, 2007, pp. 53-54).

70. L'examen des données ventilées par sexe dans les pays développés, les pays en développement et en transition montre que chez les hommes la durée excessive du travail épouse les tendances décrites plus haut concernant l'ensemble des travailleurs. Dans certains pays, tels que l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, et la Thaïlande, la tendance à la baisse de la durée excessive est très nette parmi les hommes tandis que, dans d'autres pays, tels que le Chili, le Maroc et la Turquie, la proportion des hommes effectuant un nombre excessif d'heures de travail reste relativement stable ou augmente (par exemple, au Pérou).

71. A l'inverse, les horaires de travail prolongés sont quasiment inexistants chez les femmes des pays développés (la République de Corée, le Japon et Singapour font exception), mais,

comme on le voit dans la figure 11, ils touchent une proportion importante des femmes de nombreux pays en développement et en transition (Arabie saoudite, Ethiopie, Jordanie, Nigéria, Pérou, Philippines, Thaïlande et Turquie). Enfin, dans tous les pays, à l'exception de l'Arabie saoudite et des Philippines, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de travailler un nombre d'heures excessif dans l'emploi rémunéré. Le travail non rémunéré est une tout autre question (comme nous l'avons vu plus haut) qui tient à l'inégale répartition des tâches entre les sexes²⁹.

Figure 11. Pourcentage de travailleurs dont la durée du travail est excessive *
(2010 ou année la plus récente **, par sexe)



Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, OCDE.

* Conformément aux recommandations de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, une durée hebdomadaire de plus de 48 heures est considérée comme excessive. Compte tenu des données disponibles, le plafond utilisé est de 53 heures pour la République de Corée, 51 heures pour la Fédération de Russie, 50 heures pour le Chili, 49 heures pour l'Australie, le Canada, Singapour, la Thaïlande, la Turquie et les Etats-Unis, 47 heures pour le Maroc et le Nigéria, 40 heures pour les Philippines et 39 heures pour la Jordanie. Pour la même raison, les données concernant les Etats-Unis ne s'appliquent qu'aux salariés.

** Les chiffres de l'année 2010 ou 2009 ont été utilisés dans la mesure du possible. Compte tenu des données disponibles, ce sont ceux de 2008 qui ont été utilisés pour le Brésil, le Maroc, le Pérou et la Fédération de Russie. La crise économique mondiale a peut-être influé sur les données de 2009.

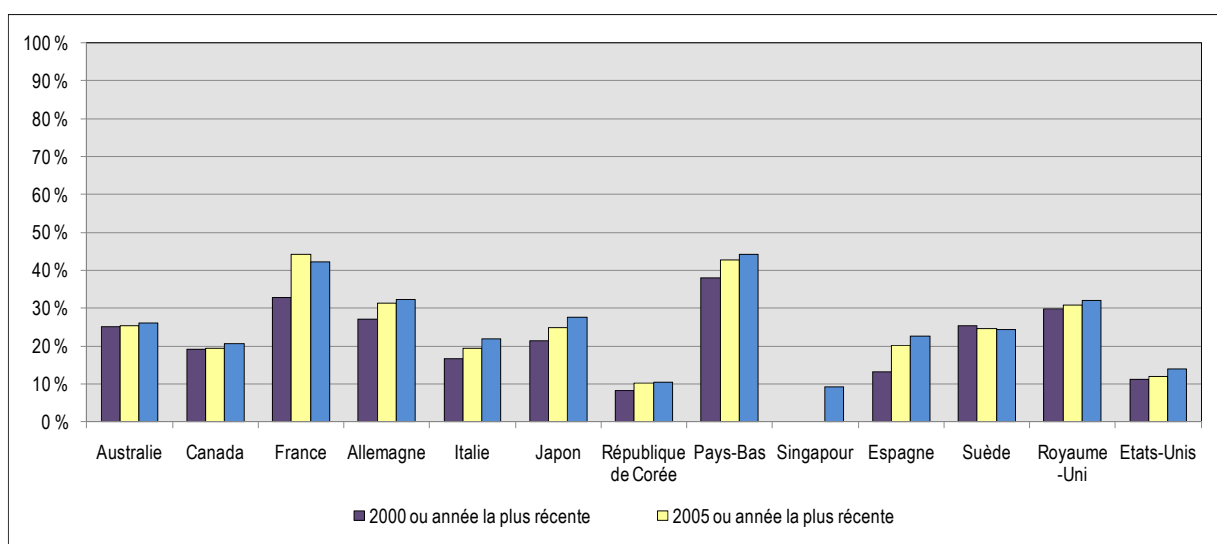
Nombre d'heures réduit ou temps partiel

72. Selon la convention n° 175 de l'OIT, un travailleur à temps partiel est une «personne employée dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable». Toutefois, la plupart des définitions statistiques du travail à temps partiel se fondent sur le nombre d'heures travaillées par semaine, plus précisément sur des seuils de moins de 35, voire 30 heures hebdomadaires. Sur la base de cette définition, la figure 12 montre que les horaires réduits ou à temps

²⁹ Cependant, la répartition plus équitable des tâches domestiques entre les sexes et l'investissement dans des techniques permettant d'économiser la main-d'œuvre ont eu des avantages importants en termes de productivité. Les hommes, en particulier, sont gagnants dans les ménages à double revenu, avec un meilleur équilibre entre travail et vie privée, davantage de contact avec les enfants et de participation à la vie familiale, et une moindre vulnérabilité face aux chocs économiques.

partiel³⁰ sont en augmentation dans la plupart des pays développés, où les horaires réduits sont souvent considérés comme un mécanisme qui permet de concilier plus facilement le travail et la famille et d'équilibrer, d'une manière générale, la vie professionnelle et la vie privée. La Suède fait exception à cette tendance; elle est emblématique de la situation singulière des pays nordiques où le travail à temps partiel, qui a été un mécanisme important pour promouvoir l'entrée des femmes dans le monde du travail rémunéré, commence à reculer devant la norme de l'emploi à plein temps de chacun des deux conjoints (Anxo, 2009, p. 64).

Figure 12. Pourcentage de travailleurs à temps réduit * dans les pays développés, 2000 à aujourd'hui



Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, OCDE.

* Le travail d'une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures est considéré comme un travail à temps réduit ou à temps partiel. Compte tenu des données disponibles, la limite utilisée est de 36 heures pour la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni. Pour la même raison, les données concernant les Etats-Unis ne s'appliquent qu'aux salariés. ** 2010 or 2009: la crise économique a peut-être influé sur les données de 2009.

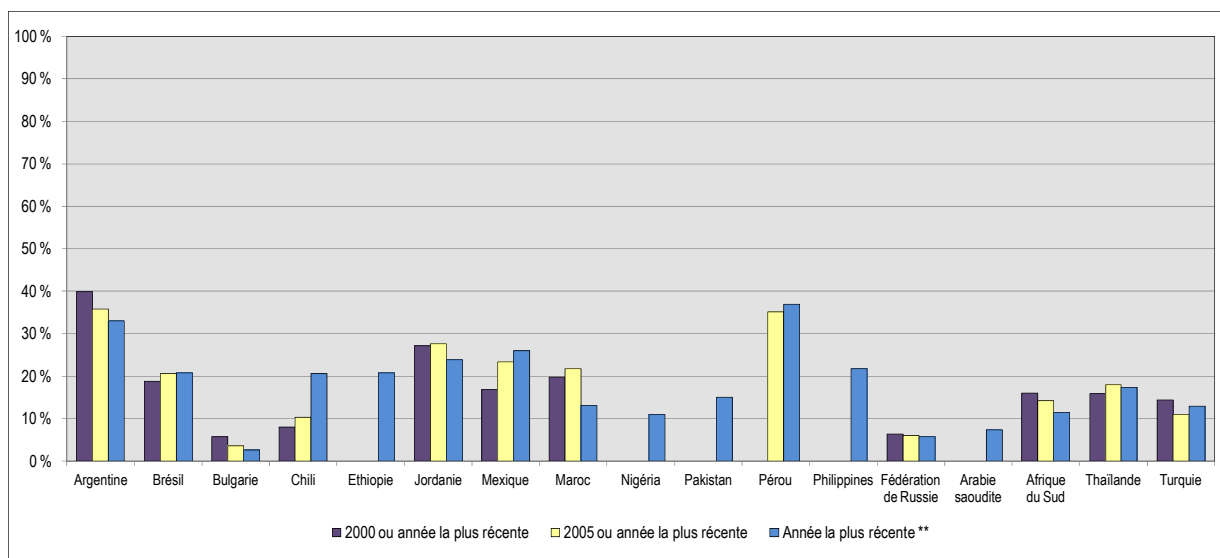
73. Comme les données sur la durée excessive de travail, celles qui sont présentées dans la figure 13 sur les horaires réduits dans les pays en développement et en transition font apparaître une tout autre situation. Premièrement, aucune tendance nette ne semble se dessiner à la hausse ou à la baisse. La proportion des travailleurs effectuant un nombre réduit d'heures dans un grand nombre de ces pays est de loin inférieure à ce qu'elle est dans la plupart des pays développés, et les horaires de travail réduits sont quasi-inexistants dans les économies en transition comme la Bulgarie et la Fédération de Russie. L'explication la plus plausible de cette situation est que, dans la plupart des pays en développement, les horaires réduits résultent plutôt d'un sous-emploi lié à la durée du travail³¹; généralement, les travailleurs effectuant des horaires réduits préféreraient

³⁰ Il convient de distinguer les horaires de travail à temps partiel des dispositions contractuelles associées à l'emploi à temps partiel, qui sont souvent inférieures (comme nous le verrons à la section suivante) à celles qui s'appliquent aux travailleurs à plein temps.

³¹ Selon la résolution de la CIST de 1998, le sous-emploi lié à la durée du travail se définit comme la situation dans laquelle «la durée du travail d'une personne employée est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire» (paragr. 7). Le sous-emploi lié à la durée du travail peut être mesuré directement, mais il faut pour cela, d'une part, disposer de données sur le nombre d'heures travaillées et les tranches horaires correspondantes pour déterminer celles qui correspondent à des horaires réduits (ou à du temps partiel) et, d'autre part, interroger les travailleurs pour savoir s'ils effectuent ces horaires réduits sans y être forcés.

travailler à plein temps. Les salaires versés dans ces pays, souvent relativement bas, font que les travailleurs ont généralement besoin d'un travail à temps plein, et même d'horaires excessifs, pour avoir des revenus suffisants (Lee, McCann et Messenger, 2007).

Figure 13. Pourcentage de travailleurs à temps réduit * dans les pays en développement et en transition, 2000 à aujourd'hui

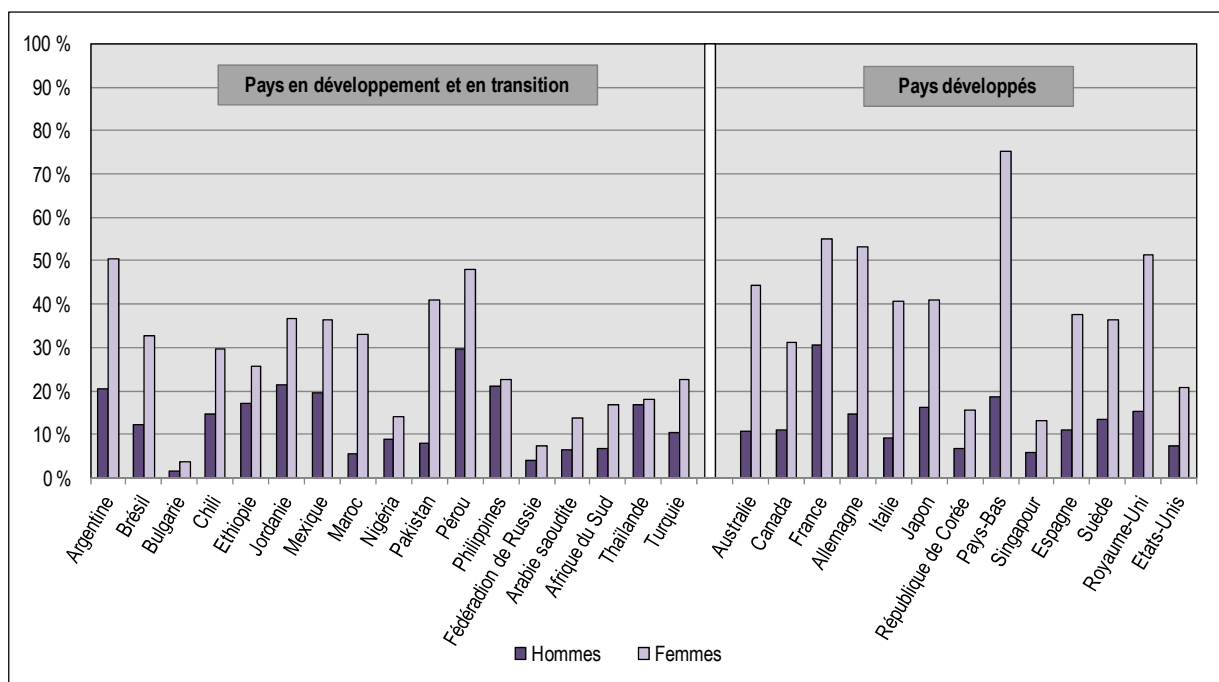


Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, OCDE.

* Le travail d'une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures est considéré comme un travail à temps réduit ou à temps partiel. Compte tenu des données disponibles, la limite utilisée est de 30 heures pour les Philippines, de 31 heures pour le Chili (en 2010), de 31 heures pour l'Ethiopie et la Fédération de Russie, de 32 heures pour le Maroc, de 36 heures pour la Bulgarie et la Turquie, de 37 heures pour la Jordanie (40 en 2009) et de 40 heures pour le Nigéria. ** Les chiffres de l'année 2010 ou 2009 ont été utilisés dans la mesure du possible. Compte tenu des données disponibles, ce sont ceux de 2008 qui ont été utilisés pour le Brésil, le Maroc, le Pérou et la Fédération de Russie. La crise économique mondiale a peut-être influé sur les données de 2009.

74. Les données désagrégées par sexe montrent des tendances constantes à la fois pour les pays développés et les pays en développement, à savoir que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir des horaires réduits (à temps partiel) dans l'ensemble de ces pays (figure 14). Dans le cas des pays développés, il est clair que les horaires réduits sont utilisés comme un moyen qui permet à de nombreuses femmes de concilier leur activité professionnelle et leurs responsabilités familiales, encore que cette forme de flexibilité soit souvent «pénalisée» en termes de rémunération, d'avantages et d'accès à la protection sociale (voir la Partie III). Dans les pays en développement, il est plus difficile de savoir si les horaires réduits résultent d'un sous-emploi lié à la durée du travail, d'une stratégie de conciliation du travail rémunéré et des responsabilités familiales ou d'une combinaison des deux (voir l'analyse des différences entre emploi salarié et travail indépendant au paragraphe suivant). Dans le cas des économies en transition, la très faible proportion de travailleurs effectuant moins de 35 heures par semaine (que l'on observe aussi dans la plupart des autres pays d'Europe orientale) est très probablement un reste de la norme du travail à plein temps qui prévalait à l'époque communiste.

Figure 14. Pourcentage de travailleurs à temps réduit * (2010 ou année la plus récente, par sexe **)



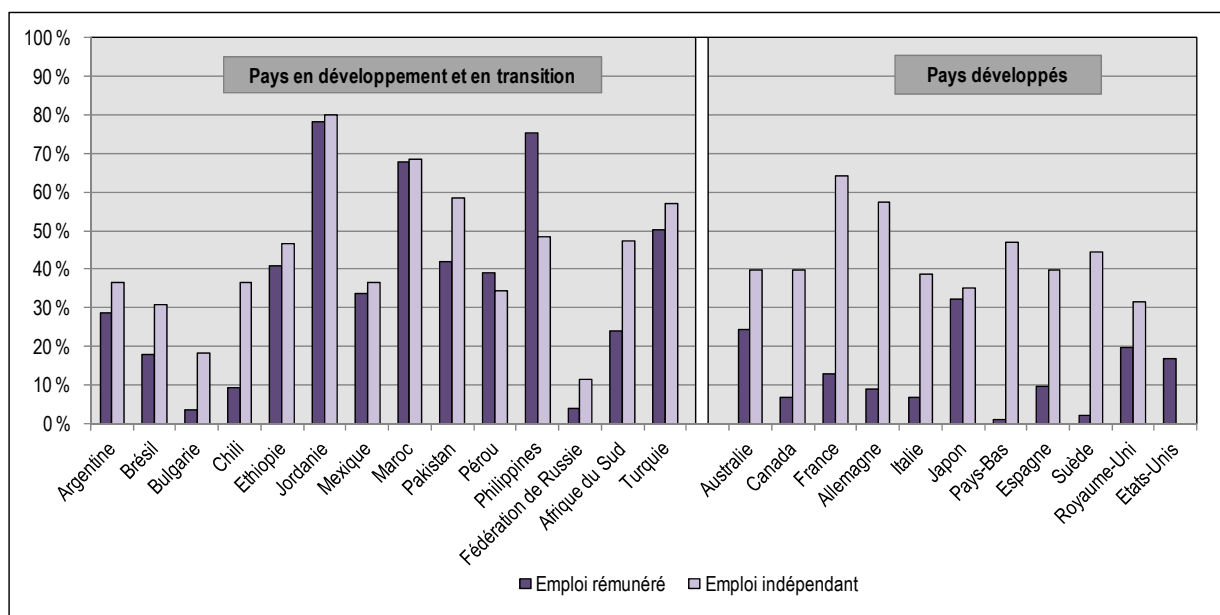
Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, OCDE.

* Le travail d'une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures est considéré comme un travail à temps réduit ou à temps partiel. Compte tenu des données disponibles, la limite utilisée est de 30 heures pour les Philippines, de 31 heures pour le Chili, l'Ethiopie et la Fédération de Russie, de 32 heures pour le Maroc, de 36 heures pour la Bulgarie, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède, la Turquie et le Royaume-Uni et de 40 heures pour la Jordanie et le Nigéria. Pour la même raison, les données concernant les Etats-Unis ne s'appliquent qu'aux salariés. ** Les chiffres de l'année 2010 ou 2009 ont été utilisés dans la mesure du possible. Compte tenu des données disponibles, ce sont ceux de 2008 qui ont été utilisés pour le Brésil, le Maroc, le Pérou et la Fédération de Russie. La crise économique mondiale a peut-être influé sur les données de 2009.

Comparaison de la durée du travail dans l'emploi rémunéré et le travail indépendant

75. Il est important d'étudier les différences entre la durée du travail des personnes qui ont un emploi rémunéré (salarié) et celle des travailleurs indépendants. On se souviendra que, selon une estimation mondiale du BIT, les travailleurs indépendants composent les trois cinquièmes de l'économie informelle dans toutes les régions du monde en développement (BIT, 2002, tableau 2.2). Compte tenu du manque de données sur la durée du travail dans l'économie informelle, le nombre d'heures effectuées par les travailleurs indépendants peut servir d'indicateur approximatif de la durée du travail dans l'économie informelle des pays en développement, méthode qui a déjà été utilisée dans l'étude *Working time around the world*. Pour ce qui est des données sur les heures effectuées en fonction de la situation dans l'emploi, les figures 15 et 16 montrent que la proportion de travailleurs effectuant des horaires excessifs est plus forte chez les travailleurs indépendants que dans l'emploi rémunéré (salarié), hommes et femmes confondus, et dans les pays développés comme dans les pays en développement. Dans les pays développés, en particulier l'Allemagne, la France et les Pays-Bas, l'écart entre la durée du travail salarié et la durée du travail indépendant est très important tandis que, dans les pays en développement, les horaires prolongés sont fréquents chez les hommes, qu'ils soient salariés ou indépendants.

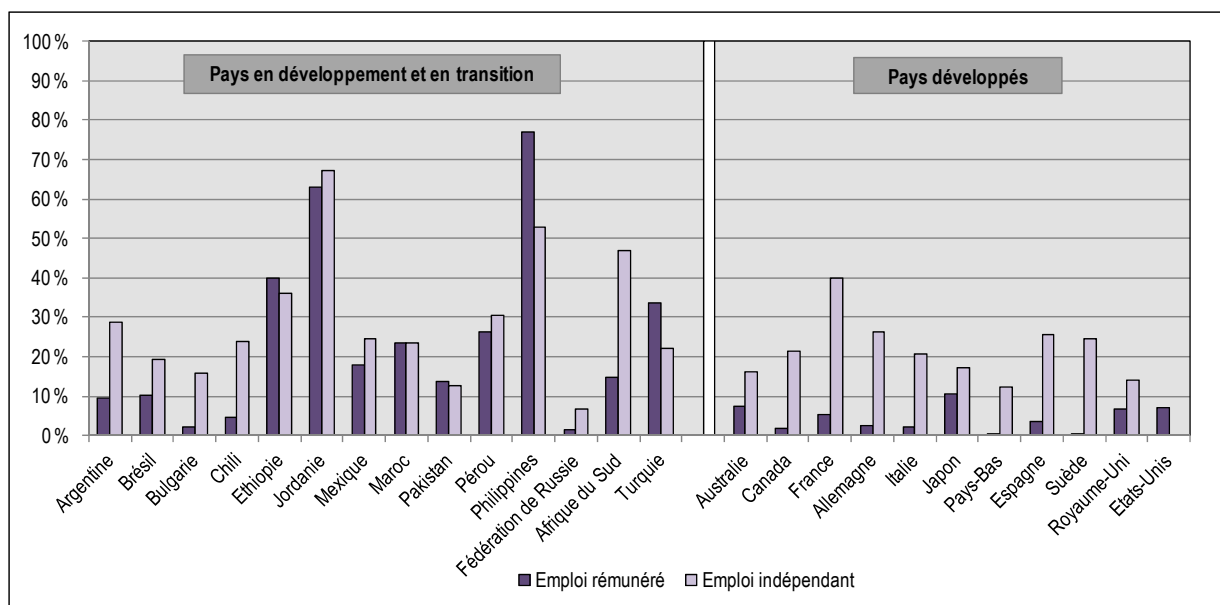
Figure 15. Pourcentage d'hommes dont la durée du travail est excessive *
(2010 ou année la plus récente **, emploi rémunéré/emploi indépendant)



Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, OCDE.

