

CONVENTIONS DIRECTIVES ÉTUDES

Convention N° 171 de l'OIT - Le travail de nuit, de 1990 ;

Convention N° 47 de l'OIT - Le repos hebdomadaire de 40 heures, de 1935

Convention N° 14 de l'OIT - Le repos hebdomadaire (Industrie), de 1921

Convention N° 1 de l'OIT - La durée du travail (Industrie), de 1919

2017/C 165/01 - Communication interprétative sur la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 de novembre de 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Étude de l'OIT : « Durée du travail dans le monde » - Tendances des journées de travail ; législation et politiques selon une perspective globale comparée - 2009

Partenariat:



Co-financé par:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion



THCM Têxtille, Habillement, Chaussure et Maroquinerie



L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les industries du Textile, de l'Habillement, de la Maroquinerie et la Chaussure constituent des secteurs à forte tradition et fortement implantés en Europe et continuent à jouer un rôle clé dans le système économique et social au sein de l'Union européenne et des pays candidats à une adhésion à l'Union européenne. Ces secteurs se caractérisent par un travail intense et répétitif et par de longues journées de travail.

Au cours des dernières décennies, à la suite de la mise en place de nouveaux modèles économiques, les relations de travail n'ont cessé de se dégrader et l'organisation du temps de travail au sein des entreprises est l'une des dimensions les plus touchées. Au cours des dernières années, sont intervenus des changements significatifs sur le plan technologique (équipements et technologies de l'information et de la communication), sur les marchés (suite à la globalisation et à l'intensification de la concurrence) et sur le plan politique, lesquels ont affectés les salariés.

De nouvelles formes d'organisation du travail sont apparues, lesquelles se caractérisent par une augmentation de l'intensité du travail journalier et hebdomadaire, de la flexibilité et de la diversité; par ailleurs, le dialogue social et la négociation collective ont eux aussi souffert les conséquences de la crise économique et financière.

Il est nécessaire de renouer le dialogue social et de reprendre les négociations dans le respect de la réglementation et de l'aménagement du temps de travail en vue de sa réduction.

Selon l'OIT, les horaires de travail sont de plus en plus variés, décentralisés et individualisés. Cette situation a soulevé des questions nouvelles relativement aux inégalités sociales en relation avec le temps de travail, notamment en ce qui concerne les genres et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et sociale.

Le concept de «travail décent» défini par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) vise directement la promotion de l'égalité, entre les femmes et les hommes, des chances d'accès à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

L'OIT souligne que «la durée décente du travail» renferme, de manière implicite, cinq dimensions étroitement liées qu'il faut accomplir d'urgence : préserver la santé et la sécurité ; être favorable à la famille ; promouvoir l'égalité entre hommes et femmes ; augmenter la productivité ; et faciliter le choix et la décision du salarié en ce qui concerne l'aménagement de la journée de travail.

La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs à travers des restrictions quant à l'horaire de travail est formulée dans la Convention n° 1 de l'OIT, Heures de travail (Industrie), de 1919; la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (hommes et femmes) à travers des restrictions quant à l'horaire de travail est formulée dans la Convention n° 047 de 1935, relative à la réduction de l'horaire de travail hebdomadaire pour une durée de travail de 40 heures, avec son entrée en vigueur le 23 juin 1957.

Quant à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, celle-ci dispose que «La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne ; ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment en ce qui concerne la durée et l'aménagement du travail, ainsi que les formes de travail (...)».



LA DIRECTIVE 2003/88/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, dispose que tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes, tous les États membres devant prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer les périodes minimales de repos journalier, hebdomadaire et annuel, ainsi que des périodes de pause et la durée maximale hebdomadaire de travail.

En ce qui concerne le rythme de travail, la DIRECTIVE 2003/88/CE dispose que «Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tienne compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme, notamment en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé en fonction du type d'activité et des exigences en matière de sécurité et de santé, particulièrement en ce qui concerne les pauses pendant le temps de travail».

La Directive 2003/88/CE du Conseil reflète également dans ses principes que:

- l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne pourrait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.
- en vue d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs de la Communauté, ceux-ci doivent bénéficier de périodes minimales de repos - journalier, hebdomadaire et annuel - et de périodes de pause adéquates ; qu'il convient, dans ce contexte, de prévoir également un plafond pour la durée de la semaine de travail.

Il a été démontré que de longs horaires de travail réguliers ont des conséquences néfastes et directes sur la productivité et entraînent une plus grande fatigue, une augmentation de l'insatisfaction et une diminution de la motivation au travail et, de ce fait, des taux plus élevés d'absentéisme et de rotation des travailleurs.

Ce qui rend nécessaire que le Dialogue Social favorise la mise en place des conventions, directives et recommandations des institutions internationales et européennes afin de réglementer les horaires de travail et de repos et de réduire progressivement les horaires journaliers et hebdomadaires. Cela permettra ainsi de minimiser le risque d'accidents du travail causés par de longues heures de travail, de minimiser les situations de maladie professionnelle, notamment en ce qui concerne l'apparition de maladies psychosociales provoquées par le stress et le travail monotone et répétitif (caractéristiques de ces secteurs) et, ainsi, réduire les taux d'absentéisme et, simultanément, favoriser la productivité des entreprises.

Le dialogue social et la négociation aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise sont essentiels pour augmenter la couverture et l'efficacité de la protection sociale de façon durable ; ils doivent répondre aux besoins des entreprises et du contexte actuel, tout en assurant des conditions d'emploi dignes.