* Conformément aux recommandations de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, une durée hebdomadaire de plus de 48 heures est considérée comme excessive. Compte tenu des données disponibles, le plafond utilisé est de 53 heures pour la République de Corée, 51 heures pour la Fédération de Russie, 50 heures pour le Chili, 49 heures pour l'Australie, le Canada, Singapour, la Thaïlande, la Turquie et les Etats-Unis, 47 heures pour le Maroc, 40 heures pour les Philippines et 39 heures pour la Jordanie. Pour la même raison, les données concernant les Etats-Unis ne s'appliquent qu'aux salariés. ** Les chiffres de l'année 2010 ou 2009 ont été utilisés dans la mesure du possible. Compte tenu des données disponibles, ce sont ceux de 2008 qui ont été utilisés pour l'année 2010 pour le Brésil, le Maroc, le Pérou et la Fédération de Russie. La crise économique a peut-être influé sur les données de 2009.

Figure 16. Pourcentage de femmes dont la durée du travail est excessive *
(2010 ou année la plus récente **, emploi rémunéré/emploi indépendant)

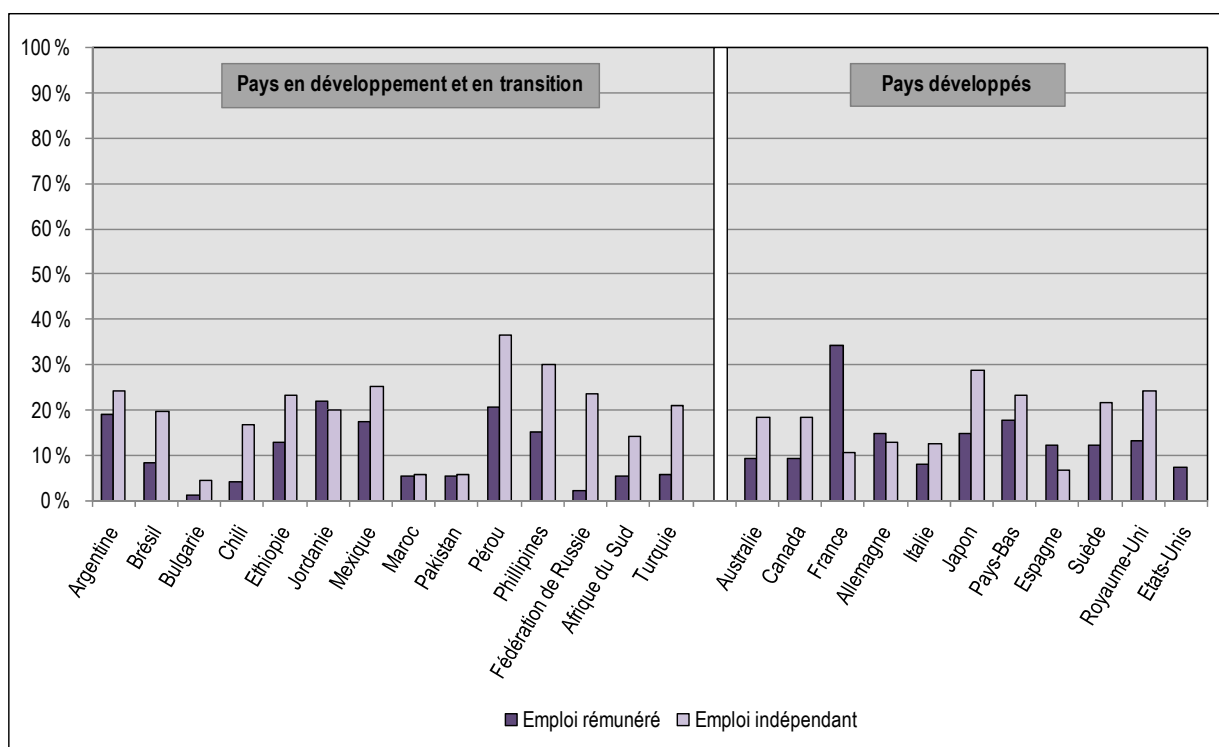


Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, OCDE.

* Conformément aux recommandations de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, une durée hebdomadaire de plus de 48 heures est considérée comme excessive. Compte tenu des données disponibles, le plafond utilisé est de 53 heures pour la République de Corée, 51 heures pour la Fédération de Russie, 50 heures pour le Chili, 49 heures pour l'Australie, le Canada, Singapour, la Thaïlande, la Turquie et les Etats-Unis, 47 heures pour le Maroc, 40 heures pour les Philippines et 39 heures pour la Jordanie. Pour la même raison, les données concernant les Etats-Unis ne s'appliquent qu'aux salariés. ** Les chiffres de l'année 2010 ou 2009 ont été utilisés dans la mesure du possible. Compte tenu des données disponibles, ce sont ceux de 2008 qui ont été utilisés pour l'année 2010 pour le Brésil, le Maroc, le Pérou et la Fédération de Russie. La crise économique a peut-être influé sur les données de 2009.

76. Pour ce qui est des horaires réduits (temps partiel), la figure 17 montre que les horaires réduits sont plus répandus parmi les hommes non salariés que parmi les salariés dans la plupart des pays développés et des pays en développement (à l'exception des salariés en France et, dans une moindre mesure, en Allemagne). La raison à cela est presque certainement que les hommes non salariés sont davantage en butte au sous-emploi lié à la durée du travail (par manque de commandes) que les hommes salariés. Pour ce qui est des femmes, la figure 18 montre que, dans la plupart des pays développés, une proportion importante de femmes effectuent des horaires réduits dans l'emploi rémunéré comme dans l'emploi indépendant mais que, dans les pays en développement, cette proportion est plus forte dans l'emploi indépendant (l'Argentine est une exception notable). La raison de ce phénomène peut être que, dans les pays en développement, le manque de possibilités de travail à temps partiel dans l'économie formelle contraint les femmes à recourir au travail indépendant pour avoir des horaires réduits. Cette stratégie permet à ces femmes de mieux concilier leur besoin de gagner leur vie avec leurs responsabilités familiales, au risque de devoir travailler dans l'économie informelle, avec tous les inconvénients que cela comporte. Toutefois, il faudrait aussi s'intéresser de plus près aux besoins des hommes dans leur recherche d'un équilibre entre la nécessité de gagner leur vie et leurs responsabilités familiales.

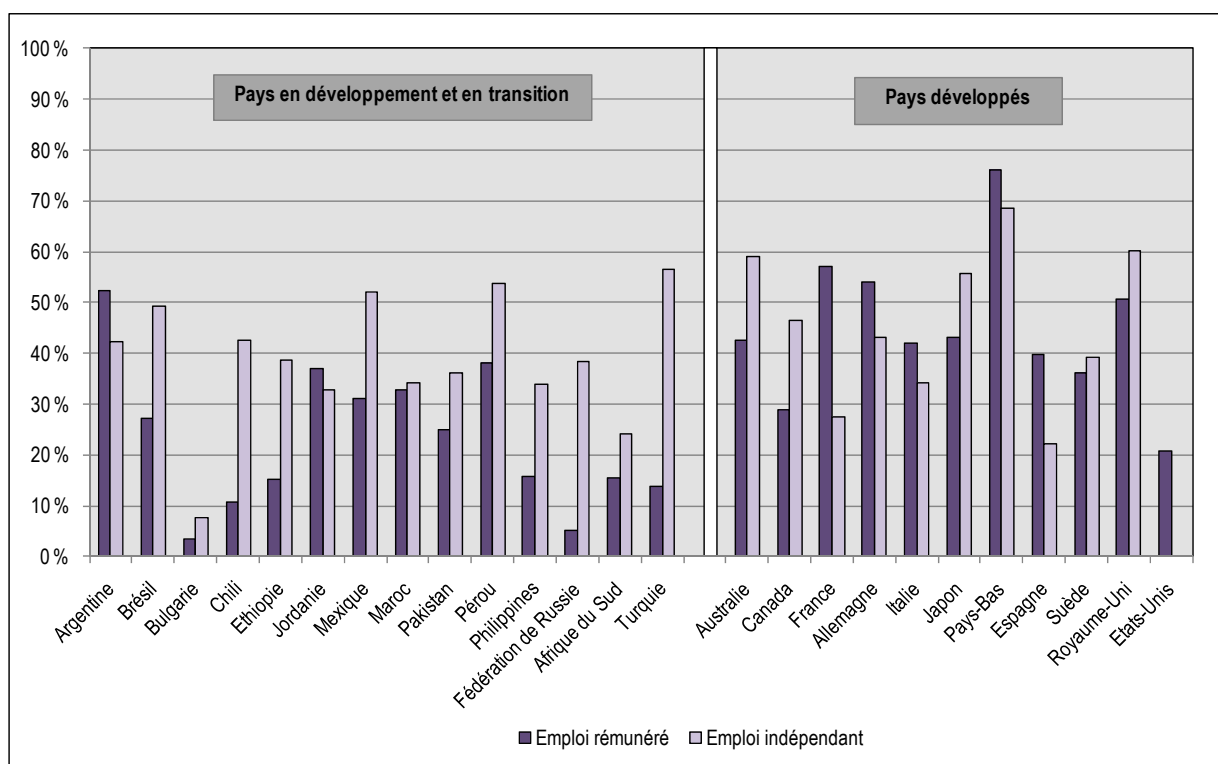
Figure 17. Pourcentage d'hommes travaillant à temps réduit (2010 ou année la plus récente, emploi rémunéré/emploi indépendant)**



Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, OCDE.

* Le travail d'une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures est considéré comme un travail à temps réduit ou à temps partiel. Compte tenu des données disponibles, la limite utilisée est de 30 heures pour les Philippines, de 31 heures pour le Chili, l'Ethiopie et la Fédération de Russie, de 32 heures pour le Maroc, de 36 heures pour la Bulgarie, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède, la Turquie et le Royaume-Uni et de 40 heures pour la Jordanie et le Nigéria. Pour la même raison, les données concernant les Etats-Unis ne s'appliquent qu'aux salariés. ** Les chiffres de l'année 2010 ou 2009 ont été utilisés dans la mesure du possible. Compte tenu des données disponibles, ce sont ceux de 2008 qui ont été utilisés pour l'année 2010 pour le Brésil, le Maroc, le Pérou et la Fédération de Russie. La crise économique a peut-être influé sur les données de 2009.

Figure 18. Pourcentage de femmes travaillant à temps réduit (2010 ou année la plus récente **, emploi rémunéré/emploi indépendant)



Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, OCDE.

* Le travail d'une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures est considéré comme un travail à temps réduit ou à temps partiel. Compte tenu des données disponibles, la limite utilisée est de 30 heures pour les Philippines, de 31 heures pour le Chili, l'Éthiopie et la Fédération de Russie, de 32 heures pour le Maroc, de 36 heures pour la Bulgarie, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède, la Turquie et le Royaume-Uni et de 40 heures pour la Jordanie et le Nigéria. Pour la même raison, les données concernant les États-Unis ne s'appliquent qu'aux salariés. ** Les chiffres de l'année 2010 ou 2009 ont été utilisés dans la mesure du possible. Compte tenu des données disponibles, ce sont ceux de 2008 qui ont été utilisés pour l'année 2010 pour le Brésil, le Maroc, le Pérou et la Fédération de Russie. La crise économique a peut-être influé sur les données de 2009.

C. Constatations récentes concernant les effets de la durée du travail sur les travailleurs et les entreprises

77. Nous examinerons dans cette section les données empiriques concernant les effets de la durée du travail, en nous appuyant sur trois études qui font la synthèse des données empiriques disponibles sur les sujets suivants: les effets de la durée du travail sur la sécurité et la santé au travail (Tucker et Folkard, 2011); les effets de la durée du travail sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment entre le travail et la famille (Fagan et coll., 2011); et les effets de la durée du travail sur la productivité et d'autres facteurs pouvant influencer sur les résultats des entreprises tels que l'adaptation de la durée du travail aux exigences du marché, la satisfaction et l'efficacité des salariés, l'absentéisme et le recrutement et la fidélisation du personnel (Golden, 2011).

78. La notion fondamentale à prendre en considération lorsque l'on mesure les effets de la durée du travail est celle de fatigue. La fatigue se définit comme un besoin biologique de repos réparateur pouvant comporter ou non une période de sommeil (voir Williamson et coll., 2011). Elle peut prendre différentes formes comme la somnolence, la fatigue nerveuse ou la fatigue physique ou musculaire. Si aucune forme de réparation sûre n'est possible, les capacités s'amenuisent, ce qui peut de surcroît avoir des répercussions sur la sécurité (Tucker et Folkard, 2011, p. 10).

-
79. Les effets de la durée du travail sont déterminés par deux facteurs interdépendants: le nombre d'heures travaillées dans une journée (durée journalière) et le nombre d'heures accumulées au cours de la semaine (durée hebdomadaire). Si des horaires journaliers prolongés s'accompagnent le plus souvent de signes aigus de fatigue (sommolence et inattention, qui augmentent les risques d'erreur et d'accident), une semaine de travail trop longue provoque généralement des manifestations à la fois aiguës et chroniques telles que des problèmes de santé et une exacerbation du conflit entre vie professionnelle et vie privée. Néanmoins, la distinction est loin d'être tranchée tant les deux aspects empiètent l'un sur l'autre. Dans l'aperçu qui suit, les deux paramètres – journalier et hebdomadaire – seront pris en considération dans la mesure du possible.
80. En ce qui concerne les effets de la durée journalière hebdomadaire du travail sur le sommeil et la somnolence des travailleurs, la comparaison des effets du travail en équipe de huit heures et en équipe de 12 heures donne des résultats mitigés. Certains auteurs constatent que les mesures du sommeil et de la somnolence sont plus favorables tantôt dans le cas des huit heures, tantôt dans le cas des 12 heures, selon le moment de la journée; la somnolence serait plus marquée, par exemple à la fin du service de nuit, et les postes de 12 heures seraient associés à une moindre qualité de sommeil lorsque l'environnement de travail est particulièrement pénible. En revanche, les travaux qui portent sur les effets de semaines de travail prolongées sur le sommeil et la somnolence des travailleurs font état d'une diminution et d'une perturbation du sommeil, qui pourraient tenir au fait que le travailleur a moins de temps pour dormir et pour se détendre pendant ses moments de loisir (*ibid.*, p. 16).
81. En ce qui concerne la santé physique et psychique, il paraît probable que les effets relativement bénins, dans l'ensemble, d'une longue journée de travail dans le cadre d'un nombre réduit de jours de travail (voir l'analyse de l'horaire hebdomadaire comprimé dans la Partie III) résultent d'un agencement des horaires de travail qui réduit au minimum les perturbations circadiennes (*ibid.*). Il ne faut cependant pas perdre de vue qu'une certaine subjectivité peut orienter la façon dont les travailleurs rendent compte de leur état de santé; en effet, du fait qu'ils préfèrent souvent travailler des journées plus longues mais moins nombreuses par semaine, il se peut qu'ils déforment (involontairement) la réalité de leur état de santé pour pouvoir bénéficier d'un tel aménagement du temps de travail. Il est intéressant de noter que, dans deux études faisant appel à des méthodes qui donnaient moins de prise à cette subjectivité, on a constaté que les journées de travail prolongées avaient des effets négatifs sur la santé (*ibid.*, p. 13). Dans l'une, davantage de maladies et de troubles du sommeil ont été signalés (Martens et coll., 1999, p. 35) et, dans l'autre, une prise de poids de 1 kg en moyenne a été relevée après le passage d'un travail posté de huit heures à un travail de 12 heures (Yamada et coll., 2001, p. 318).
82. Comme on l'a vu plus haut, à la différence des journées prolongées, les semaines de travail qui comportent un grand nombre d'heures restreignent souvent les possibilités de récupération pendant les périodes de loisir. A ce propos, plusieurs études laissent penser qu'il y aurait une relation entre une récupération insuffisante et bon nombre des problèmes de santé associés à une durée de travail hebdomadaire prolongée. Dans la plupart des études réalisées entre 1996 et 2003, les auteurs ont constaté soit une relation entre une durée hebdomadaire de travail prolongée et des problèmes de santé (c'est-à-dire des effets négatifs sur la santé), soit une absence d'association (Van der Hulst, 2003). Des associations positives ont, par exemple, été établies entre une durée de travail hebdomadaire prolongée (plus de 48 heures par semaine) et les taux de mortalité, les affections cardio-vasculaires, le diabète non insulino-dépendant, les risques d'invalidité, la diminution des fonctions cognitives et certains critères de l'état de santé subjectif et de la fatigue ressentie. En outre, des associations faiblement positives ont été trouvées entre des durées de travail prolongées et des paramètres physiologiques tels que l'indice cardiovasculaire, biochimique et immunologique. D'autres auteurs (Caruso, 2006; Caruso et coll., 2004) qui se sont intéressés aux effets de durées de travail hebdomadaire

prolongées sur la santé et le bien-être au sens large ont trouvé des corrélations entre la durée du travail et la diminution des fonctions neurocognitives et physiologiques, les maladies, les troubles génésiques, le mariage et les naissances tardifs, et l'obésité chez l'enfant (Tucker et Folkard, 2011, pp. 16-17).

- 83.** Toutefois, une durée hebdomadaire de travail prolongée n'est pas toujours préjudiciable à la santé des travailleurs. Il semble en effet que des facteurs de modération et de médiation influent sur le lien de cause à effet. On en trouve des exemples dans les milieux de travail dans lesquels les travailleurs sont maîtres de leurs horaires de travail, bénéficient de fortes gratifications, font face à un niveau d'exigence raisonnable et ne subissent pas de pressions de leur hiérarchie pour effectuer des heures supplémentaires. Dans le même sens, d'autres résultats laissent penser que les travailleurs qui aiment leur travail peuvent être motivés pour effectuer des heures supplémentaires. Selon Tucker et Folkard (2011), il semble probable que les horaires de travail prolongés ne sont pas généralement nocifs en soi, mais que le mal vient plutôt d'autres facteurs qui coïncident souvent avec des horaires prolongés, tels qu'une forte charge de travail et l'incapacité de se détendre et de se détacher du travail. Toutefois, même si le fait d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires n'affecte pas le bien-être de certains travailleurs particulièrement motivés ou si les heures supplémentaires sont consenties, le risque d'erreurs liées à la fatigue demeure (*ibid.*, pp. 17-18).
- 84.** En ce qui concerne la sécurité, certaines études ont montré que le travail posté prolongé pouvait entraîner des états de fatigue aiguë qui aggravent le risque d'accident, en particulier en fin de service. Une méta-analyse de données provenant d'études antérieures a révélé une augmentation importante du risque d'accident dans les trois dernières heures d'un poste de 12 heures, ce risque étant plus que doublé à la douzième heure de service par rapport au risque moyen durant les huit premières heures (*ibid.*, p. 14-15; voir, également, Commission européenne, 2010). Toutefois, la plupart de ces études ne font pas la distinction entre l'effet d'une prolongation de la durée du service à la durée hebdomadaire constante (c'est-à-dire à horaires comprimés) et celui d'une prolongation de la semaine de travail (c'est-à-dire avec augmentation du nombre d'heures par semaine). Il est intéressant de noter que, d'après une étude épidémiologique des accidents parmi le personnel médical (Dembe et coll., 2009), le fait de travailler plus de 60 heures par semaine est associé à un risque accru d'accident alors que travailler 12 heures par jour ou plus ne l'est pas (Tucker et Folkard, 2011, pp. 14-15). Ce résultat concorde avec les études précédentes montrant une association fortement positive entre des horaires de travail hebdomadaire prolongés et le risque d'accident du travail ou de maladies professionnelles (Dembe et coll., 2005). Il convient, en outre, de souligner que les accidents du travail et les maladies professionnelles sont extrêmement coûteux non seulement pour les travailleurs qui en sont victimes, mais aussi pour les entreprises. L'UE a, par exemple, estimé le coût total des accidents du travail de toutes origines à 55 milliards d'euros par an dans l'UE-15 (Commission européenne, 2004, p. 14).
- 85.** En résumé, il ressort des travaux sur la durée du travail et la sécurité et la santé au travail que les effets de journées de travail allant jusqu'à 12 heures (par rapport à des journées de huit heures) ne sont pas constants; ils varient en fonction d'un certain nombre de facteurs tels que le cadre de travail, la profession ou les tâches à accomplir, la charge de travail, les temps de repos, etc. Néanmoins, il est recommandé de ne pas dépasser une durée de 12 heures par jour (Tucker et Folkard, 2011, p. 15). En ce qui concerne la durée hebdomadaire, Tucker et Folkard (2011) concluent qu'il est difficile de déterminer le nombre d'heures au-delà duquel la santé et la sécurité sont en danger. Parmi les salariés à plein temps (qui travaillent 40 heures ou plus par semaine), les problèmes de sommeil et les risques s'aggravent d'une façon plus ou moins linéaire au fur et à mesure que le nombre d'heures travaillées par semaine augmente. L'ensemble des données factuelles prises en considération amènent à préconiser de ne jamais dépasser la limite de 48 heures par semaine (*ibid.*, pp. 20-21).

-
- 86.** En ce qui concerne l'équilibre vie professionnelle-vie privée, plusieurs études montrent que les horaires prolongés sont souvent des facteurs prédictifs de conflits entre la vie professionnelle et la vie privée (Fagan et coll., 2011, p. 17). Par exemple, dans le cadre des troisième et quatrième enquêtes européennes sur les conditions de travail, une forte proportion d'hommes et de femmes qui travaillent plus de 48 heures par semaine ont signalé une incompatibilité entre leurs horaires de travail et leur vie familiale (*ibid.*, p. 24). Dans les pays développés, où les horaires prolongés sont plus répandus parmi les cadres et les professions libérales que dans d'autres catégories de travailleurs, ce sont aussi les cadres et les membres de professions libérales qui se plaignent le plus de l'existence d'un conflit travail-vie privée, surtout si les deux conjoints exercent une telle profession (*ibid.*, pp. 26-27). Bien que l'autonomie en matière d'horaires de travail permette d'atténuer dans une certaine mesure les effets des horaires de travail prolongés et atypiques sur l'interférence travail-famille, elle n'en compense pas totalement les inconvénients (*ibid.*, p. 51). Si, en règle générale, les horaires prolongés constituent une source de conflit entre travail et famille, avec les tensions et les problèmes de santé qui en découlent, ils ont aussi des effets préjudiciables sur la productivité du travail ainsi que sur la satisfaction professionnelle et personnelle, l'efficacité personnelle, les relations parents-enfants et même sur le développement de l'enfant (*ibid.*, p. 33).
- 87.** Néanmoins, en ce qui concerne le lien entre les horaires de travail prolongés et les tensions relationnelles et l'éclatement des familles, les données sont mitigées. De nombreuses études montrent un effet négatif sur les relations conjugales (*ibid.*, 2011, pp. 21-22). En revanche, en Australie et aux Etats-Unis, le travail prolongé est associé à des conséquences neutres, voire positives dans ce domaine (voir Crouter et coll., 2001; Weston et coll., 2004), constatation que certains auteurs attribuent à l'accroissement des revenus procuré par les heures supplémentaires, aux différences de personnalité ou à l'effet de sélection. Lorsque dans un couple, par exemple, la durée du travail de l'un des conjoints pose un problème, celui-ci peut réduire ses horaires de travail ou bien le couple ne sera pas inclus dans l'étude parce qu'il sera déjà séparé ou divorcé.
- 88.** Bien que, dans presque tous les pays, les hommes effectuent généralement un plus grand nombre d'heures que les femmes, ce sont encore essentiellement les femmes qui assument la responsabilité des tâches domestiques et des enfants, quelle que soit leur situation professionnelle (Fagan et coll., 2011). Dans ces conditions, il semble qu'il existe des différences liées au sexe quant à la fatigue et aux risques d'accidents, vraisemblablement parce que les femmes portent une «double charge» en combinant leur activité rémunérée et le travail non rémunéré du foyer (Tucker et Folkard, 2011, p. 20). Parmi les parents interrogés dans toute l'Europe à l'occasion de la troisième Enquête européenne sur les conditions de travail (voir Fagan et Burchell, 2002), les femmes qui travaillent à temps partiel ont été les plus nombreuses à considérer leur vie professionnelle compatible avec leur vie familiale, même en comparaison de femmes et d'hommes sans enfants à charge (Fagan et coll., 2011, p. 23). Les études qui incluent le travail domestique dans la comparaison des effets globaux de la durée du travail sur les hommes et les femmes montrent que, comparé aux tâches ménagères non rémunérées, l'emploi rémunéré est moins souvent une cause de dépression tant que la durée du travail ne dépasse pas une certaine limite. En général, le temps consacré aux tâches domestiques est associé à une aggravation du risque de dépression, ce qui donne à penser que les femmes sont particulièrement exposées à ce risque (*ibid.*, p. 12). D'autres études montrent aussi qu'il existe un lien entre une durée hebdomadaire du travail prolongée et un mauvais état de santé mental marqué, par exemple, par l'anxiété et la dépression (*ibid.*, pp. 12-13).
- 89.** Quatre types de réduction d'horaires pourraient avoir des effets positifs sur la productivité individuelle et celle de l'entreprise tout en compensant une grande partie, voire la totalité, des coûts initiaux de la réduction du nombre d'heures (White, 1987). Il s'agit de la réduction de la durée excessive, de la réduction progressive de la durée normale, de la réduction accélérée de la durée normale et de l'individualisation des horaires. La

productivité pourrait augmenter grâce aux bienfaits physiologiques de la réduction de la durée du travail (moins de fatigue physique et/ou mentale) ou à des améliorations dans la gestion et l'organisation du temps, comme un assouplissement des horaires qui réduise les temps morts et les temps d'attente. Etant donné que la production n'augmente généralement pas en proportion de l'allongement de la durée du travail du personnel à temps plein, les mesures destinées à empêcher la durée du travail de devenir excessive pourraient entraîner des réductions non proportionnelles de la production et permettre ainsi d'améliorer la production horaire. Les réductions devraient être soigneusement étudiées de façon à cibler les travailleurs et les postes «surchargés», situation qui se produit lorsque le nombre d'heures de travail a des effets néfastes sur la santé et la sécurité des travailleurs, des familles, des organisations et de la société en général (Golden, 2011, p. 10).

- 90.** Pour ce qui est du lien entre la durée et la productivité du travail, il a été démontré que, dans l'industrie manufacturière, la productivité n'augmentait pas nécessairement avec l'allongement de la durée du travail. Les résultats empiriques semblent indiquer, pour 18 industries manufacturières des Etats-Unis, que le recours aux heures supplémentaires abaisse la productivité moyenne: en moyenne, une augmentation de 10 pour cent des heures supplémentaires entraîne une diminution de 2,4 pour cent de la productivité mesurée pour la production horaire (Golden, 2011, p. 6).
- 91.** Dans de nombreuses branches, il s'avère que les horaires de travail réduits sont associés à un taux de productivité plus élevé par heure de travail. Golden fait observer que la hausse de la productivité horaire enregistrée entre 1995 et 2005 dans certaines branches aux Etats-Unis pourrait être imputable à la relative diminution des heures de travail (*ibid.*, pp. 6-7). Par ailleurs, une étude du BIT comparant plusieurs pays de l'OCDE a montré que la corrélation entre le nombre d'heures travaillées par année et par personne, d'une part, et la productivité du travail (mesurée par le PIB par heure travaillée), d'autre part, était fortement négative (BIT, 2009a). Bien que la plupart des travaux portant sur l'aménagement du temps de travail à horaires réduits soient centrés sur l'intérêt qu'ont les employeurs à fidéliser le capital humain de leur entreprise, les rares études qui couvrent un champ plus large montrent que des horaires réduits améliorent l'efficacité subjective des travailleurs dans leur poste, et que les pratiques ménageant un meilleur équilibre entre travail et vie privée sont associées à des degrés sensiblement plus élevés de productivité et de satisfaction chez les salariés (Golden, 2011, p. 8).

Partie III. Organisation du temps de travail: les régimes horaires et leurs conséquences

A. Faits nouveaux concernant les horaires de travail

92. Outre la durée du travail, l'autre dimension importante du temps de travail est l'organisation des heures de travail, que l'on appelle souvent soit «horaires de travail», soit «aménagement du temps de travail». Tout nombre donné d'heures de travail peut, au moins en théorie, être organisé selon un nombre infini de modalités, et la façon dont ces heures sont organisées peut avoir des conséquences importantes aussi bien pour les travailleurs que pour les entreprises. Il suffit de comparer une semaine de 40 heures normalement effectuée par l'équipe de jour et la même semaine de 40 heures effectuée par l'équipe de nuit de façon constante pour s'apercevoir des énormes différences qui existent en fonction des horaires de travail. La Partie III de ce rapport analyse les régimes horaires, leurs avantages et leurs inconvénients à la fois pour les travailleurs et pour les employeurs, ainsi que les conséquences des différents types d'horaires sur les travailleurs et les entreprises.

93. En dehors de l'Union européenne (UE), il n'existe pas de données internationales comparables sur les horaires de travail ou les aménagements du temps de travail réels (par opposition aux aménagements définis par la législation nationale ou la réglementation). En réalité, ce n'est qu'en 2008 que la 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a établi une définition formelle de l'aménagement du temps de travail, avec la typologie correspondante des divers aménagements, comme l'aménagement de travail fixe, l'aménagement souple du temps de travail, le travail posté, l'annualisation (ou la mensualisation) des heures de travail, l'horaire hebdomadaire comprimé, le travail à temps partiel, etc., qui sert de cadre conceptuel à la collecte de données comparables au niveau international sur les horaires de travail (voir CIST, 2008). D'après la CIST 2008:

L'aménagement du temps de travail désigne des caractéristiques mesurables de l'organisation (durée et répartition) et de la programmation (stabilité ou flexibilité) des périodes de travail et des périodes de non-travail pour tous les emplois au cours d'une période de référence donnée, qui peut être d'un jour, d'une semaine, d'un mois ou d'une plus longue durée. Il convient de remarquer également que «ces caractéristiques peuvent être multiples (temps partiel, horaires flexibles) car elles ne s'excluent pas mutuellement» (*ibid.*, p. 59).

94. En dépit de l'absence, jusque très récemment, de définitions internationalement acceptées des aménagements du temps de travail, un certain nombre de pays développés ont mis en place leurs propres définitions statistiques. Les recherches et la collecte de données les plus abouties sont effectuées en Europe, à la fois par les agences de l'UE, comme la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne, et par les organismes de recherche à l'échelle de l'Europe, la plus connue étant la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), dont les enquêtes couvrent maintenant 30 pays (les 27 Etats membres de l'UE plus les trois pays candidats: la Croatie, l'ex-République yougoslave de Macédoine et la Turquie). En outre, *Working time around the world* est l'une des rares sources qui peut donner un aperçu, certes limité, des aménagements du temps de travail dans les pays en développement, à partir d'études par pays spécialement réalisées par des équipes de chercheurs locaux pour alimenter cet ouvrage.

95. Le reste de cette section examinera le peu d'informations existantes sur les régimes horaires et leur évolution récente, qui se caractérise surtout par un recours de plus en plus fréquent aux différentes formes de flexibilité du temps de travail, comme les aménagements du temps de travail appelés «atypiques» ou «précaires». Dans ce contexte,

il faut distinguer la flexibilité du temps de travail, ou flexibilité «temporelle», d'autres formes de flexibilité, telles que la flexibilité quantitative ou la flexibilité contractuelle (par exemple, les contrats à durée déterminée et le travail intérimaire), la flexibilité des salaires et la flexibilité fonctionnelle. La flexibilité du temps de travail peut se faire en jouant sur l'une ou plus de ces quatre variables: le nombre d'heures quotidiennes; le nombre d'heures hebdomadaires; l'horaire spécifique de la journée de travail; et les jours spécifiques de la semaine durant lesquels s'effectue le travail.

La semaine normale de travail

96. Lorsqu'on analyse les horaires de travail, il est important de commencer par les horaires traditionnels, qui ont pendant longtemps prédominé dans les économies formelles de la plus grande partie du monde: la «semaine normale de travail», qui consiste en un nombre fixe d'heures par jour et un nombre fixe de jours, habituellement du lundi au vendredi (pour la semaine normale de 40 heures) ou du lundi au samedi (pour la semaine normale de plus de 40 heures). L'horaire classique de la semaine normale de travail, soit 9 heures-17 heures, semble lentement décliner – notamment dans nombre de pays développés – mais les données disponibles montrent qu'il reste dominant dans la plupart de ces pays. Par exemple, aux Etats-Unis, qui sont souvent cités comme le «prototype» de l'économie fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, plus de 80 pour cent des ouvriers et employés continuent de travailler selon l'horaire de jour habituel de 6 heures à 18 heures, et les deux tiers (66,3 pour cent) seulement les jours de semaine (McMenamin, 2007, p. 11). Au Japon, 69 pour cent de l'ensemble des travailleurs restent assujettis au régime horaire ordinaire, c'est-à-dire à un nombre d'heures effectué de jour (Ogura, 2010, p. 102). De même, en Australie, 71 pour cent des travailleurs travaillent uniquement les jours de semaine (Australian Bureau of Statistics, 2010, p. 103) et 62,7 pour cent des travailleurs de la Nouvelle-Zélande effectuent la totalité de leurs heures de travail du lundi au vendredi et entre 7 heures et 19 heures (Statistics New Zealand, 2008, p. 1). Enfin, Eurofound constate que, dans l'UE, les horaires de travail sont restés dans l'ensemble «remarquablement dans la norme», 67 pour cent des travailleurs effectuant le même nombre d'heures par semaine, alors que 17 pour cent seulement sont en travail posté (ce chiffre était de 20 pour cent en 2000), 26 pour cent travaillent au moins un dimanche par mois (ce chiffre était de 30 pour cent en 1995) et 18 pour cent travaillent la nuit (Eurofound, 2010a, p. 4).
97. Si l'on regarde les différences entre les sexes, dans l'UE, les femmes sont plus susceptibles d'avoir des horaires normaux que les hommes et travaillent moins souvent la nuit; cela reflète la persistance de la ségrégation sexuelle en fonction des secteurs, les femmes restant majoritaires dans les services, comme l'enseignement, la santé et le travail social ainsi que dans l'administration publique, alors que les hommes, eux, sont majoritaires dans le bâtiment et les industries manufacturières (*ibid.*, p. 2). En Australie, parmi les travailleurs qui exercent une seule activité, les hommes travaillent plus souvent du lundi au vendredi que les femmes (72 pour cent et 54 pour cent respectivement), et les femmes ont légèrement plus de probabilité de travailler le week-end (73 pour cent contre 69 pour cent) (Australian Bureau of Statistics, 2010, p. 3). Aux Etats-Unis, les hommes ont plus souvent que les femmes des horaires différents de ceux de la journée normale de travail (McMenamin, 2007, p. 9).

Heures supplémentaires

98. Il est évident que tous les travailleurs n'ont pas toujours effectué un horaire hebdomadaire normal. En effet, il existe au moins deux catégories traditionnelles d'horaires qui s'écartent de la semaine de travail habituelle et qui constituent de ce fait des formes traditionnelles de «flexibilité». Le premier de ces instruments de flexibilité consiste à recourir aux heures supplémentaires pour allonger la durée quotidienne ou hebdomadaire d'activité. Les heures supplémentaires peuvent se définir comme «toutes les heures effectuées au-delà de la

durée normale [...] à moins que, conformément aux usages, il n'en soit tenu compte dans la fixation du salaire» (recommandation n° 116, paragr. 16). Cependant, dans la pratique, la définition des heures supplémentaires varie. Tout d'abord, le seuil au-delà duquel les heures effectuées constituent des heures supplémentaires varie selon le contexte institutionnel. Ce seuil peut être défini, par exemple, par la durée légale de la journée et/ou de la semaine de travail, par leur durée contractuelle ou conventionnelle, ou en fonction de la durée habituelle. Deuxièmement, dans la pratique, les heures supplémentaires ne donnent pas toujours lieu à compensation, ou du moins à une compensation supplémentaire, pour laquelle les études sur les heures supplémentaires établissent souvent une distinction entre les heures supplémentaires rémunérées et celles qui ne le sont pas.

- 99.** La réglementation des heures supplémentaires dans les législations nationales a été analysée dans la Partie II de ce rapport. En outre, un examen de la durée excessive du travail révèle, au moins dans une certaine mesure, des différences entre les pays quant au volume d'heures supplémentaires, même si, évidemment, dans les pays (surtout les pays en développement) où la durée légale du travail est supérieure à la «norme» mondiale de 40 heures, une grande partie de la main-d'œuvre effectue probablement de longues journées sans pour autant faire des heures supplémentaires. Il semble néanmoins possible de dire que les heures supplémentaires représentent probablement le moyen le plus courant de s'écarter de l'horaire hebdomadaire normal ¹. Par exemple, dans l'UE, environ les deux tiers des établissements ont recours aux heures supplémentaires à un moment de l'année et, en moyenne, près de 50 pour cent des salariés de ces établissements font des heures supplémentaires; la proportion de travailleurs effectuant des heures supplémentaires varie cependant de façon importante d'un établissement à l'autre (Riedmann et coll., 2010). Dans presque tous les secteurs, le recours aux heures supplémentaires se rapproche de la moyenne de l'UE et ne varie que de 61 à 74 pour cent; il est fréquent dans les établissements de certains pays comme la France, l'Allemagne, l'Irlande, les Pays-Bas, les pays nordiques et le Royaume-Uni, il l'est moins dans le Sud de l'Europe (à l'exception de l'Italie et de Malte) et c'est en Europe centrale et orientale (à l'exception de la République tchèque) qu'il est le plus rare (*ibid.*).
- 100.** Les heures supplémentaires représentent aussi une pratique habituelle dans les pays développés en dehors de l'UE, en particulier dans les pays où une proportion relativement élevée des travailleurs ont une durée du travail longue, comme en Australie, où 38 pour cent des salariés font habituellement des heures supplémentaires, et notamment au Japon, où 54,2 pour cent des salariés font «souvent» des heures supplémentaires et 33,7 pour cent en font occasionnellement (Australian Bureau of Statistics, 2010, p. 3; What Japan thinks, 2010). En réalité, les heures supplémentaires sont tellement répandues au Japon qu'il existe même un mot très connu pour désigner le décès par surmenage: *karoshi*. Les heures supplémentaires sont aussi largement répandues dans de nombreux pays en développement où leur paiement constitue un élément régulier et substantiel de la rémunération, et dont les travailleurs dépendent pour avoir un niveau de vie décent (Lee, McCann et Messenger, 2007, p. 121).
- 101.** Outre la question de la fréquence des heures supplémentaires, se pose celle de leur rémunération. Le présent rapport porte certes essentiellement sur le temps de travail et son évolution, mais c'est une question qui est étroitement liée à celle des salaires du fait, notamment, comme nous l'avons vu plus haut, que les heures supplémentaires et leur rétribution représentent souvent une part importante de la rémunération des travailleurs. C'est le cas dans nombre de pays, dont la Chine, la République tchèque, la République de Corée et le Mexique (*ibid.*, p. 121). Cependant, la compensation des heures

¹ Les données sur les heures supplémentaires n'ont pas été collectées de façon systématique auprès des offices nationaux des statistiques pour ce rapport.

supplémentaires n'est pas toujours monétaire. Dans l'UE, 35 pour cent des établissements versent une compensation monétaire pour les heures supplémentaires, mais 23 pour cent accordent la compensation sous forme de congé et 37 pour cent utilisent les deux formes de compensation (Riedmann et coll., 2010). Toutefois, dans 4 pour cent des établissements de l'UE, les heures supplémentaires ne donnent lieu à aucune compensation; c'est notamment le cas dans les établissements où une forte proportion de travailleurs occupe des postes «hautement qualifiés»² car les heures supplémentaires non rémunérées sont très fréquentes chez les cadres supérieurs, dont le niveau de salaire suppose une certaine quantité d'heures supplémentaires (voir Incomes Data Services, 2010). Dans certains pays, comme les Etats-Unis, le droit du travail prévoit une dérogation spécifique à l'obligation de rémunérer les heures supplémentaires pour de nombreux «cols blancs», qui occupent essentiellement des postes de direction et d'encadrement, et pour les techniciens qualifiés (voir la loi Fair Labor Standards de 1938). En ce qui concerne les pays en développement, la non-rémunération des heures supplémentaires des travailleurs qui ont légalement droit à cette rémunération semble être un problème plus répandu (même si l'information est limitée). Dans ce contexte, les travailleurs rémunérés à la pièce semblent particulièrement vulnérables car ils font parfois des heures supplémentaires pour simplement gagner le salaire minimum. Cependant, les heures supplémentaires non rémunérées ne sont qu'une facette de la question plus large des salaires non payés et soulignent la nécessité d'une protection adéquate des salaires et du contrôle de sa mise en application, question qui déborde de l'objet du présent rapport (voir Ghosheh, à paraître).

Le travail posté, y compris le travail de nuit et le week-end

102. Le deuxième instrument traditionnellement utilisé pour «flexibiliser» le temps de travail est le travail posté, qui comporte en réalité toute une gamme d'horaires de travail différents. Le travail posté peut se définir comme étant 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 (BIT, 2004a, p. 1).
103. Le travail posté permet aux entreprises d'étendre leurs horaires d'activité au-delà de la durée du travail de chaque travailleur et de mieux faire face aux périodes de pointe de la demande (par exemple, dans le commerce de détail, en regroupant plusieurs postes à temps partiel). Le système du travail posté peut revêtir une variété infinie de modalités, que l'on peut toutefois classer en deux catégories principales: les systèmes de poste fixe, dans lesquels un groupe donné de travailleurs effectue toujours le même horaire, et les systèmes de roulement, dans lesquels les travailleurs sont affectés à des équipes dont les horaires varient à intervalles réguliers et se décalent dans la journée (par exemple, l'équipe du matin et de l'après-midi passe à l'horaire du soir et de la nuit). Les systèmes les plus courants sont constitués de deux équipes aux horaires fixes (matin/après-midi et après-midi/soir) ou de trois équipes aux horaires fixes (matin/après-midi/soir et nuit). Lorsqu'une entreprise fonctionne sans interruption, on parle d'horaires «continus». De tels horaires supposent qu'au moins certains groupes de travailleurs soient à leur poste la nuit ou le week-end, souvent sur la base du système de trois équipes aux horaires fixes de huit heures ou d'un système de roulement, mais également sur la base de deux équipes étant donné que les postes de 12 heures sont de plus en plus fréquents dans les entreprises.

² Il convient d'observer que, dans les établissements qui utilisent des systèmes de compte épargne-temps, les heures supplémentaires ne sont pas calculées sur une base hebdomadaire, mais seulement pour les «crédits» de temps qui subsistent sur le compte à la fin de la période de référence.

104. La fréquence du travail posté dépend de la composition sectorielle des économies nationales; le travail posté est particulièrement répandu dans des secteurs comme ceux de la santé et du travail social, de l'hôtellerie et de la restauration, de la production manufacturière, des transports et de l'entreposage, ainsi que des communications (voir par exemple Parent-Thirion et coll., 2007). L'UE compte en tout 17 pour cent de travailleurs postés, chiffre qui est en diminution puisqu'il était de 20 pour cent en 2000 (Eurofound, 2010a). Aux Etats-Unis, une proportion tout à fait similaire de travailleurs, 17,7 pour cent, travaille en équipes successives en dehors des horaires normaux de 6 heures à 18 heures, la plupart travaillant dans les secteurs des loisirs et de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés, où 52,7 pour cent de l'ensemble des travailleurs ont habituellement des horaires alternés (McMenamin, 2007, p. 9). De même, en Australie, 16 pour cent des travailleurs ont habituellement un travail posté (Australian Bureau of Statistics, 2010, p. 3), surtout dans les mines, l'hébergement et la restauration, les soins de santé et le travail social. Au Japon, la proportion de travailleurs postés est légèrement inférieure, 10,5 pour cent (Ogura, 2010, p. 102). En comparaison, les données disponibles pour les pays en développement montrent que le travail posté est très fréquent dans les économies formelles de nombreux pays, comme le Chili, la Chine, la Malaisie, Maurice, la République de Corée, le Sénégal et la Tunisie. C'est dans l'hôtellerie et la restauration, le commerce de gros et de détail, le transport et l'entreposage et les communications qu'il est le plus courant, sauf en Chine, où il est très concentré dans l'industrie manufacturière (Lee, McCann et Messenger, 2007, p. 96-98).

105. Pour ce qui est des modalités du travail posté, il existe de grandes catégories d'horaires, comme le travail de nuit et du week-end ou le système de roulement³. Ces systèmes de travail imposent aux travailleurs de travailler régulièrement en dehors des horaires de la semaine de travail normale; en outre, le travail de nuit a des répercussions qui peuvent être graves sur la sécurité et la santé au travail, car il impose aux travailleurs de travailler en opposition à leur horloge biologique (ces effets du travail de nuit, ainsi que d'autres, seront examinés dans la section suivante). La convention n° 171 de l'OIT, qui prescrit une série de mesures de protection pour les travailleurs de nuit, définit le travail de nuit comme «tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin» (article 1 a)). D'après des recherches effectuées par Eurofound (2010a), 18 pour cent des travailleurs européens travaillent de nuit. Dans les pays de l'UE (y compris les pays candidats) le travail de nuit est le plus fréquent en Turquie, en Lettonie, à Malte, en Pologne et au Royaume-Uni, dans les secteurs de la santé et des services sociaux ainsi que dans l'hôtellerie et la restauration (Riedmann et coll., 2010) En dehors de l'UE, entre 15 et 20 pour cent de l'ensemble des salariés travaillent de nuit dans des pays comme le Chili, la Chine et le Sénégal (dans l'économie formelle), alors que moins de 10 pour cent des salariés du Brésil et de la Nouvelle-Zélande travaillent de nuit (Lee, McCann, et Messenger, 2008, p. 98; Statistics New-Zealand, 2008, p. 9). Aux Etats-Unis, bien que l'économie soit censée fonctionner «24 heures sur 24, sept jours sur sept», seule une très petite proportion des travailleurs travaillent de nuit: seulement 3,1 pour cent ont un travail posté de nuit permanent et 2,7 pour cent travaillent selon un système de roulement qui comporte parfois un travail de nuit (McMenamin, 2007, p. 8).

106. Le travail le week-end est le travail effectué durant les jours normaux de repos. Dans de nombreux pays occidentaux, le week-end est généralement observé le dimanche et/ou le samedi alors que, dans la plupart des pays arabes, le jour traditionnel de repos hebdomadaire est le vendredi. Les horaires incluant le week-end semblent plus courants que le travail de nuit. En Europe, par exemple, le travail hors semaine normale le plus

³ Dans le système de roulement, les horaires changent au fil du temps. Par exemple, dans un système de trois équipes, l'équipe de jour passe à l'horaire de l'après-midi et du soir, puis à l'horaire de nuit.

fréquent est le travail le samedi: 40 pour cent des établissements de l'UE (y compris les pays candidats) sont ouverts le samedi (Riedmann et coll., 2010). Le travail le dimanche y est moins fréquent, 24 pour cent des établissements étant ouverts le dimanche et 26 pour cent des travailleurs travaillant au minimum un dimanche par mois, chiffre qui est en légère régression depuis 1995, où il était de 30 pour cent (*ibid.*, Eurofound, 2010a). Dans l'UE (y compris les pays candidats), le travail le week-end (samedi et dimanche) est très fréquent en Turquie, en Lettonie, à Malte, en Pologne et au Royaume-Uni et, comme le travail de nuit, surtout dans le secteur de la santé et du travail social, ainsi que dans celui de l'hôtellerie et de la restauration (Riedmann et coll., 2010). En Chine, en Hongrie et à la Jamaïque, le recours au travail le week-end dans l'hôtellerie et la restauration ainsi que dans le commerce de gros et de détail est également très fréquent (Lee, McCann et Messenger, 2007, p. 99). Par contre, le travail le dimanche est rare dans un certain nombre de pays membres de l'UE (*ibid.*). En dehors de l'UE, 15 pour cent des travailleurs australiens travaillent le samedi et 9 pour cent le dimanche (le chiffre est beaucoup plus élevé pour les personnes qui ont plusieurs emplois), et 15,8 pour cent des travailleurs américains travaillent habituellement au moins un jour du week-end (Australian Bureau of Statistics, 2010, p. 3; McMenamin, 2007, p. 8).

107. L'analyse des horaires de travail atypiques du point de vue de la répartition entre les hommes et les femmes montre que les hommes ont plus de probabilités d'avoir un travail posté et de travailler la nuit et que les hommes et femmes ont autant de probabilités de travailler le week-end, schéma qui ressort clairement du tableau 5 pour l'UE-27. Il en va de même dans d'autres pays développés comme la Nouvelle-Zélande, où les hommes sont plus susceptibles de travailler le soir, la nuit et les week-ends que les femmes (Statistics New Zealand, 2008, p. 1), et aux Etats-Unis où, comme on l'a vu plus haut, le travail en équipes successives est plus fréquent chez les hommes que chez les femmes (McMenamin, 2007, p. 9).

Tableau 5. Proportion des personnes effectuant des horaires atypiques dans l'UE-27

	2000		2007	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Travail posté	16,3	13,2	19,0	16,2
Samedi	27,6	27,1	27,3	27,2
Dimanche	11,3	11,5	13,2	13,3
Nuit	9,3	5,3	9,4	5,3
Soir	19,3	15,6	21,5	18,0

Source: Plantenga et Remery 2010, p. 59.

Temps partiel

108. D'autres formes de flexibilité du temps de travail sont apparues plus récemment, dont la plus répandue est de loin le temps partiel, qui est aussi l'une des plus complexes et des plus diverses. Dans la Partie II, l'un des aspects importants du travail à temps partiel a été examiné: la durée réduite du travail et la fréquence du temps partiel dans différents pays. Dans la Partie III, nous nous intéressons aux horaires du travail à temps partiel – c'est-à-dire à l'organisation de ces horaires – et à la qualité des emplois à temps partiel.
109. Le travail à temps partiel peut être organisé de manières très différentes, mais le modèle le plus fréquent, au moins dans l'UE, est celui qui comporte un nombre d'heures fixe par jour. Le travail à temps partiel est au moins en partie organisé de cette façon dans 78 pour cent de tous les établissements de l'UE-27 et des trois pays candidats (Riedmann et coll., 2010). Il existe également d'autres modes d'organisation du temps partiel (voir le tableau 6): horaires complets à jours fixes, horaires variables à la demande fixés peu de

temps à l'avance en fonction des besoins de l'établissement ou encore horaires adaptés à des situations particulières, comme dans le cas des systèmes de retraite partielle. Il existe peu de statistiques sur les horaires de travail des travailleurs à temps partiel en dehors de l'UE, mais on sait que, aux Etats-Unis par exemple, les travailleurs à temps partiel travaillent plus souvent que les autres selon un système de roulement qui s'écarte de l'horaire normal de 6 heures à 18 heures (McMenamin, 2007, p. 10). Ces différences au niveau de l'organisation du temps partiel peuvent à première vue ne pas sembler significatives mais, comme nous allons le voir dans la prochaine section, elles ont parfois des conséquences non négligeables pour les entreprises et les travailleurs concernés.

Tableau 6. Aménagement du travail à temps partiel par pays (en pourcentage)

	Quelques heures de travail fixes chaque jour	Autres cycles fixes	Horaire de travail flexible, défini à la demande	Autres modes de travail
Allemagne	80	47	47	17
Autriche	83	36	33	10
Belgique	65	73	29	18
Bulgarie	72	29	34	23
Chypre	78	42	41	15
Croatie	45	12	16	32
Danemark	81	57	35	15
Espagne	87	20	34	9
Estonie	49	38	26	24
Ex-République yougoslave de Macédoine	81	32	40	13
Grèce	75	38	25	2
Finlande	45	54	45	36
France	76	52	25	13
Hongrie	79	29	23	9
Irlande	73	69	53	18
Italie	88	23	17	3
Lettonie	64	49	48	10
Lituanie	79	35	26	6
Luxembourg	72	57	38	10
Malte	61	30	56	7
Pays-Bas	67	87	30	14
Pologne	81	32	21	9
Portugal	74	15	26	5
Roumanie	84	18	28	3
Royaume-Uni	76	56	48	16
Slovaquie	82	13	20	6
Slovénie	80	12	16	7
Suède	72	60	34	18
République tchèque	78	25	31	18
Turquie	75	53	57	27
UE-27	78	45	35	13
30 Etats	78	45	36	13

Source: Riedmann et coll., 2010, p. 18.

Note: Base = établissements de dix salariés ou plus employant du personnel à temps partiel.

- 110.** Un grand nombre d'études démontrent que les conditions d'emploi à temps partiel sont généralement de moindre qualité que celles d'emplois similaires à temps plein: salaires horaires, dispositions contractuelles, avantages sociaux réservés au personnel, couverture sociale, y compris la protection de la maternité et même les possibilités de formation et d'évolution de carrière. Un rapport récent de l'OCDE résume bien ces différents éléments (OCDE, 2010, voir encadré ci-dessous).

La qualité du travail à temps partiel dans les pays de l'OCDE

Ces dernières années, le travail à temps partiel s'est largement répandu dans les pays de l'OCDE car certains groupes de population, qui traditionnellement n'étaient pas très présents sur le marché du travail, ont commencé à prendre des emplois rémunérés en plus grand nombre. Actuellement, dans les pays de l'OCDE, environ 25 pour cent des femmes et presque 10 pour cent des hommes travaillent à temps partiel, la plupart du temps par choix.

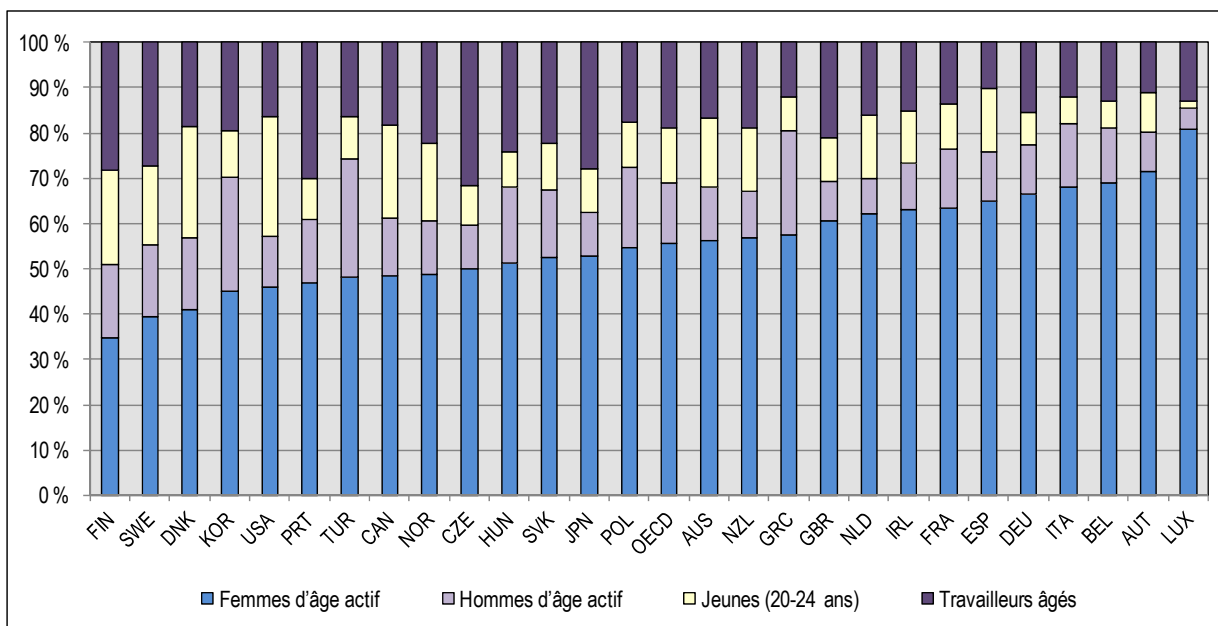
Cependant, en dépit des efforts récents visant à améliorer la qualité de ces emplois, les travailleurs à temps partiel sont souvent pénalisés en termes de salaires, de sécurité de l'emploi, de formation et de promotion. De plus, ces travailleurs ont plus de risques d'être pauvres et moins de possibilités de bénéficier d'une indemnité de chômage et d'une assistance pour retrouver un emploi s'ils se retrouvent au chômage. Compte tenu des cas individuels et des caractéristiques des emplois, il a été démontré que ces préjudices semblent plus réduits dans les pays où le travail à temps partiel est plus fréquent, comme aux Pays-Bas. Il est intéressant de constater que, dans ces pays, nombre de ces travailleurs restent dans des emplois à temps partiel pendant de longues périodes, et que seul un petit nombre d'entre eux passe à un emploi à plein temps.

Un autre sujet de préoccupation, comme on l'a vu dans la Partie II, est que les femmes sont majoritaires dans le travail à temps partiel dans presque tous les pays où ce type de travail existe (voir figure 19). En outre, la question demeure de savoir dans quelle mesure le travail à temps partiel reflète un choix personnel de la part des travailleurs – parce qu'ils préfèrent travailler à temps partiel – ou s'il s'agit au contraire d'une situation non choisie résultant de leur incapacité de trouver un travail à temps plein qui leur convienne.

Cependant, d'après l'OCDE, les inconvénients du travail à temps partiel susmentionnés semblent compensés dans une certaine mesure par une plus grande satisfaction au travail, en raison d'horaires de travail plus compatibles avec la famille et de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail.

Source: OCDE, 2010, p. 211-216; p. 264.

Figure 19. Part de certains groupes démographiques dans l'emploi à temps partiel total (pourcentage), 2007



Autres formes de flexibilité du temps de travail

111. Au-delà des heures supplémentaires, du travail posté et du travail à temps partiel, d'autres formes d'assouplissement du temps de travail sont apparues ces dernières décennies. Le présent rapport examine les dispositifs les plus courants, comme les horaires fractionnés, l'horaire hebdomadaire comprimé, «les horaires à la carte» (couverts par la catégorie «aménagement souple du temps de travail» de la CIST 2008)⁴, les comptes épargne-temps (également dénommés «crédit d'heures») et l'annualisation des heures de travail (calcul de la moyenne des heures travaillées) qui existent surtout dans les pays développés. Cependant, à l'exception notable des Etats membres de l'UE, il existe très peu de données sur la place qu'occupent ces dispositifs dans les entreprises et sur le nombre ou la proportion de salariés concernés. Dans l'ensemble, les pays en développement ou en transition s'intéressent moins à ces nouvelles formes de flexibilité du temps de travail, auxquelles ils semblent préférer des formes plus traditionnelles comme les heures supplémentaires et le travail posté, et aussi en raison de l'ampleur de leur secteur informel (voir Lee, McCann et Messenger, 2007). Néanmoins, certaines de ces nouvelles formes sont présentes dans certains pays d'Amérique latine comme le Brésil, la Colombie, l'Equateur, le Guatemala, le Pérou et l'Uruguay, et dans des enclaves développées au sein de pays en développement comme Hong Kong, Chine (voir par exemple Hendriks, León, et Chinchilla, 2006; et Community Business, 2010).

Les horaires fixes alternatifs: l'horaire fractionné et l'horaire hebdomadaire comprimé

112. La première catégorie d'aménagements du temps de travail comprend les dispositifs apportant quelques modifications à la semaine normale tout en se traduisant par des horaires de travail fixes plutôt que souples, pour certains groupes de salariés. Les dispositifs les plus communs dans cette catégorie sont l'horaire fractionné (ainsi dénommé dans la CIST 2008) et l'horaire hebdomadaire comprimé. Dans le cadre de l'horaire fractionné, différents groupes de travailleurs d'un même établissement se voient attribuer des heures d'arrivée et de départ différentes; cependant, une fois que ces heures de début et de fin du travail ont été choisies (ou fixées par l'employeur), elles ne changent plus. L'horaire fractionné est un moyen de réduire les problèmes d'embouteillages et de transports publics bondés aux heures de pointe, ainsi que d'aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales (par exemple pour les horaires de sortie de l'école). Ainsi, plutôt que d'obliger les salariés à commencer et à terminer leur travail en même temps, différentes entreprises (ou même différentes branches d'activité) peuvent adopter des horaires différents de début et de fin de la journée de travail. La circulation routière est ainsi plus fluide, les transports publics sont moins bondés et le stress physique et psychologique est moindre pour tout le monde. L'horaire fractionné est largement utilisé dans certains pays européens comme l'Italie, la Slovénie et la Suède. Il est aussi utilisé dans certains cas à Singapour, où les embouteillages allongent souvent le temps de déplacement domicile-travail. L'hôpital universitaire national en est un exemple (voir BIT, 2004b).

⁴ Il convient d'observer que la définition de «l'aménagement souple du temps de travail» adoptée lors de la CIST 2008 inclut également les dispositifs qui permettent aux travailleurs de cumuler des heures supplémentaires et de les prendre ensuite comme congé payé. Cette possibilité n'existe pas dans les dispositifs plus simples qui n'autorisent les travailleurs qu'à modifier l'horaire du début et de fin du travail. Toutefois, les dispositifs qui autorisent le cumul d'heures supplémentaires à prendre ensuite comme congé payé sont généralement appelés «compte épargne-temps» ou simplement «crédit d'heures».

-
- 113.** L'horaire hebdomadaire comprimé consiste à répartir le même nombre d'heures de travail sur un nombre de jours inférieur à celui de la semaine normale, ce qui prolonge la journée de travail au-delà de huit heures, mais réduit le nombre de journées consécutives à moins de cinq. Par exemple, la semaine de 40 heures normalement réparties sur cinq journées de huit heures peut être aménagée en quatre journées de 10 heures, c'est le dispositif «4x3» (quatre jours consécutifs de travail suivis de trois jours consécutifs de repos). La logique qui sous-tend ce dispositif peut varier selon les organisations, mais l'horaire hebdomadaire comprimé est souvent utilisé dans les bureaux pour réduire les frais de démarrage, les dépenses d'énergie et autres frais de fonctionnement. On trouve des formes plus radicales d'horaire hebdomadaire comprimé pour les emplois qui supposent de longs trajets entre le lieu de résidence du travailleur et son lieu de travail, comme dans l'industrie pétrolière offshore et l'extraction minière dans des zones reculées; en pareils cas, les périodes de travail ininterrompues peuvent aller d'un minimum de sept jours consécutifs à un maximum de 35 jours consécutifs, immédiatement suivis par le même nombre de jours de congé à la maison.
- 114.** Il existe peu de statistiques nationales sur la fréquence du recours à l'horaire hebdomadaire comprimé dans les entreprises, mais les quelques études existantes indiquent qu'elle est assez réduite. Selon une étude réalisée au Canada, environ 3 pour cent des salariés de ce pays compriment leur semaine de travail (BIT 2004c, p. 1). Cependant, certaines indications donnent à penser que l'horaire hebdomadaire comprimé pourrait être plus répandu, en Colombie, par exemple, où presque la moitié des personnes interrogées lors d'une enquête sur les mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie de famille ont répondu que leurs entreprises utilisaient l'horaire hebdomadaire comprimé au moins pour une partie du personnel (Carlier, 2006, p. 57). Dans le rapport *India Benchmarking Report* de 2010, qui porte sur 56 organisations représentant huit branches d'activité, 32 pour cent des organisations participantes ont déclaré qu'elles avaient des programmes d'horaire hebdomadaire comprimé, mais ces dispositifs couvraient généralement moins de 15 pour cent de leur personnel (Bagati, 2011, pp. 15-16).

L'aménagement souple du temps de travail et les comptes épargne-temps

- 115.** La deuxième catégorie de nouveaux aménagements du temps de travail comprend deux dispositifs similaires: l'aménagement souple du temps de travail (CIST 2008) et les comptes épargne-temps, plus connus comme les «crédits d'heures». Le dispositif de base de l'aménagement souple du temps de travail permet aux travailleurs de choisir l'heure de début et de fin de leur journée de travail en fonction de leurs besoins individuels (en respectant certaines limites), et parfois aussi le nombre d'heures travaillées durant une semaine donnée. Il arrive aussi que certaines entreprises ne soient pas officiellement dotées d'un tel dispositif mais assouplissent les horaires sur une base informelle. A l'inverse, certaines des formes les plus complexes d'aménagement souple du temps de travail se confondent avec le système des comptes épargne-temps car elles permettent aux travailleurs d'accumuler un crédit d'heures et, dans certains cas, d'utiliser ce crédit en prenant des journées entières de congé. En général, les véritables programmes d'aménagement souple du temps de travail établissent une plage horaire au cours de laquelle tout le personnel doit être présent au travail (par exemple de 10 heures à 16 heures), mais certains de ces programmes ne comportent aucune plage horaire. La plage horaire se situe entre deux périodes d'horaires souples (par exemple de 7 heures à 10 heures et de 16 heures à 19 heures) durant lesquelles le salarié peut choisir l'horaire qu'il préfère, pour autant qu'il effectue le nombre d'heures indiquées dans son contrat pour une période de travail déterminée. L'aménagement souple du temps de travail est habituellement utilisé pour aider les salariés à équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée, et non pour des raisons liées à la gestion de l'entreprise.

-
- 116.** Les comptes épargne-temps (crédit d'heures) permettent aux travailleurs de se constituer un «crédit» d'heures travaillées, ou d'accumuler un «débit» d'heures à travailler, jusqu'à un nombre maximum. Le calcul des crédits ou débits d'heures se fait sur des périodes beaucoup plus longues que dans l'aménagement souple du temps de travail, qui vont de plusieurs mois à une année, voire plus. Les règles du dispositif de compte épargne-temps fixent de quelle manière et à quelle période on peut dépenser les crédits d'heures accumulés. En général, dans les comptes épargne-temps à court terme, les heures travaillées qui dépassent le nombre d'heures fixé dans le contrat peuvent être prises comme congé payé. Les comptes épargne-temps à long terme, qui sont beaucoup plus rares, revêtent certaines des caractéristiques de l'annualisation du temps de travail (voir l'analyse ci-dessous). Dans ces comptes à long terme, les crédits d'heures accumulés peuvent être utilisés pour allonger la durée des congés payés, prendre des congés sabbatiques, voire partir plus tôt à la retraite. Dans certains cas toutefois, l'utilisation de ces comptes fait l'objet de restrictions non négligeables liées aux besoins opérationnels des entreprises (par exemple, la durée du préavis à donner avant de prendre un congé). Ceci est conforme à la double logique des comptes épargne-temps: ils sont conçus à la fois pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (comme l'aménagement souple du temps de travail), mais aussi pour aider les entreprises à mieux adapter la durée du travail à la charge de travail de l'établissement (voir par exemple Plantenga et Remery, 2010, p. 54). C'est la structure du dispositif du compte épargne-temps qui va déterminer lequel de ces objectifs est prioritaire – ou l'existence d'un équilibre entre les deux.
- 117.** L'aménagement souple du temps de travail est très répandu dans le monde industrialisé, même s'il se présente sous des noms légèrement différents ou des formes quelque peu différentes selon les pays et les entreprises. Dans l'UE-27 par exemple, 56 pour cent de l'ensemble des établissements proposent une forme ou une autre d'aménagement souple du temps de travail – du compte épargne-temps en bonne et due forme à des dispositifs plus simples (officiels ou informels) – qui permet aux salariés de varier leurs heures d'arrivée et de départ chaque jour mais pas d'accumuler des heures (Riedmann et coll., 2010). Les deux tiers de ces dispositifs offrent aux travailleurs la possibilité d'accumuler des heures dans des comptes épargne-temps (*ibid.*). Les comptes épargne-temps (crédits d'heures) sont très répandus en Allemagne (voir l'encadré). Il est intéressant de constater que, malgré les grandes différences qui caractérisent l'accès aux différentes formes d'horaires flexibles selon les pays, hommes et femmes sont quasiment sur un pied d'égalité à cet égard dans presque tous les pays de l'UE-27.

Les comptes épargne-temps en Allemagne – les cas d’Airbus Allemagne et du groupe d’assurances ERGO

Toute une palette d’aménagements du temps de travail est utilisée en Allemagne: par exemple, Airbus Allemagne et le groupe d’assurances ERGO proposent des systèmes de compte épargne-temps novateurs, élaborés par le biais de la négociation collective, qui profitent à la fois aux travailleurs et aux entreprises.

Afin de préserver l’emploi et d’accroître la flexibilité de la production pour répondre aux fluctuations de la demande qui sont très courantes dans l’industrie aéronautique, Airbus Allemagne a introduit en 2003 un nouveau modèle de temps de travail pour ses travailleurs. Ce modèle comporte trois comptes épargne-temps différents: un compte normal pour les heures supplémentaires (*Arbeitszeitkonto*), un compte sécurité (*Sicherheitskonto*) et un compte vie professionnelle (*Lebensarbeitszeitkonto*). Le compte des heures supplémentaires est semblable à un compte d’aménagement souple du temps de travail; il est utilisé pour y déposer les heures supplémentaires. Le compte sécurité permet à l’entreprise de retirer des heures des comptes des travailleurs lorsqu’il n’y a pas assez de commandes pour employer la totalité de la main-d’œuvre, ce qui contribue à préserver l’emploi à l’usine; toutes les heures que retire l’entreprise de ce compte sont compensées par un ajout de 15 pour cent en retour. Le compte vie professionnelle permet aux travailleurs d’investir dans un fonds d’investissement «intelligent» qui leur rapporte des intérêts et leur permet de partir plus tôt à la retraite.

Le groupe d’assurances ERGO propose à ses travailleurs un compte épargne-temps flexible, qui peut être adapté aux besoins personnels du travailleur et à ceux de l’entreprise. Les travailleurs peuvent y déposer leurs heures supplémentaires, les congés annuels non utilisés et les congés spéciaux, ainsi que le salaire des congés payés annuels convertis, les primes de Noël ou d’autres paiements spéciaux, voire une partie de leur salaire. La conversion de ces paiements en crédit de temps se fait sur la base de la valeur brute de ces paiements avant l’impôt et les prélèvements sociaux, ce qui avantage à la fois les travailleurs et l’entreprise. Les travailleurs peuvent utiliser leur crédit de temps accumulé pour un départ anticipé à la retraite, des congés sabbatiques ou pour la caisse de retraite de l’entreprise, par exemple.

Sources: Jeske et coll., 2006, Résumé analytique, et Deutsche Versicherungsbörse, 2007.

- 118.** Aux Etats-Unis, environ 30 pour cent des travailleurs ont accès à une forme ou une autre d’horaire flexible qui leur permet de modifier leurs horaires en fonction de leurs besoins personnels; environ la même proportion d’hommes et de femmes a accès à ce type de dispositif (McMenamin, 2007, pp. 3-4). Au Japon, 10,2 pour cent des salariés travaillent selon des régimes horaires flexibles qui ressemblent à l’aménagement souple du temps de travail, 3,8 pour cent selon des régimes appelés discrétionnaires et de facto dans le cadre desquels ce sont eux qui fixent leurs propres horaires, et 3,4 pour cent selon des régimes qui ne donnent lieu à aucune gestion des horaires de travail (Ogura, 2010, p. 102). Les horaires flexibles semblent également être relativement fréquents dans des pays d’Amérique latine comme le Brésil, la Colombie, le Guatemala, le Mexique et le Pérou, où plus de la moitié des entreprises qui ont répondu à une enquête sur les mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie de famille ont indiqué qu’elles avaient recours à des aménagements souples des horaires (uniquement pour l’heure du début et de la fin du travail) d’au moins une partie de leur personnel (Hendriks, León et Chinchilla, 2006).

L’annualisation et autres modulations de la durée du travail

- 119.** L’annualisation et les autres formes de modulation de la durée du travail (par exemple, la mensualisation ou répartition des heures sur une période d’un mois) permettent de modifier la durée quotidienne et hebdomadaire de travail dans les limites définies par la loi (pour plus de détails, voir la section de la Partie II sur la réglementation du temps de travail), tout en exigeant une moyenne hebdomadaire au cours de la période sur laquelle la durée du travail est répartie ou un nombre d’heures plafonné pour l’année. A partir du moment où les limites maximales sont respectées, y compris la moyenne hebdomadaire ou le total annuel, aucune prime pour heures supplémentaires n’est due pour les heures travaillées en sus de la durée légale du travail. D’autres dispositions importantes de l’annualisation de la durée du travail ou d’autres formes de modulations horaires sont celles qui déterminent le

préavis à donner en cas de changement d'horaires, la période durant laquelle est calculée la moyenne des heures (dénommée «période de référence») et les conditions régissant la rémunération des heures supplémentaires (par exemple, si le total annuel d'heures est dépassé). Le total annuel inclut parfois des «heures de réserve» qui ne sont travaillées qu'en cas de nécessité (voir Incomes Data Services, 2009). Dans le cadre des systèmes complets d'annualisation des heures de travail, les salaires restent constants et sont payés sur une base moyenne toute l'année. L'annualisation et les autres formes de modulation sont particulièrement utiles pour les entreprises dans les secteurs où une forte variation saisonnière de la demande est prévisible (par exemple les stations de ski). Cependant, les systèmes d'annualisation de la durée du travail sont extrêmement complexes, et leur réussite dépend de l'application portée à leur programmation et à leur mise en place.

- 120.** Au sein de l'UE, l'annualisation de la durée du travail et d'autres aménagements similaires sont très répandus. En France, les lois Aubry ont introduit la semaine de 35 heures combinée avec l'annualisation de la durée du travail, si bien que la limite des 35 heures légales peut être calculée en moyenne annuelle. L'annualisation et des dispositifs analogues sont aussi largement utilisés par les entreprises de plusieurs pays nordiques, comme le Danemark et la Finlande (Kouzis et Kretsos, 2003). Dans le monde en développement, l'annualisation semble peu fréquente, mais elle existe au Brésil et en Chine, où elle s'appelle respectivement la «modulation de la semaine de travail» et «l'horaire global» (Lee, McCann et Messenger, 2007, p. 100).

Directives tripartites sur les horaires de travail flexibles à Singapour

Afin de permettre aux employeurs de s'adapter plus facilement aux fluctuations de la demande et à l'instabilité de la conjoncture, le gouvernement de Singapour autorise depuis 2004 des dérogations aux dispositions de la loi sur l'emploi qui régissent les heures supplémentaires et le travail les jours fériés et durant les congés.

Désormais, après autorisation du Commissaire au travail, un employeur confronté à une situation difficile est autorisé à calculer la moyenne hebdomadaire des heures travaillées sur une plus longue période que le cycle habituel d'une à trois semaines. Si la situation le justifie, un employeur peut également être dispensé des paiements en espèces et être autorisé à payer un taux différent du taux prescrit par la loi pour les heures supplémentaires ou le travail durant les jours de congé ou les jours fériés.

Afin de garantir que ces mesures avantagent à la fois les travailleurs et les employeurs, un groupe de travail tripartite a rédigé une série de directives tripartites sur la mise en œuvre des horaires de travail flexibles. D'après ces directives, une entreprise doit prouver que ces mesures sont une nécessité impérieuse et obtenir l'assentiment du syndicat ou de la majorité des salariés concernés (pour les entreprises sans syndicats). De plus, l'employeur doit garantir aux salariés la stabilité de leurs revenus et maintenir de bons résultats en matière de sécurité et de santé des travailleurs. Sauf dans des circonstances spéciales et avec l'accord du Commissaire au travail, ni la limite journalière des 12 heures de travail ni la limite mensuelle de 72 heures supplémentaires ne doivent être dépassées. Il faut également mettre en place un système de répartition des bénéfices ou de primes pour partager les gains d'efficacité et de productivité découlant de mesures de flexibilité. Les dérogations aux dispositions de la loi sur l'emploi sont réexaminées et renouvelées à intervalles réguliers.

Source: Ministry of Manpower, Singapour, 2004.

Les aménagements précaires ou atypiques

- 121.** Certaines formes d'aménagement du temps de travail comme certains types de contrats sont souvent considérés comme non conformes à la norme ou atypiques, car ils s'écartent des horaires normaux ou de la semaine normale de travail. Par exemple, le travail à temps partiel est souvent considéré comme hors norme ou atypique car le nombre d'heures est inférieur à la durée normale du travail à temps plein (comme nous l'avons vu à la section précédente, la qualité des emplois à temps partiel est habituellement inférieure à celle des emplois à temps complet comparables). Cependant, certaines formes d'aménagement du temps de travail, notamment les temps partiels comportant un très petit nombre d'heures

(par exemple moins de 15 heures par semaine) ou ceux qui ne fixent aucun nombre d'heures comme le travail à la demande ou les contrats sans durée sont tellement rares que certains auteurs les ont qualifiés de très atypiques (voir Broughton, Biletta et Kullander, 2010).

- 122.** Le travail à temps partiel «marginal» comporte un très petit nombre d'heures, que l'on peut définir comme inférieur à 15 heures par semaine (dans certains cas, on utilise des seuils encore plus bas, par exemple 10 heures par semaine). Le travail à la demande (à ne pas confondre avec les heures d'astreinte de travailleurs qui ont un horaire normal, par exemple les médecins, et qui doivent être disponibles pendant certaines périodes pour faire des heures supplémentaires en cas de nécessité) ainsi que les contrats sans durée sont des aménagements du temps de travail dans lesquels les travailleurs n'ont pas droit à un nombre minimum d'heures de travail; dans certains pays, ce type d'aménagement est appelé travail occasionnel. Ces formes particulières d'aménagement du temps de travail ont en commun au moins deux caractéristiques du travail précaire: un très faible nombre d'heures de travail, ce qui signifie que ces travailleurs ont des revenus très bas, et l'impossibilité de prévoir s'ils vont avoir du travail et à quel moment, si bien qu'il leur est très difficile d'organiser leur vie personnelle et encore plus de faire des prévisions pour l'avenir (*ibid.*).
- 123.** Dans l'UE, c'est en Allemagne, en Irlande, à Malte, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni que le travail à temps partiel très marginal est le plus répandu, plus de 40 pour cent des établissements de ces pays employant au moins une partie de leur personnel pour une durée hebdomadaire inférieure à 15 heures (Riedmann et coll., 2010). Les «mini-emplois» de l'Allemagne sont un exemple de ce travail à temps partiel marginal, qui (par définition) sont rémunérés à un salaire inférieur à 400 euros et ne s'accompagnent d'aucune protection sociale; le statut des personnes concernées est donc précaire (Plantenga et Remery, 2010, p. 44). Les contrats sans durée et le travail à la demande ne sont pas légaux dans certains pays⁵, et il n'existe pas de statistiques sur la proportion qu'ils représentent, même dans de nombreux Etats membres de l'UE. Cependant, parmi les pays qui disposent de ces données, ceux dans lesquels ces contrats sont les plus fréquents sont l'Autriche et le Royaume-Uni – où ils concernent environ 5 pour cent de la main-d'œuvre – et ils sont particulièrement répandus dans le commerce de détail (Broughton, Biletta et Kullander, 2010, p. 11). Même s'il n'existe pas de chiffres précis, le travail à la demande est chose courante en Suède, surtout dans l'hôtellerie et la restauration ainsi que dans le secteur de services aux personnes âgées et aux handicapés (*ibid.*).
- 124.** Enfin, la forme la plus précaire d'aménagement du temps de travail est le travail dans l'économie informelle de nombreux pays en développement. Dans l'économie informelle, les femmes représentent une part considérable du PIB, à la fois en tant que salariées de chaînes mondiales de production ou de petites entreprises, qui ne sont souvent pas intégrées à la comptabilité nationale et en tant que travailleuses indépendantes, comme on peut le constater d'après les données de la Partie II relatives à la durée du travail dans l'emploi indépendant (voir Fonds des Nations Unies pour la population, 2000). Selon différentes estimations, la contribution de l'économie informelle au PIB non agricole de l'Afrique subsaharienne est d'environ 41 pour cent (voir Blackden et coll., 2006). Il n'existe que fort peu d'informations statistiques, voire aucune sur les horaires de travail dans l'économie informelle, mais le chapitre 5 de l'*Etude sur le temps de travail* analysait la situation dans l'économie informelle. Concernant les horaires, cette analyse, fondée essentiellement sur une étude menée au Sénégal, concluait que tout dépendait du volume

⁵ Par exemple, le travail «sans durée» n'est pas reconnu légalement dans quatre Etats membres de l'UE: la Belgique, la Bulgarie, la Lituanie et le Luxembourg.

de travail, les travailleurs de l'économie informelle travaillant uniquement lorsqu'il y a du travail (Ndiaye, 2006).

Avantages et inconvénients des différents horaires pour les travailleurs et pour les employeurs

125. La variété des horaires existants présente des avantages et des inconvénients pour les travailleurs comme pour les employeurs; les horaires souples ⁶ peuvent correspondre aux besoins des travailleurs (au-delà des normes minimales nécessaires à la protection des travailleurs), ou répondre aux besoins des entreprises (ce qu'on appelle souvent «variabilité» dans les travaux relatifs au temps de travail, comme on le verra dans la section suivante). Ceci ne veut pas dire que les aménagements du temps de travail ne peuvent pas être avantageux à la fois pour les travailleurs et pour les employeurs; simplement, le type d'aménagement et sa structure ont une incidence sur la façon dont cet aménagement répond aux besoins des travailleurs, à ceux des employeurs ou à une combinaison des deux. Le tableau 7 résume les avantages et les inconvénients des différentes formes d'aménagement du temps de travail du point de vue des travailleurs et des employeurs.

⁶ Il existe une très grande confusion à propos du concept de temps de travail, ou flexibilité horaire, notamment au sein de l'UE, dans le contexte du débat actuel sur la *flexisécurité*. Le présent rapport porte uniquement sur la flexibilité des horaires qui est définie comme la souplesse avec laquelle les horaires de travail sont aménagés durant une période de référence définie. Cette forme de flexibilité suppose qu'un nombre déterminé de travailleurs ont des horaires variables ou souples, et il ne faudrait pas confondre avec la flexibilité numérique ou contractuelle, qui par définition consiste à obtenir la flexibilité en variant le nombre de travailleurs.

Tableau 7. Avantages et inconvénients des différentes formes d'aménagement du temps de travail pour les travailleurs et pour les employeurs

	Travailleurs		Employeurs	
	Avantages	Inconvénients	Avantages	Inconvénients
Heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation des revenus (si les heures supplémentaires sont rémunérées) ou ■ Allongement de la durée des congés payés (si la compensation est accordée sous forme de congé) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Effets négatifs potentiels sur la sécurité et la santé au travail et sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation immédiate de la production pour répondre à une augmentation de la demande ■ Extension des heures d'activité ou d'ouverture (utilisation plus intensive des installations et des équipements) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Coûts supplémentaires pour la rémunération des heures supplémentaires ■ Réduction potentielle de la productivité marginale ■ Augmentation des risques de maladies et d'accidents du travail
Travail posté	<ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation des revenus (en cas de primes pour certains types d'équipes) ou ■ Allongement des périodes de congés (si un repos compensateur est accordé à la place) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Effets négatifs potentiels sur la sécurité et la santé au travail et sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée, notamment en cas de travail de nuit ■ Autres difficultés (par exemple absence de transports et de formation) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Extension des heures d'activité ou d'ouverture (utilisation plus intensive des installations et des équipements, y compris les processus de production (semi-)continus) ■ Meilleure gestion des produits périssables 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation des frais administratifs et de personnel ■ Complexification ■ Effets négatifs potentiels sur la sécurité et la santé au travail, notamment en cas de travail de nuit
Temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie privée en raison de la durée du travail plus courte ■ Moyen de (ré-)insertion sur le marché du travail pour les femmes et les jeunes ■ Transition progressive de l'emploi à temps plein vers la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diminution de la qualité de l'emploi en termes de rémunération, de sécurité de l'emploi, de formation, de promotion et de couverture sociale ■ Augmentation du risque de pauvreté au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meilleure adaptation aux fluctuations des carnets de commande ■ Planification plus souple du travail ■ Incitations fiscales dans certains cas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation potentielle des frais administratifs ■ Augmentation des impôts et des cotisations de sécurité sociale si les travailleurs à temps partiel ont le même nombre d'heures que les salariés à temps plein
Horaire fractionné	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plus grande facilité des déplacements domicile-travail (moins d'embouteillages et moins de saturation des transports publics aux heures de pointe) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Désagréments potentiels pour certains travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Extension des heures d'activité ou d'ouverture (utilisation plus intensive des installations et des équipements) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Difficultés de comptabilité et difficultés administratives en cas de «chevauchement» des heures d'arrivée et de départ

		Employeurs	
Travailleurs		Avantages	Inconvénients
Horaires hebdomadaire comprimé	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réduction du nombre de journées de travail ■ Réduction du temps et des frais de déplacement domicile-travail 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réduction des coûts, par exemple des frais de démarrage et des dépenses d'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Augmentation de la fatigue et des risques d'accidents du travail ■ Abaissement de la productivité
Aménagement souple du temps de travail et comptes-épargne-temps	<ul style="list-style-type: none"> ■ Maîtrise de leurs horaires par les travailleurs et donc effets positifs sur leur santé et leur bien-être ■ Journées libres à consacrer au perfectionnement professionnel, aux enfants ou à des vacances ■ Meilleur équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Economies en heures supplémentaires et en primes ■ Meilleure adaptation aux fluctuations de la charge de travail ■ Amélioration de la motivation et des performances des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Complexification de la programmation du travail (ce qui crée des coûts supplémentaires) ■ Pas de supervision directe des heures de travail
Annualisation des heures de travail/autres modulations	<ul style="list-style-type: none"> ■ Revenu stable indépendamment de la variation du nombre d'heures travaillées ■ Augmentation potentielle de la maîtrise de leurs horaires par les travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Meilleure adaptation aux variations des exigences de la production ou de la prestation de services ■ Réduction des frais de personnel si la rémunération des heures supplémentaires est supprimée 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Procédures administratives compliquées et coûts y afférents
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Allongement de la journée de travail ■ Augmentation de la fatigue et du risque d'accident au travail ■ Risque potentiel de surcharge des comptes épargne-temps (limitant la maîtrise du temps) 		

126. Il est important de remarquer qu'il peut y avoir interaction entre les différentes formes de flexibilité: par exemple, les entreprises peuvent recourir à la flexibilité numérique ou contractuelle (avec des emplois temporaires) en combinaison avec la flexibilité des horaires (temps de travail). Cependant, ce qui se passe le plus fréquemment, même si une entreprise peut recourir à différentes formes de flexibilité, c'est que les employeurs répondent aux fluctuations de la demande sur le marché soit en augmentant ou diminuant les effectifs de l'entreprise ou de ses sous-unités (ce qu'on appelle la «marge extensive»), soit en augmentant ou diminuant le temps de travail des salariés de l'entreprise (ce qu'on appelle la «marge intensive»). En réalité, l'expérience récente de la crise économique mondiale (qui fera l'objet d'une analyse dans la Partie IV) montre clairement que mettre l'accent sur la flexibilité du temps de travail favorise la stabilité de l'emploi, car les pertes d'emplois dans les entreprises et les pays (comme l'Allemagne et les Pays-Bas) qui ont favorisé les ajustements sur la marge intensive plutôt que sur la marge extensive pour répondre à la baisse de la demande ont été bien moindres (voir la Partie IV pour avoir plus de détails sur ce sujet).

B. Indications récentes sur les conséquences des horaires de travail pour les travailleurs et les entreprises

127. Cette section résume les derniers éléments empiriques disponibles relatifs aux effets des différents types d'horaires sur les travailleurs et les entreprises, et se fonde sur trois études (analysées dans la Partie II) qui rassemblent les données empiriques actuelles concernant les conséquences du temps de travail sur la sécurité et la santé au travail, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la productivité et les résultats des entreprises.

128. Tucker et Folkard (2011) examinent l'abondante littérature relative aux effets des différents horaires de travail, en particulier les différents types de travail posté, sur la sécurité et la santé au travail, et en font la synthèse. Ils soulignent qu'il existe un nombre presque infini de systèmes de travail posté (p. 23) avec, entre autres, les variations suivantes: le nombre d'équipes et leur durée, l'heure de début et de fin de l'équipe, le roulement ou non des équipes et, dans ce cas, le sens de ce roulement ainsi que le nombre de jours de congés et le fait qu'ils soient consécutifs ou pas. Tucker et Folkard soulignent également qu'il faut parfois attendre des années avant de voir apparaître les effets des horaires de travail sur la santé. Cependant, ils constatent une corrélation entre le travail posté et un certain nombre de maladies cardiovasculaires (par exemple l'angine de poitrine, l'infarctus du myocarde et des taux de mortalité plus élevés dus à des maladies cardiaques), des problèmes digestifs et d'autres problèmes de santé chez les travailleurs. Ces maladies professionnelles menacent davantage les travailleurs de nuit que les autres travailleurs en travail posté et, de plus, le risque d'accidents et de blessures augmente dès quatre nuits d'affilée (*ibid.*, pp. 23-24).

129. Les systèmes de roulement très rapide des équipes sont préférables et mieux vaut que ce roulement s'effectue dans le sens des aiguilles d'une montre (p. 25). Cependant, en ce qui concerne le travail de nuit, il semble difficile de déterminer si les équipes qui travaillent de nuit par intermittence courent plus de risques que celles qui le font en permanence, encore que d'importantes différences apparaissent entre les hommes et les femmes. Dans les deux cas de figure, le risque d'accident du travail donnant lieu à indemnisation augmente considérablement tant pour les hommes que pour les femmes, mais le taux d'accroissement du risque est le même chez les femmes dans les deux cas, alors que les hommes courent un risque d'accident six fois plus élevé lorsqu'ils travaillent de nuit en permanence que s'ils le font par intermittence dans le cadre d'un système de roulement (Wong, McLeod et Demers, 2010, p. 58). Cette observation a conduit Tucker et Folkard (2011, p. 24) à

conclure qu'au moins pour les hommes les postes de nuit fixes ou permanents devraient être évités dans la plupart des circonstances.

- 130.** Pour ce qui est des jours de repos et des pauses durant la journée de travail, il est essentiel pour réduire l'accumulation de fatigue de prévoir des possibilités de repos et de récupération durant le travail posté, entre les équipes successives et entre les séries d'équipes (c'est-à-dire des jours de repos) (Tucker et Folkard, 2011, p. 26). Un seul jour de repos ne suffit généralement pas pour prévenir la perte de vigilance et la baisse de performance, et il est recommandé de limiter le nombre de journées successives de travail à six et d'imposer un minimum de deux jours de repos successifs (Tucker et Folkard 2011, citant Spencer, Robertson et Folkard, 2006, p. 40). Les auteurs concluent en outre que, pour réduire l'accumulation de fatigue et de stress professionnel, des pauses courtes mais fréquentes (par exemple, 15 minutes toutes les deux heures) devraient être intégrées aux horaires de travail (Tucker et Folkard, 2011, p. 28). En dernier lieu, alors que les postes fractionnés ne semblent pas poser en soi de problèmes pour la sécurité et la santé au travail, ils comportent souvent d'autres caractéristiques qui risquent de poser des problèmes, comme l'imprévisibilité et l'irrégularité des horaires (*ibid.*, p. 29).
- 131.** Il est important d'établir une distinction entre les aménagements souples du temps de travail maîtrisés par l'employeur (variabilité à l'initiative de l'employeur) et ceux permettant au salarié de déterminer lui-même ses horaires de travail (flexibilité à l'initiative du salarié) (*ibid.*, p. 29). Les études sur les aménagements souples à l'initiative de l'employeur montrent habituellement un impact négatif sur la santé et le bien-être des travailleurs, alors que celles sur les aménagements à l'initiative des salariés montrent généralement des effets positifs sur toute une série d'indicateurs concernant non seulement la sécurité et la santé au travail, mais aussi l'équilibre vie professionnelle-vie privée et les performances de l'organisation. Par exemple, les horaires variables ont été associés à une perception négative de leur santé et de leur bien-être (y compris psychologique) par les travailleurs, ainsi qu'à une diminution de la qualité du sommeil et des loisirs (voir par exemple Janssen et Nachreiner, 2004).
- 132.** En ce qui concerne l'équilibre vie professionnelle-vie privée, les horaires de travail atypiques accroissent l'incompatibilité travail-famille: la proportion de personnes travaillant le soir ou la nuit qui font part d'une incompatibilité entre leur vie professionnelle et leur vie familiale est presque deux fois plus élevée que celle des personnes qui travaillent de jour, la proportion de personnes effectuant un travail posté qui font part d'une telle incompatibilité est presque deux fois plus élevée que celle des autres travailleurs, et la proportion de personnes travaillant le week-end (le samedi ou le dimanche) qui signalent cette incompatibilité est presque trois fois plus élevée que celle des travailleurs qui ne travaillent pas le week-end (Fagan et coll., 2011, p. 44). Si l'on ventile ces résultats entre les hommes et les femmes, les hommes indiquent plus fréquemment une incompatibilité entre vie professionnelle et vie familiale pour tous ces horaires hors norme (*ibid.*). De plus, les travailleurs qui ont des horaires de jour normaux sont plus satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle que ceux qui ont des horaires décalés, effectuent de longues journées ou travaillent en équipes successives (voir Parent-Thirion et coll., 2007). En règle générale, les travailleurs du bas de l'échelle sont plus susceptibles d'avoir des horaires atypiques et moins susceptibles d'avoir l'autonomie ou la maîtrise de leur temps de travail qui les aiderait à compenser les effets négatifs de ces horaires sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle (Fagan et coll., p. 51). Enfin, ces horaires atypiques peuvent également avoir un impact négatif sur la vie sociale et citoyenne car ce sont des activités qui ont habituellement lieu le soir ou le week-end (voir par exemple Morris et Madsen, 2007).

-
- 133.** En outre, Golden (2011, p. 5) classe les aménagements souples du temps de travail en deux catégories, en fonction de leurs conséquences potentielles sur les performances de l'entreprise:

d'une part, les aménagements souples du temps de travail qui renforcent la productivité individuelle ou celle de la société et réduisent donc directement les coûts unitaires de main-d'œuvre et, d'autre part, ceux qui améliorent la santé, le bien-être et la satisfaction professionnelle des salariés sans augmenter les coûts de main-d'œuvre, et se traduisent donc à long terme par une réduction de ces coûts puisqu'ils suppriment les coûts cachés qui sont causés par l'insatisfaction professionnelle et l'investissement dans le capital humain.

- 134.** Les aménagements souples du temps de travail et les horaires hebdomadaires comprimés ont des effets positifs sur la productivité, la satisfaction professionnelle et l'acceptation des horaires; en outre, les aménagements souples du temps de travail ont aussi un impact positif important sur l'absentéisme (voir Baltès et coll., 1999). Ces effets positifs semblent provenir du fait que les horaires de travail coïncident mieux avec les rythmes circadiens des travailleurs, ainsi que du renforcement de l'autonomie professionnelle et de la réduction des conflits entre vie professionnelle et vie personnelle. En fait, plusieurs auteurs constatent que les salariés qui bénéficient de souplesse dans leurs horaires de travail éprouvent moins de difficulté à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, sont moins stressés et sont moins enclins au surmenage (voir par exemple Byron, 2005). Une étude internationale récente sur les pratiques commerciales et la productivité des entreprises (voir Bloom, Kretschmer et Van Reenen, 2009) montre également que les mesures prises pour améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée, comme l'assouplissement des horaires de travail, sont associées à une augmentation significative de la productivité. En outre, toute une série d'éléments prouvent, bien souvent, que les employeurs qui proposent la flexibilité des horaires à leurs salariés ont plus de facilité à recruter et fidélisent leur personnel, ce qui se traduit par des économies pour l'entreprise (voir par exemple Kossek et Michel, 2010). A noter toutefois que les avantages des horaires flexibles dépendent de la mesure dans laquelle les politiques d'entreprise donnant accès à de tels aménagements sont soutenues par les méthodes d'encadrement.

- 135.** Les données empiriques dont on dispose actuellement sur les différentes formes d'aménagement du temps de travail peuvent se résumer comme suit:

de nombreux éléments montrent qu'accorder aux salariés la flexibilité du temps de travail et la maîtrise de leurs horaires donnent de bons résultats en termes de santé et de bien-être, et aussi sur le plan des performances de l'entreprise: accroissement de la productivité, réduction de l'absentéisme et fidélisation du personnel. D'un autre côté, il est évident que refuser aux travailleurs tout contrôle sur leurs horaires en leur imposant des horaires variables a des effets négatifs sur la santé et le bien-être (Tucker et Folkard, 2011, p. 34).

- 136.** Néanmoins, il est possible d'avoir des aménagements souples du temps de travail qui conjuguent de façon plus ou moins équilibrée variabilité à l'initiative de l'employeur et flexibilité à l'initiative du salarié, comme certaines formes d'annualisation de la durée du travail. Il existe cependant peu de données empiriques sur la façon d'atteindre un réel équilibre. Par conséquent, il est suggéré d'élaborer une série de principes directeurs concernant la mise en œuvre de mesures d'assouplissement de la durée du travail, qui pourraient servir de référence à ceux qui conseillent des organisations (*ibid.*, p. 35).

Partie IV. Adapter le temps de travail: une stratégie essentielle contre la crise mondiale de l'emploi

A. Partager le travail pour sauvegarder des emplois

137. L'aménagement du temps de travail peut être une stratégie efficace pour limiter ou éviter les pertes d'emploi et aider les entreprises à conserver leurs effectifs en cas de ralentissement économique. A cet égard, le partage du travail est un outil pour adapter le temps de travail aux fluctuations de la demande: on réduit le temps de travail pour répartir le volume réduit de travail sur le même nombre de travailleurs (ou un nombre similaire), ce qui permet d'éviter les licenciements¹; à l'inverse, ce dispositif peut être utilisé pour créer de nouveaux emplois (voir Messenger, 2009)². Ce temps de travail réduit peut revêtir diverses formes: semaine raccourcie (de cinq jours à trois ou quatre jours); journée raccourcie; fermeture provisoire de l'entreprise pendant quelques semaines voire quelques mois. Le concept du partage du travail, qui remonte à la grande dépression, imprègne l'esprit de la convention n° 47; adoptée au plus fort de cette crise, elle a introduit le principe de la semaine de 40 heures, préconisant que soit tenté, compte tenu des proportions atteintes par le chômage à cette époque, «un effort afin de réduire le plus possible la durée du travail dans toutes les catégories d'emplois».

138. Dans le contexte de la récession mondiale récente et de la crise mondiale de l'emploi qu'elle a entraînée, le partage du travail a suscité beaucoup d'intérêt en tant qu'instrument de politique du marché du travail permettant de préserver les emplois existants. En vertu des programmes nationaux mis en place, les entreprises perçoivent des indemnités quand, plutôt que de recourir aux licenciements, elles «partagent» la moindre quantité de travail disponible en réduisant le nombre d'heures de travail de l'ensemble des salariés ou des membres d'un service. La réduction du temps de travail dans le cadre du partage du travail s'accompagne souvent (mais pas toujours) d'une réduction de salaire, généralement proportionnelle à la réduction du temps de travail. Cet inconvénient important peut être compensé par un complément de salaire versé par l'Etat, souvent sous la forme d'une indemnisation du chômage partiel, mais qui peut aussi être financé à partir des recettes de l'Etat. Les politiques de partage du travail, quand elles sont correctement conçues et appliquées, sont avantageuses pour les deux parties: les travailleurs gardent leur emploi et se préparent pour l'avenir; quant aux entreprises, elles peuvent non seulement survivre à la crise, mais se placer en position avantageuse pour profiter du retour de la croissance (parce qu'elles ont gardé leur personnel, avec toutes ses compétences adaptées à l'entreprise); pour l'Etat et la société dans son ensemble, le coût des transferts sociaux, et finalement de l'exclusion sociale, est moindre. Outre qu'il contribue à éviter les licenciements massifs, le partage du travail permet également aux entreprises de conserver leur main-d'œuvre, d'où moins de frais de licenciement, d'embauche ou de réembauche, une capacité de fonctionnement préservée et un personnel dont le moral ne flanche pas dans les périodes difficiles.

¹ Cette forme de partage du travail est également connue sous le nom de chômage partiel ou de chômage technique.

² Il ne faut pas confondre partage du travail et partage de poste, qui fait référence à un accord volontaire en vertu duquel deux personnes prennent la responsabilité d'un seul emploi à plein temps. Une forme habituelle de partage d'un poste est de diviser un emploi à temps plein en deux emplois à temps partiel.

-
- 139.** Partage du travail et prestations de chômage partiel sont préconisées par le Pacte mondial pour l'emploi, adopté en juin 2009 par les mandants pour limiter ou éviter des pertes d'emplois et aider les entreprises à conserver leurs effectifs (BIT, 2009b, paragr. 11 4)). De même, plusieurs organes de l'Union européenne (UE) ont souligné que les dispositifs temporaires de partage du travail sont un moyen de contribuer à gérer l'impact de la crise mondiale de l'emploi et de préserver des emplois, en particulier lorsqu'ils s'accompagnent d'un soutien financier visant à compenser les pertes de revenus des travailleurs, et de mesures de formation (voir, par exemple, Commission européenne, 2009; Conseil de l'Union européenne, 2009).
- 140.** Cinq éléments peuvent être inclus – mais pas forcément simultanément – dans les politiques et les programmes de partage du travail destinés à éviter les licenciements (voir Messenger, 2009): réduction du nombre d'heures effectuées pour tous les travailleurs de l'entreprise ou d'un service particulier de l'entreprise; réduction correspondante (au prorata) des rémunérations (total du salaire); octroi d'un complément de salaire destiné à amortir les effets de la réduction temporaire des rémunérations; limitation de la durée d'application du programme (garantissant qu'il s'agit d'une mesure temporaire de crise); lien entre le programme de partage du travail et les activités de formation et de reconversion. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont en outre invitées à participer à la conception et à la mise en œuvre des programmes financés par l'Etat, ce qui peut améliorer les chances de succès.

B. Expériences nationales de partage du travail et autres aménagements du temps de travail

- 141.** Des programmes de partage du travail étaient déjà en place dans plusieurs pays du monde industrialisé avant le déclenchement de la crise économique mondiale, notamment en Autriche, en Belgique, au Canada, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse, ainsi que dans un certain nombre d'Etats des Etats-Unis (programmes de moindre envergure). Le programme fédéral de partage du travail en Allemagne – *Kurzarbeit*, de loin le plus ambitieux de tous les programmes alors lancés – a concerné environ 64 000 établissements et 1,5 million de salariés au plus fort de la crise, au milieu de l'année 2009³ (voir Crimmann, Wießner, et Bellmann, 2010). Un grand nombre de ces programmes ont été révisés et étoffés durant la crise. Par exemple, dans le programme français de *chômage partiel*, le plafond des heures non travaillées couvertes par les indemnités contractuelles de chômage partiel est passé de 600 à 800 heures par an, allant même jusqu'à 1 000 heures pour les entreprises dans les secteurs particulièrement vulnérables, comme l'industrie textile, l'habillement et le secteur de l'automobile. Pour plus d'informations sur les programmes de partage du travail dans les pays développés, voir Messenger, 2009.
- 142.** Préserver l'emploi durant la crise mondiale était également une priorité pour de nombreux pays à revenu intermédiaire, particulièrement touchés par les pertes d'emploi dans l'économie formelle, souvent dans les secteurs axés sur l'exportation ou sur les biens de consommation. En conséquence, au cours de l'année 2009, plusieurs de ces pays ont pris des mesures pour discuter, négocier et mettre en place des formes minimales de partage du travail ou autres aménagements du temps de travail, souvent (mais pas toujours) en lien avec des formations: Argentine, Chili, Mexique et Uruguay en Amérique latine; Bulgarie, Croatie, République tchèque, Hongrie, Pologne, Roumanie, Serbie (au niveau de l'entreprise seulement), Slovaquie, Slovénie et Turquie en Europe orientale; et Afrique du

³ Plusieurs autres mesures d'ajustement du temps de travail ont été largement utilisées en Allemagne, par exemple les comptes épargne-temps et les accords au niveau de l'établissement.

Sud. Même si les mesures diffèrent d'un pays à l'autre, elles présentent certains principes communs. L'une des similitudes des programmes de partage du travail d'Amérique latine et d'Europe orientale est qu'ils ont été principalement élaborés et mis en œuvre au niveau national. Un autre point de similitude est que beaucoup de ces pays se sont efforcés d'étendre aux travailleurs dont les horaires étaient réduits leurs dispositifs d'indemnisation du chômage ou leur couverture; par exemple, certains pays ont élargi les critères d'ouverture du droit aux indemnités de chômage partiel, et leur couverture. Pour plus d'informations sur les mesures de partage du travail dans les pays à revenu intermédiaire, voir Messenger et Rodríguez, 2010.

- 143.** Il existe différentes approches pour mettre en œuvre le partage du travail. Tout d'abord, la législation nationale (ou la législation à un niveau inférieur dans les régimes fédéraux), encourage souvent – sans le rendre obligatoire – l'établissement de systèmes de partage du travail, en offrant des avantages aux entreprises qui en adoptent. En Allemagne, les établissements contraints de procéder à des licenciements temporaires pour raisons économiques peuvent se prévaloir du *Kurzarbeit* (voir Wießner et coll., 2009). Le partage du travail a été beaucoup utilisé en République de Corée, à partir d'expériences diverses réalisées durant la crise financière de 1997-98. Durant la crise, le gouvernement coréen a activement favorisé le partage du travail auprès des entreprises individuelles en introduisant toute une série d'avantages financiers (voir Korea International Labour Foundation, 2009).
- 144.** Deuxièmement, les accords-cadres nationaux peuvent servir de cadre général pour les actions au niveau de l'entreprise. L'exemple du Japon montre qu'un accord tripartite au niveau national peut favoriser l'adoption de programmes de partage du travail dans des entreprises spécifiques, en apportant à la fois d'importants encouragements au niveau normatif et des incitations financières: un accord tripartite visant la sécurité de l'emploi et la création d'emplois a été conclu le 23 mars 2009 par le Premier ministre, Nippon Keidanren (Fédération japonaise des entreprises), la Chambre de commerce et d'industrie du Japon, la Fédération nationale des associations de petites entreprises et la Confédération des syndicats japonais (RENGO). Cet accord comportait quatre volets, dont le maintien de l'emploi grâce à la promotion du «modèle japonais» de partage du travail.
- 145.** Enfin, le partage du travail peut être adopté et mis en œuvre grâce à la négociation collective au niveau de la branche ou de l'entreprise; il n'est pas surprenant de constater qu'en 2009 cela a été le premier sujet de négociation collective en Europe (voir Eurofound, 2010c). En Allemagne, la plupart des accords collectifs de branche ou d'établissement contenaient déjà des dispositions autorisant les entreprises à réduire la durée du travail à hauteur de 20 pour cent au maximum, pour éviter les pertes d'emplois (voir Bosch, 2009). Cependant, même en l'absence de programmes nationaux de partage du travail ou d'accords-cadres tripartites au niveau national, il est possible d'adopter des mesures de ce type par voie d'accords collectifs et de les mettre en œuvre au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Ainsi, en Suède, alors que la législation ne prévoit pas de programme de partage du travail, en mars 2009, une convention collective adoptée dans le secteur manufacturier a autorisé une réduction de la durée du travail et des licenciements temporaires assortis d'une indemnisation équivalant au minimum à 80 pour cent du salaire habituel (Eurofound, 2010c, p. 18). Au Danemark, durant la crise, un grand nombre d'entreprises manufacturières ont aussi conclu des accords à leur niveau à partir d'une convention collective sectorielle de 2007, qui prévoyait une période de partage du travail de 13 à 26 semaines au maximum (Glassner et Keune, 2010, p. 15).

C. Compromis et contraintes

146. Une des caractéristiques distinctives de ce type de mesure est sa nature anticyclique. On peut généralement recourir au partage du travail durant toutes les phases du cycle économique, mais ce dispositif est beaucoup plus utilisé durant les récessions, pour contribuer à amortir la hausse subite du chômage. Une des objections formulées à l'encontre de ce dispositif est qu'il ne fait que retarder des licenciements inévitables, et qu'il est donc source de gaspillage. Certes cet argument peut susciter quelque interrogation sur les mérites du dispositif mais, en temps de crise, lorsque les possibilités d'emploi se font rares, préserver les emplois existants n'est pas le seul avantage: le chômage est en quelque sorte reporté en attendant la reprise, éloignant le risque de grossir les effectifs du chômage de longue durée. Un autre inconvénient qui a pu être objecté est que ces dispositifs maintiendraient «sous perfusion» des établissements économiquement non viables, interférant dans le processus normal de création et de disparition d'entreprises. Pour cette raison, les programmes de partage du travail devraient être ciblés sur les entreprises confrontées à des problèmes temporaires découlant d'une récession cyclique, et non pas sur les entreprises confrontées à des ajustements économiques structurels; il est vrai que la distinction n'est pas toujours facile à établir dans la pratique.
147. Différentes approches ont été utilisées pour cibler les mesures de partage du travail; il semble que la plus efficace soit de fixer une limite à la durée des subventions associées au partage du travail, pour que ces dispositifs n'entravent pas les ajustements structurels inévitables. Cette limitation dans le temps permet de garantir que le programme est par nature temporaire, destiné à répondre à une crise ou à faciliter des changements mutuellement acceptés, et ne vise pas à réduire de façon permanente la durée du travail et les salaires. On réduit aussi les «pertes sèches» (consistant par exemple à fournir des subventions publiques à des entreprises qui n'auraient pas licencié). Se trouvent également limités les effets de déplacement pouvant se produire lorsque les entreprises qui ne survivent que grâce aux subventions publiques éjectent du marché des entreprises et des industries émergentes.

D. Efficacité, coûts et avantages

148. Il se dégage des périodes de récession précédentes un faisceau d'éléments qui montrent que les programmes de partage du travail peuvent éviter les licenciements (voir par exemple Messenger, 2009), mais pas toujours sur le long terme, et que, en période de graves difficultés économiques, ils ne feraient que les reporter à plus tard (voir par exemple Calavrezo, Duhautois et Walkowiak, 2009). On peut malgré tout considérer ce dernier résultat comme positif si les mesures de partage du travail s'accompagnent de formation, et si ce temps de partage est mis à profit pour préparer les travailleurs à se tourner vers de nouveaux emplois quand la reprise s'installe. C'est peut-être sur ce point qu'il faudrait le plus améliorer ces dispositifs: la participation à la formation a été très limitée dans la pratique, même en Allemagne (voir par exemple Eurofound, 2010b; Crimmann, Wießner, et Bellmann, 2010).
149. Il ressort d'études très récentes consacrées aux effets du partage du travail sur la préservation des emplois que ces programmes réduisent en réalité les licenciements en accroissant la réduction des horaires travaillés par salarié (Arpaia et coll., 2010, p. 40; Crimmann, Wießner, et Bellmann, 2010, p. 35; OCDE, 2010, p. 15; Hijzen et Venn, 2011, p. 4). En outre, d'autres aménagements du temps de travail – et notamment les comptes épargne-temps – peuvent avoir contribué aux effets positifs sur l'emploi dans des pays comme l'Allemagne, parce que ces comptes doivent être réduits à zéro pour que l'entreprise ait accès au *Kurzarbeit* (voir Crimmann, Wießner, et Bellmann, 2010).

Partie V. Le temps de travail aujourd'hui: principaux enjeux

150. Comme indiqué au début du présent rapport, la discussion sur les politiques du temps de travail au XXI^e siècle part de l'idée que les politiques internationales relatives au temps de travail doivent trouver un équilibre approprié et largement acceptable entre les besoins des travailleurs (y compris en matière de santé, de sécurité et de vie familiale et personnelle) et les impératifs des entreprises, tout en prenant en compte les besoins de la collectivité. Il est admis dans ce contexte que certaines des normes minimales sur le temps de travail sont des droits humains et qu'elles ne devraient pas être subordonnées à des considérations économiques, notamment celles qui sont essentielles à la protection de la santé.

151. Cet objectif global peut ensuite être subdivisé en un certain nombre de questions spécifiques ayant des implications pour pratiquement toutes les formes d'aménagement du temps de travail. La Partie V, se fondant sur les analyses présentées dans le rapport, passe en revue les principaux enjeux liés au temps de travail. Il est suggéré que les mandants tripartites examinent ces questions et que le BIT en tienne compte pour l'élaboration d'orientations futures visant à faire progresser le travail décent dans le domaine du temps de travail. Ces questions sont les suivantes:

- **Durée journalière du travail/durée maximale des postes/durée minimale des périodes de repos journalier.** La question de la limitation de la durée journalière de travail remonte au début de la révolution industrielle, avec la montée du mouvement ouvrier international et la lutte pour la journée de huit heures. Comme il a été mentionné plus haut, la première norme internationale du travail, la convention n° 1, a inscrit la journée de huit heures dans le droit international en limitant à huit heures la durée journalière du travail dans l'ensemble du secteur industriel. Cette limite a ensuite été étendue au secteur des services avec la convention n° 30. Cependant, au XXI^e siècle, les systèmes de travail posté et d'autres formes d'aménagement du temps de travail sont devenus extraordinairement complexes dans nombre d'entreprises et pour les travailleurs qui n'effectuent pas une semaine type. Compte tenu des données empiriques, il convient de ne pas envisager isolément la durée journalière du travail; il faut en effet envisager le système de travail par postes (ou autre type d'organisation du temps de travail) en même temps et dans sa totalité, plutôt qu'élément par élément. Il existe des interactions entre les différentes caractéristiques de ce système (durée des postes, horaires, nombre d'équipes consécutives, etc.), et leurs effets peuvent se compenser (voir les constatations empiriques aux paragraphes 80, 81 et 84). En résumé, il est clair qu'il est essentiel de limiter la durée journalière maximale du travail pour garantir aux travailleurs un repos journalier minimal, et du temps pour leur famille et pour d'autres aspects de leur vie personnelle.
- **Durée hebdomadaire du travail.** La question de la limitation de la durée hebdomadaire du travail remonte également à la fondation de l'OIT et à la première norme internationale du travail, la convention n° 1, qui fixe une limite générale de 48 heures. Cette limite hebdomadaire est ensuite étendue au secteur des services avec la convention n° 30. Si le problème d'une durée hebdomadaire du travail excessive tend à s'atténuer dans la plupart des pays développés, il demeure un sujet majeur de préoccupation dans la plupart des pays en développement (comme le montre la Partie II) et dans certains secteurs – hôtellerie et restauration, transports, entreposage. Il ressort des constatations empiriques disponibles qu'une durée de travail habituelle de 48 heures par semaine est préjudiciable à la santé, à la sécurité et au bien-être de la plupart des travailleurs et empêche de réduire au minimum les conflits entre le travail et la vie de famille. Une semaine courte est plus productive qu'une semaine longue, laquelle est source de risques supplémentaires pour la sécurité et la santé au travail et

donc de coûts substantiels pour les entreprises. Tous ces éléments montrent que la limitation de la durée hebdomadaire du travail demeure un enjeu important.

- **Durée minimale des périodes de repos hebdomadaire/nombre maximum d'équipes successives.** Le principe d'une période de repos hebdomadaire régulière, ininterrompue (le jour de repos de la semaine), remonte encore plus loin que celui de la journée de huit heures, et trouve ses origines dans les grandes religions. Deux normes internationales du travail à jour abordent la question, à savoir la convention n° 14 et la convention n° 106; toutes deux prévoient une période de repos hebdomadaire ininterrompue qui ne peut pas être inférieure à 24 heures consécutives¹. Cependant, les données empiriques disponibles suggèrent dans leur majorité qu'un seul jour de repos par semaine n'est généralement pas suffisant pour éviter la diminution de la vigilance et de l'efficacité au travail, et qu'un minimum de deux jours de repos successifs pourrait être approprié. Le repos hebdomadaire devrait, autant que possible, être accordé en même temps à toutes les personnes intéressées d'un même établissement, comme le prescrit la convention n° 106 mais, si l'on envisage certaines formes de flexibilité – travail posté, horaires hebdomadaires comprimés –, la programmation du repos hebdomadaire peut devenir un enjeu significatif.
- **Pauses durant la journée de travail.** Les pauses à intervalles réguliers et les plus courts possible durant la journée de travail sont essentielles pour réduire l'accumulation de la fatigue. La question est importante, bien que parfois négligée. Et si la journée de travail s'allonge, même si la durée hebdomadaire raccourcit (par exemple avec les horaires hebdomadaires comprimés), la question devient encore plus délicate. On notera cependant qu'aucune norme internationale du travail ne l'aborde.
- **Modulation, y compris annualisation, des horaires de travail sur des périodes de plusieurs semaines.** La base traditionnelle servant au calcul des heures de travail (la période de référence) est, à de rares exceptions près (moyenne des heures de travail calculée sur trois semaines dans les cas du travail par équipes, conformément à la convention n° 1), soit la journée de travail, soit plus fréquemment la semaine de travail. Le concept de calcul de la moyenne des heures change cette hypothèse fondamentale, et soulève la question du choix de la période (ou des périodes) de référence et des conditions d'autorisation de cette période. Par exemple, une convention collective doit-elle être requise pour étendre la période de référence? Que se passe-t-il dans le cas d'aménagements du temps de travail atypiques ou précaires (voir plus loin), susceptibles de rendre sans objet toute extension de la période de référence.
- **Les congés payés annuels.** Il existe fort peu d'éléments indiquant quelle doit être la durée des congés payés annuels pour garantir une récupération et un repos suffisants et éviter l'épuisement. La norme internationale du travail la plus récente à ce sujet, la convention n° 132, prévoit une période de congés payés annuels de trois semaines pour une année de service, mais il n'existe pas de données empiriques solides pour déterminer si cette durée est appropriée. Or, lorsqu'on envisage certaines formes de flexibilité du temps de travail (par exemple l'annualisation des heures de travail), la programmation des congés payés annuels peut être un enjeu important.

¹ La recommandation n° 103 recommande d'étendre le repos hebdomadaire à 36 heures, si possible sans interruption.

-
- **La protection des travailleurs de nuit.** Le travail de nuit a été et demeure un enjeu important eu égard au temps de travail, étant donné sa nature exceptionnelle. Il va à l'encontre de l'horloge biologique humaine – puisqu'il exige de rester éveillé, vigilant et productif durant la période où la tendance biologique à dormir est à son maximum. Il en résulte (comme indiqué plus haut) un risque supplémentaire de maladies professionnelles, d'accidents du travail et de lésions ainsi qu'une difficulté accrue à concilier vie professionnelle et vie familiale. Pour ces raisons, le travail de nuit exige des protections spéciales (par exemple un contrôle régulier de la santé) comme celles prévues par la convention n° 171. La question se pose notamment pour le travail posté de nuit des femmes. D'un côté, la législation protectrice interdisant le travail de nuit n'est pas proscrite; d'un autre côté, il faut veiller à prévoir des aménagements raisonnables pour garantir la sécurité de tous les travailleurs de nuit, en particulier des femmes (transports publics sûrs, espaces publics suffisamment éclairés, etc.).
 - **L'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel.** L'une des évolutions les plus marquantes du temps de travail est l'augmentation considérable du travail de courte durée ou à temps partiel – augmentation qui va de pair avec celle du taux d'activité salariée des femmes. Le défi à ce sujet est d'assurer l'égalité de chances et de traitement par rapport aux travailleurs à plein temps, question particulièrement cruciale pour les travailleurs qui ne font que très peu d'heures. La convention n° 175 traite expressément de l'égalité de traitement, mais il pourrait être utile d'élaborer des orientations pratiques destinées aux gouvernements et aux entreprises sur la façon de progresser vers cet objectif.
 - **Les aménagements atypiques ou précaires du temps de travail.** Certaines formes d'aménagement du temps de travail, en particulier celles qui portent sur le temps partiel marginal avec un très petit nombre d'heures (moins de 15 heures par semaine) ou qui ne fixent pas de durée du travail, comme le travail à la demande (astreinte) et les contrats «zéro heure», sont si inhabituelles qu'elles ont été définies comme des aménagements atypiques du temps de travail (voir Partie III du rapport). Cette question est étroitement liée à celle de l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel, car beaucoup d'entre eux travaillent essentiellement à temps partiel, même s'ils ne disposent pas d'un contrat de travail régulier. Nombre de ces aménagements précaires du temps de travail comportent à l'évidence un aspect contractuel; mais il ne faudrait pas confondre cette question avec l'emploi précaire, qui est un problème beaucoup plus vaste. La question de la durée du travail (et également des horaires de travail) dans l'économie informelle relève aussi de cette problématique, sachant que, dans l'économie informelle, cette durée peut être soit trop courte, soit excessivement longue, souvent en fonction du sexe (comme on l'a vu dans la Partie II du rapport).
 - **Vers une flexibilité équilibrée du temps de travail.** «La flexibilité à l'initiative de qui?» Voilà la question fondamentale du temps de travail au XXI^e siècle. Avec le recours de plus en plus fréquent à diverses formes de flexibilité du temps de travail, la question est de savoir comment trouver un équilibre entre une variabilité des heures déterminée par l'employeur et la capacité du travailleur de choisir, ou du moins d'avoir son mot à dire en la matière. Les données empiriques disponibles montrent que, lorsqu'ils sont correctement structurés, les horaires flexibles peuvent être adaptés aux besoins individuels des travailleurs, y compris ceux qui ont des responsabilités familiales, tout en répondant aux impératifs des entreprises. Cette approche «gagnant-gagnant» prend en compte les préférences des travailleurs et celles des employeurs, comme le suggère la recommandation n° 116. Cependant, faute d'éléments sur la façon d'atteindre cette «flexibilité équilibrée», il pourrait être utile de disposer de principes directeurs pour l'élaboration et la mise en œuvre de ce type d'aménagements.

-
- **Le partage du travail.** Comme on l'a vu dans la Partie IV, l'expérience récente de la récession et de la crise mondiale de l'emploi a suscité un regain d'intérêt pour le concept de partage du travail, apparu durant la crise des années trente, et que reflète l'esprit de la convention n° 47. Selon un certain nombre d'études très récentes consacrées aux effets des programmes de partage du travail sur la préservation des emplois, en augmentant la réduction du temps de travail par travailleur, ces programmes réduisent les licenciements. Cependant, la question essentielle pour l'élaboration des politiques va au-delà de ce rôle relativement limité: le partage du travail peut-il être plus qu'une mesure de riposte à la crise? Est-ce un outil susceptible d'aider les entreprises en cas de restructurations? Peut-il contribuer à augmenter l'emploi dans un contexte mondial de préoccupations croissantes liées à la viabilité environnementale des politiques économiques?
 - **Le dialogue social et la négociation collective sur le temps de travail.** La législation nationale peut, au mieux, fournir un cadre pour la négociation de différentes formes d'aménagements du temps de travail. Il ne faut donc pas sous-estimer l'importance du dialogue social et de la négociation collective, notamment pour faire entendre la voix des femmes. La réussite de la coopération tripartite menée dans de nombreux pays pour apporter des réponses à la crise, comme le partage du travail, peut servir de base à une future coopération tripartite sur les enjeux liés au temps de travail.
 - **Les données sur le temps de travail.** L'un des enjeux majeurs qui est apparu dans les consultations effectuées pour le présent rapport est la nécessité de disposer de données pertinentes et fiables sur le temps de travail, qu'il s'agisse de la durée du travail ou, dans la mesure du possible, des aménagements du temps de travail. Le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs ont exprimé leur préoccupation quant à la validité des données du BIT sur le temps de travail, notamment pour les pays en développement. Les données sur la répartition des personnes occupées en fonction de la durée du travail rémunéré, comme celles qui ont été collectées auprès des offices nationaux de statistique pour le rapport *Working time around the world*, sont une bonne base pour améliorer les données du BIT, afin de permettre des analyses plus régulières des tendances et des évolutions du temps de travail. Les données sur les heures de travail non rémunérées (que certains offices nationaux de statistique rassemblent déjà) seraient utiles aussi pour mettre en lumière la répartition entre hommes et femmes des tâches domestiques et familiales, en complément des données sur le travail rémunéré.
 - **Questions transversales.** Comme il ressort des analyses présentées dans le rapport, il existe, en ce qui concerne la durée du travail et, dans une moindre mesure, les horaires de travail, des différences substantielles entre les hommes et les femmes. Il s'agit là d'une question transversale qui a des implications importantes pour un grand nombre des thèmes examinés ci-dessus, notamment le travail à temps partiel. L'âge est une autre question transversale, mais le manque de données ventilées par âge est un obstacle sérieux à l'analyse comparée de la durée et des horaires de travail des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés.

Partie VI. Conclusion et points pour la discussion

- 152.** Comme on l'a vu au début du rapport, le but de la réunion tripartite d'experts est de passer en revue les formes contemporaines d'aménagement du temps de travail et de donner des avis, notamment en recensant les principaux aspects à prendre en considération dans l'élaboration d'orientations futures de l'OIT, destinées à faire progresser le travail décent sur le plan du temps de travail. Nonobstant l'imperfection des statistiques du BIT sur le temps de travail, le rapport a analysé l'évolution récente de la durée du temps de travail (heures de travail) et de son organisation (horaires de travail). Il a examiné les données empiriques les plus récentes concernant les effets de la durée du travail et de différents régimes horaires sur la sécurité et la santé au travail; l'équilibre entre travail et vie privée, et notamment entre la vie professionnelle et la vie familiale; la productivité et la performance de l'entreprise. Il a évoqué brièvement l'impact de la récente crise mondiale économique et de l'emploi en se focalisant sur les mesures prises en ce qui concerne le temps de travail, comme le partage du travail, pour faire face à la crise. Enfin, il a proposé, aux fins de la discussion des experts, une réflexion sur les principaux enjeux de la question du temps de travail au XXI^e siècle.
- 153.** Au vu des informations contenues dans le rapport, la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail pourrait envisager d'articuler sa discussion autour des points suivants:
- a) Quels sont les tendances et les faits nouveaux les plus importants en ce qui concerne la durée du travail? Quelles sont leurs conséquences pour les politiques du temps de travail, à la fois dans l'optique de la protection des travailleurs et dans celle de la promotion d'entreprises viables? Quels sont les effets de la durée du travail sur différentes catégories de travailleurs – femmes, jeunes, personnes âgées – et sur différents types d'entreprise (selon les secteurs ou les branches d'activité)? Quelles sont les conséquences de ces effets pour les politiques du temps de travail?
 - b) Les conventions et recommandations de l'OIT sur la durée du travail, en particulier les conventions n° 1 et n° 30, offrent un cadre général de réglementation du temps de travail à l'échelle internationale. Dans quelle mesure ces normes sont-elles encore applicables aux modes contemporains d'aménagement du temps de travail? Qu'en est-il des autres normes internationales sur le temps de travail, qui sont examinées dans la Partie II du rapport? Comment assurer que les dispositions pertinentes des conventions existantes soient correctement appliquées?
 - c) Quels sont les plus importants faits nouveaux en ce qui concerne les horaires de travail? Quelles sont leurs conséquences pour les politiques du temps de travail, à la fois dans l'optique de la protection des travailleurs et dans celle de la promotion d'entreprises viables? Quels sont les effets des différents régimes horaires, en particulier des horaires souples ou variables, sur différentes catégories de travailleurs et d'entreprise (selon les secteurs ou les branches d'activité), sur les communautés et sur la société en général?
 - d) Compte tenu du Pacte mondial pour l'emploi et des informations fournies dans le rapport sur les mesures prises en matière de temps de travail pour faire face à la crise, en particulier le partage du travail, quelles sont les conséquences de l'expérience tirée de la crise pour des activités futures du BIT dans le domaine du temps de travail?

-
- e) Quels sont les principaux aspects à prendre en considération dans l'élaboration d'orientations futures de l'OIT, destinées à faire progresser le travail décent pour les hommes et les femmes dans le domaine du temps de travail?
- f) Quelle action l'OIT devrait-elle mener à l'avenir en ce qui concerne les principaux aspects de la question du temps de travail au XXI^e siècle? Quelles propositions concrètes devraient être soumises au Conseil d'administration à propos de la suite à donner à la présente réunion?

Sources des données

Pour obtenir des données comparables entre pays, on a souvent procédé à des calculs et à des agrégations statistiques. Tel a été le cas lorsqu'il existait une seule série complète ⁽¹⁾, lorsque l'éventail de tranches horaires était différent d'un pays à l'autre ⁽²⁾, lorsque l'information concernant la situation dans l'emploi était fortement désagrégée et lorsque l'on ne disposait que de données trimestrielles – et non annuelles – ou de quantités – et non de pourcentages ⁽³⁾. C'est pourquoi les chiffres tirés des données brutes provenant des sources indiquées ci-dessous ne correspondent pas directement à ceux qui sont présentés dans le rapport.

Eurostat ^{1,3}, *Emploi et chômage (enquête sur les forces de travail)*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database [7 mars 2011].

Federal Bureau of Statistics, Pakistan ^{2,3}, 2009, *Labour Force Survey 2008–2009*, www.statpak.gov.pk/fbs/content/labour-force-survey-2008-09 [3 mars 2011].

Central Statistical Agency, Ethiopia ³, 2009, *Statistical Report on Urban Employment Unemployment Survey 2009*, pp. 203-208, www.csa.gov.et/surveys/Employment_Unemployment_Survey/Employment_Unemployment_Survey_2009/survey0/data/Docs/Report%20on%20UBEUs-2009.pdf [3 mars 2011].

Department of Statistics, Jordan ³, 2000-2009, *Employment and Unemployment*, www.dos.gov.jo/owa-user/owa/emp_unemp_y.p_select_y?lang=E [2 mars 2011].

ILO, Laborsta Database, *Hours of work, by economic activity* (employment indicator 4A), <http://laborsta.ilo.org> [8 mars 2011].

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ¹, 2001-2008, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*, Brazil, www.ibge.gov.br/servidor_arquivos_est/diretorios.php?caminho=:/pub/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual# [10 mars 2011].

Instituto Nacional de Estadísticas, Chile ^{2,3}, 2010, *Mercado del trabajo*, www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_2010.php [10 mars 2011].

Instituto Nacional de Estadística y Censos, Argentina ¹, 2003-2010, *Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares*, www.indec.mecon.ar/principal.asp?id_tema=9556 [10 mars 2011].

Instituto Nacional de Estadística e Informática, Perú ¹, 2005-2008, *Encuesta Nacional de Hogares*, <http://webinei.inei.gob.pe/anda/?page=enaho.html> [2 fév. 2011].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México ³, 2005-2010, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, Consulta interactivo de datos, www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=17606&c=10819&s=est&cl=4# [24 fév. 2011].

Central Department of Statistics & Information, Saudi Arabia. 2009. *Manpower Research Bulletin 2009*, www.cdsi.gov.sa/english/index.php?option=com_docman&Itemid=162 [20 fév. 2011].

Ministry of Manpower, Singapore, 2010, *Report on Labour Force in Singapore, 2010*, www.mom.gov.sg/Documents/statistics-publications/manpower-supply/report-labour-2010/mrsd_2010LabourForce.pdf [22 fév. 2011].

-
- National Bureau of Statistics, Nigeria, 2010, *Labour Force Survey: March, 2009*, www.nigerianstat.gov.ng/ext/latest_release/LabourForcestat.pdf [22 fév. 2011].
- National Statistical Office, Thailand ³, *Employed persons by hours worked per week for whole kingdom by sex 2001–2010*, http://web.nso.go.th/en/survey/lfs/q310_table6.xls [22 fév. 2011].
- National Statistics Office, Philippines ³, 2004-2009, *Index of Labor Force Statistics*, www.census.gov.ph/data/sectordata/datalfs.html [22 fév. 2011].
- Organisation for Economic Co-operation and Development ¹, 2000-2009, *Data on employment by detailed usual hours bands*, <http://stats.oecd.org> [22 fév. 2011].
- Haut Commissariat au Plan, Direction de la statistique, Maroc ³, 2000-2008, *Activité, emploi et chômage*, www.hcp.ma [22 fév. 2011].
- Statistics Bureau of Japan ³, 2006-2010, *Labour Force Survey*, www.e-stat.go.jp/SG1/estat/OtherListE.do?bid=000000110001&cycode=7 [24 fév. 2011].
- Statistics Canada ¹, 2000-2010, *CANSIM Table 282-0026: Labour force survey estimates, by actual hours worked, class of worker, National Occupational Classification for Statistics and sex*, www5.statcan.gc.ca/cansim/a05;jsessionid=54C39BF5269139D24C0E98D97221C8A5?id=2820026&stByVal=3&lang=eng [3 fév. 2011].
- Korean Statistical Information Service, 2000-2010, *Employed persons by gender/by hours worked*, http://kosis.kr/eng/database/database_001000.jsp?listid=E&subtitle=Employment,Labor,Wages [25 fév. 2011].
- Statistics South Africa ¹, 2000-2007, *Labour Force Survey. 2008–10. Quarterly Labour Force Survey*, www.statssa.gov.za [22 fév. 2011].
- Turkish Statistical Institute ², 2000-2009, *Databank: Employment, Unemployment & Wages*, www.turkstat.gov.tr [22 fév. 2011].
- United States Bureau of Labor Statistics, 2003-2010, *Labor force statistics from the current population survey: Hours of work*, www.bls.gov/cps/lfcharacteristics.htm#hours [22 fév. 2011].

Bibliographie

- Ala-Mursala, L. et coll. (2004): «Effect of employee worktime control on health: A prospective cohort study», dans *Occupational & Environmental Medicine*, vol. 61, n° 3, pp. 254-261.
- Anxo, D. (2009): «Working Time Policy in Sweden», dans *Working time: In search of new research territories beyond flexibility debates*, JILPT Report No. 7, pp. 55-70 (Tokyo, The Japan Institute for Labour Policy and Training).
- Arpaia, A. et coll. (2010): *Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations*, European Economy Occasional Papers No. 64 (Bruxelles, Commission européenne; Direction générale, Affaires économiques et financières; et Direction générale, Emploi, Affaires sociales et Inclusion).
- Australian Bureau of Statistics (2010): *Working time arrangements* (Canberra).
- Bagati, D. (2011): *2010 India Benchmarking Report* (New York, Catalyst).
- Balducchi, D. E.; Wandner, S. A. (2008): «Work sharing policy: Power sharing and stalemate in American federalism», dans *Publius: The Journal of Federalism*, vol. 38, n° 1, pp. 111-136.
- Baltes, B. B. et coll. (1999): «Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria», dans *Journal of Applied Psychology*, vol. 84, n° 4, pp. 496-513.
- Blackden, M. et coll. (2006): *Gender and growth in Sub-Saharan Africa: Issues and evidence*, Research Paper No. 2006/37 (Institut mondial de recherche sur les aspects économiques du développement, Université des Nations Unies, Helsinki).
- Bloom, N.; Kretschmer, T.; Van Reenen, J. (2009): «Work-life balance, management practices and productivity», dans R. Freeman et K. Shaw (dir. de publication): *International differences in the business practices and productivity of firms* (Chicago, University of Chicago Press).
- Bosch, G. (2009): *The European debate on work-sharing in the economic crisis*, www.kapitalismuskongress2009.dgb.de/referenten/vita/bosch [consulté le 8 juillet 2011].
- Boulin, J.-Y. et coll. (dir. de publication) (2006): *Decent working time: New trends, new issues* (Genève, BIT).
- Broughton, A.; Biletta, I.; Kullandar, M. (2010): *Flexible forms of work: «Very atypical» contractual arrangements* (Dublin, Eurofound), www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/ef_0310.pdf [6 juillet 2011].
- Bureau international du Travail (BIT) (2011): *Database of conditions of work and employment laws*, www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home [11 juillet 2011].
- (2009a): *Key indicators of the labour market*, sixième édition (Genève).
- (2009b): *Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi*, résolution adoptée par la 98^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 19 juin.

-
- (2008a): *La mesure du travail décent*, document d'information pour la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, Genève, 8-10 sept.
- (2008b): *Key indicators of the labour market*, cinquième édition (Genève, BIT).
- (2005): *Durée du travail. Vers plus de flexibilité? Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution), Rapport III (Partie 1B)*, CIT, 93^e session (Genève, BIT).
- (2004a): *Shift work*, Conditions of work and employment information sheets, n° WT-8 (Genève).
- (2004b): *Staggered hours schemes*, Conditions of work and employment information sheets n° WT-9 (Genève).
- (2004c): *Compressed workweeks*, Conditions of work and employment information sheets, n° WT-13 (Genève).
- (2002): *Travail décent et économie informelle*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2001.
- (1984): *Etude d'ensemble des rapports concernant la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, la convention (n° 106) et la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution), Rapport III (Partie 4B)* (Genève).
- Byron, K. (2005): «A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents», dans *Journal of Vocational Behavior*, vol. 67, n° 2, pp. 169-198.
- Calavrezo, O.; Duhautois, R.; Walkowiak, E. (2009): «Chômage partiel et licenciements économiques», dans *Connaissance d'emploi*, n° 63.
- Carlier, S. I. (2006): «Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas Colombianas», dans *Estudios gerenciales*, vol. 22, n° 100, pp. 49-70.
- Caruso, C. (2006): «Possible broad impacts of long work hours», dans *Industrial Health*, vol. 44, n° 3, pp. 531-536.
- et coll. (2004): *Overtime and extended work shifts: Recent findings on illness, injuries and health behaviors* (Washington, DC, United States Department of Health and Human Services; Centers for Disease Control and Prevention; National Institute for Occupational Safety and Health).
- Cavalcanti, L. G.; Hany, F. E. S.; Paulo, M. A. (2010a): *The 2009 pilot time use survey in Brazil*, exposé présenté à la 32^e Conférence de l'International Association for Time Use Research, Sciences Po, Paris, 7-10 juillet.
- (2010b): *A pesquisa piloto de uso do tempo do IBGE 2009/2010*, document présenté à Fazenda Gênero 9: Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, Universidade Federal de Santa Catarina, Brésil, 23-26 août.

-
- Cologne Institute for Economic Research (2010): *Company Survey on Work-Life-Balance 2010: Firms become family-friendly*, www.iwkoeln.de/Publikationen/NewsletterinEnglisch/Archiv/tabid/137/articleid/30778/sq/working;tiem/portalid/0/Default.aspx [11 juillet 2011].
- Commission européenne (2010): *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation* (Diegen, Deloitte Consulting).
- (2009): *Un engagement commun en faveur de l'emploi*, COM(2009) 257 final (Bruxelles).
- (2004): *Statistical analysis of socio-economic costs of accidents at work in the European Union* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).
- Community Business (2010) *The state of work-life balance in Hong Kong Survey* (Hong-kong, Chine).
- Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) (2008): *Rapport de la Conférence, 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail, 24 nov. - 5 déc. 2008 (ICLS/18/2008/IV/FINAL)* (Genève, BIT).
- (1998): *Rapport général, Rapport IV, 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 6-15 oct. 1998* (Genève, BIT).
- Conseil de l'Union européenne (2009): *Employment Committee's contribution to the informal Employment Summit – Analysis carried out by the EMCO on short-time working arrangements* (10015/1/09, Rev. 1, Add. 1) (Bruxelles).
- Costa, G.; Folkard, S.; Harrington, J. M. (2010): «Shift and extended hours of work», dans P. Baxter et coll. (dir. de publication): *Hunter's diseases of occupation*, 10th edition (Londres, Hodder Education).
- Crimmann, A.; Wießner, F.; Bellmann, L. (2010): *The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis*, n° 25 de la série *Conditions of Work and Employment* (Genève, BIT).
- Crouter, A. C. et coll. (2001): «Implications of overwork and overload for the quality of men's family relationships», dans *Journal of Marriage and the Family*, vol. 63, n° 2, pp. 404-416.
- Dembe, A. E. et coll. (2005): «The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States», dans *Occupational & Environmental Medicine*, vol. 62, n° 9, pp. 588-597.
- ; Delbos, R.; Erickson, J. B. (2009): «Estimates of injury for healthcare personnel working night shifts and long hours», dans *Quality & Safety in Health Care*, vol. 18, n° 5, pp. 336-340.
- Deutsche Versicherungsbörse (2007): *ERGO Versicherungsgruppe: Arbeitszeitkonten der ERGO Lebensversicherer bieten Bestleistung*, www.deutsche-versicherungsboerse.de/pressespiegel/ERGO-Versicherungsgruppe-Arbeitszeitkonten-der-ERGO-Lebensversicherer-bieten-Bestleistung-ps_4865.html [5 juillet 2011].

-
- Eurofound (2010a): *20 ans de conditions de travail en Europe: Premiers résultats (à partir de la 5^e Enquête européenne sur les conditions de travail: Résumé* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- (2010b): *Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes: ERM report 2010* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- (2010c): *Industrial relations developments in Europe 2009* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).
- Fagan, C. et coll. (2011): *The influence of working time arrangements on work–life integration or «balance»: A review of the international evidence*, document d'information préparé en vue de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, Genève, 17-21 oct.
- ; Burchell, B. (2002): *Gender, jobs and working conditions in the European Union* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).
- Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) (2000): *L'état de la population mondiale 2000. Vivre ensemble dans des mondes séparés: hommes et femmes à une époque de changements* (New York).
- Ghosheh, N., à paraître: *Minimum wage legislation in Africa, Latin America, and the Caribbean: Camouflaging reality?*, Conditions of Work and Employment Series (Genève, BIT).
- Glassner, V.; Keune, M. (2010): *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*, DIALOGUE, document de travail n° 10 (Genève, BIT).
- Golden, L. (2011): *Effects of working time on productivity and enterprise competitiveness*, document d'information préparé en vue de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, Genève, 17-21 oct.
- Hayter, S. (dir. de publication), à paraître: *The role of collective bargaining in a global economy: Negotiating for social justice* (Genève, BIT).
- Hendriks, A. M.; León, C.; Chinchilla, N. (2006): *Estados de las políticas de conciliación en Hispanoamérica* (Barcelone, IESE Business School, Université de Navarra).
- Hijzen, A.; Venn, D. (2011): *The role of short-time work schemes during the 2008-09 recession*, document de travail n° 115 de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations (Paris, Editions OCDE).
- Incomes Data Services (2010): *Overtime*, IDS HR Studies, n° 931 (Londres).
- (2009): *Annual hours*, IDS HR Studies, n° 908 (Londres).
- Janssen, D.; Nachreiner, F. (2004): «Health and psychosocial effects of flexible working hours», dans *Revista de Saúde Pública*, vol. 38 (suppl.), pp. 11-18.
- Jeske, D. et coll. (2006): *Flexibility and secured employment: Creative approaches at Airbus in Nordenham, Germany*, www.mire-restructuring.eu/docs/CS%20Airbus%20A%20EN.pdf [5 juillet 2011].

-
- Korea International Labour Foundation (2009): *Twenty-three percent of workplaces with over 100 employees join work sharing*, www.koilaf.org/KFeng/engLabornews/bbs_read_dis.php?board_no=5978&page=40&keyField=&keyWord=&keyBranch= [21 juillet 2011].
- Kossek, E.; Michel, J. (2010): «Flexible work schedules», dans S. Zedeck (dir. de publication): *APA Handbook of industrial and organizational psychology*, vol. 1 (Washington, DC, American Psychological Association).
- Kouzis, G.; Kretsos, L. (2003): *Annualized hours in Europe*, www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/study/tn0308101s.htm [5 juillet 2011].
- Lee, S.; McCann, D., à paraître: «Negotiating working time in fragmented labour markets: Realizing the promise of “regulated flexibility”», dans S. Hayter (dir. de publication): *The role of collective bargaining in a global economy: Negotiating for social justice* (Genève, BIT).
- ; McCann, D.; Messenger, J. (2007): *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Londres et Genève, Routledge et BIT).
- Maddison, A. (2001): *L'économie mondiale: Une perspective millénaire* (Paris, OCDE).
- Martens, M. F. J. et coll. (1999): «Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours», dans *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20, n° 1, pp. 35-46.
- McMenamin, T. M. (2007): «A time to work: Recent trends in shift work and flexible schedules», dans *Monthly Labor Review*, vol. 130, n° 12, pp. 3-15.
- Messenger, J.C.; Rodríguez, S. (2010): «New developments in work sharing in middle-income countries», TRAVAIL, note d'information n° 2 (Genève, BIT).
- (2009): «Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis», TRAVAIL, note d'information n° 1 (Genève, BIT).
- 2004 (dir. de publication): *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance* (Londres et Genève, Routledge et BIT).
- Ministry of Manpower, Singapore (2004): *Tripartite guidelines on flexible work schedules*, www.mom.gov.sg/Documents/employment-practices/Guidelines/3250_Flexible_Work_Schedule_Guidelines.pdf [5 juillet 2011].
- Morris, M. L.; Madsen, S. R. (2007): «Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities», dans *Advances in Developing Human Resources*, vol. 9, n° 4, pp. 439-454.
- Nakata, A. (2011): «Effects of long work hours and poor sleep characteristics on workplace injury among full-time male employees of small- and medium-scale businesses», dans *Journal of Sleep Research*.
- Ndiaye, A. (2006): *Etude sur le temps de travail et l'organisation du travail au Sénégal: Analyse juridique et enquête auprès des entreprises*, Conditions of work and employment series, n° 13 (Genève, BIT).
- Ogura, K. (2010): «Research study on diversification of working places and working hours», dans *Japan Labour Review*, vol. 7, n° 2, pp. 97-114.

-
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2010): *Le travail à temps partiel: une bonne option? Perspectives de l'emploi 2010: Faire face à la crise de l'emploi* (Paris).
- Parent-Thirion, A. et coll. (2007): *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).
- Plantenga, J.; Remery, C. (2010): *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- Razavi, S. (2007): *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Genre et développement, document n° 3 (Genève, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social).
- République française, Conseil économique et social (2008): *Les femmes face au travail à temps partiel*, communication n° 5, présentée à la session du conseil, Paris, 26 fév.
- Riedmann, A. et coll. (2010): *Enquête sur les entreprises en Europe 2009* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- et coll. (2006): *Working time and work-life balance in European companies* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).
- Smith, C. S. et coll. (2010): «Work schedules, health, and safety», dans J. C. Quick et L. E. Tetrick (dir. de publication): *Handbook of occupational health psychology*, Second edition (Washington, DC, American Psychological Association).
- Spencer, M. B.; Robertson, K. A.; Folkard, S. (2006): *The development of a fatigue/risk index for shiftworkers*, Research report, n° 446 (Londres, Health and Safety Executive).
- Statistics New Zealand (2008): *Survey of Working Life: March 2008 quarter* (révisé le 11 décembre 2008) (Wellington).
- Tucker, P.; Folkard, S. (2011): *Working time, health, and safety*, background research paper prepared for the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements, Genève, 17-21 oct.
- Van der Hulst, M. (2003): «Long workhours and health», dans *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 29, n° 3, pp. 171-188.
- Virtanen, M. et coll. (2010): «Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study», dans *European Heart Journal*, vol. 31, n° 14, pp. 1737-1744.
- Vogel, S. (2009): *Working time in the European Union: The case of Germany*, EWCO-Comparative Studies (Cologne, Institut der deutschen Wirtschaft).
- Wagstaff, A. S.; Sigstad Lie, J.-A. (2011): «Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications», dans *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 37, n° 3, pp. 173-185.
- Weston, R. et coll. (2004): *Long work hours and the wellbeing of fathers and their families*, Research paper, n° 35 (Melbourne, Australian Institute of Family Studies).

-
- What Japan Thinks (2010): *Nine in ten Japanese workers do overtime*, <http://whatjapanthinks.com/2010/03/23/nine-in-ten-Japanese-workers-do-overtime> [5 juillet 2011].
- White, M. (1987): *Working hours: Assessing the potential for reduction* (Genève, BIT).
- Wießner, F. et coll. (2009): *Short-time work in Germany* (Nuremberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit).
- Williamson, A. M. et coll. (2011): «The link between fatigue and safety», dans *Accident Analysis & Prevention*, vol. 43, n° 2, pp. 498-515.
- Wong, I. S.; McLeod, C. B.; Demers, P. A. (2010): «Shift work trends and risk of work injury among Canadian workers», dans *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, vol. 37, n° 1, pp. 54-61.
- Yamada, Y. et coll. (2001): «Excessive fatigue and weight gain in cleanroom workers after changing from an 8-hour to a 12-hour shift», dans *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 27, n° 5, pp. 318-326.