



Ethical Trading Initiative
Révision de la clause relative aux heures de
travail

Interprétation : Qu'est-ce que cela signifie ?

Introduction

- Le but de ce document est de fournir des conseils sur l'interprétation de la clause 6 du Code de Base sur les heures de travail proposé par l'ETI. La version révisée de ce texte est entrée en vigueur le **1^{er} avril 2014**. Elle compte parmi les dispositions du Code de Base qui sont les plus difficiles à interpréter et c'est un domaine où souvent la législation nationale, les conventions collectives et autres dispositions pertinentes devront également être prises en considération.
- L'objectif principal de la clause 6 du Code de Base est de s'assurer que les employés ne travaillent pas un **nombre excessif d'heures** ; qu'ils disposent d'au moins un **jour de congé par semaine** ; et que toutes les **heures supplémentaires sont faites volontairement** et sont **rémunérées** correctement.
- Le principe sous-jacent derrière cette partie du Code de Base est la **protection de la santé des travailleurs et de leur sécurité sur le lieu de travail**.
- La clause 6.1 stipule clairement que la référence principale en ce qui concerne les heures de travail est **la législation nationale, les conventions collectives et les normes** énoncées dans les paragraphes compris entre 6.2 et 6.6 du **Code de Base** - en fonction du texte qui fournira la plus **grande protection** pour les travailleurs. Il est donc important d'examiner quelles sont les normes appropriées énoncées dans tous ces paragraphes lorsque l'on doit évaluer les pratiques relatives aux heures de travail sur le lieu de travail.
- Les normes énoncées dans les paragraphes compris entre 6.2 et 6.6 sont basées sur un certain nombre de normes internationales du travail, les plus pertinentes sont répertoriées dans l'Annexe B.
- Cette note d'orientation explore les différents composants auxquels la clause 6 du Code de Base répond, à savoir :
 - les restrictions des heures de travail normales ;
 - les circonstances exceptionnelles qui peuvent entraîner une durée excessive de travail ;
 - la réglementation des heures supplémentaires faites volontairement ; et
 - les périodes de repos hebdomadaire.
- La clause du Code de Base de l'ETI sur les heures de travail doit être examinée en conjonction avec toutes les autres dispositions du Code de Base, y compris celles qui sont relatives aux salaires et à la liberté syndicale.
- Le Code de Base de l'ETI s'applique à toutes les catégories de travailleurs, y compris ceux qui ne sont peut-être pas couverts par la législation nationale en matière de travail (par exemple, les travailleurs agricoles).

Heures de travail

Qu'exige le Code de Base de l'ETI ?

6. Les heures de travail ne sont pas excessives

6.1 Les heures de travail doivent être conformes à la législation nationale, aux conventions collectives, et aux dispositions énoncées dans les paragraphes compris entre 6.2 et 6.6 ci-dessous. Le paragraphe qui offre le plus de protection pour les travailleurs sera retenu. Les paragraphes compris entre 6.2 et 6.6 sont basés sur les normes internationales du travail.

6.2 Les heures de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires, doivent être définies dans un contrat, et ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine.*

6.3 Aucune heure supplémentaire ne doit être imposée. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de manière responsable, en tenant compte de tous les éléments suivants : l'importance, la fréquence de celles-ci ainsi que les heures effectuées par les travailleurs individuels et l'ensemble de l'effectif. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer le travail régulier. Les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées à un taux majoré qui ne devrait pas être inférieur à 125% du taux de base de rémunération.

6.4 Le total des heures effectuées pour toute période de 7 jours ne doit pas dépasser 60 heures, sauf lorsqu'elles sont couvertes par la clause 6.5 ci-dessous.

6.5 Les heures de travail pourront dépasser 60 heures pour toute période de 7 jours uniquement en cas de circonstances exceptionnelles, lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

- la législation nationale le permet ;
- une convention collective qui a été librement négociée par une organisation de travailleurs représentant une importante partie de l'effectif le permet ;
- des garanties appropriées sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et
- l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent comme notamment des pics de production inattendus, des accidents ou des situations d'urgence.

6.6 Les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'au moins un jour de congé par période de 7 jours ou, lorsque la législation nationale l'autorise, de 2 jours de congé pour chaque période de 14 jours.

* Les normes internationales recommandent la réduction progressive des heures de travail normales, pour éventuellement atteindre 40 heures par semaine, sans que cette diminution du nombre d'heures de travail n'entraîne une réduction de salaire pour les travailleurs.

Pourquoi est-ce important ?

- **Les limites juridiques** relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires existent pour protéger **la santé et le bien-être** des travailleurs en empêchant les **durées excessives** de travail.
- Un nombre excessif d'heures de travail peut être préjudiciable pour la santé des travailleurs et augmente le risque d'**accidents sur le lieu de travail** en raison de la fatigue du travailleur. Le risque de blessures liées aux accidents professionnels serait doublé lorsque les employés travaillent plus de 12 heures par jour et augmenterait de 40% pour des journées de 10 heures de travail (Salminen, 2010). Il existe également un lien entre les longues heures de travail et l'**absentéisme** et **la baisse de la productivité** des travailleurs dus à des problèmes liés à la santé (BW, 2011).
- Bien qu'un nombre d'heures de travail plus élevé est sensé augmenter la production totale par travailleur, les **taux de productivité** par heure des travailleurs, lui n'augmente pas nécessairement (OIT, 2011). Effectivement, plus les **heures de travail** sont longues et plus **les taux de productivité** ou le rendement par heure se réduit/se réduisent. Une étude réalisée en 2000 pour 18 secteurs industriels aux États-Unis a révélé qu'une **augmentation de 10 % des heures supplémentaires** entraînait en moyenne, une **diminution de 2,4 % de la productivité** (Shepard et Clifton, 2000).

L'argument commercial qui justifie que l'on doit éviter les durées excessives de travail

- **Une productivité accrue** : les travailleurs travaillent mieux quand ils sont bien reposés, vigilants et satisfaits de leurs conditions de travail. La réduction des heures de travail peut améliorer le bien-être des travailleurs, qui ensuite permet d'améliorer leurs performances et leur productivité.
- **Le taux d'accident est réduit** en raison de la plus grande vigilance du travailleur, ce qui entraîne une réduction de la probabilité des blessures sur le lieu de travail.
- **Le taux de renouvellement du personnel est réduit** en raison d'une satisfaction accrue des employés et d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs
- **Des économies de coûts** sont réalisées grâce à des processus de production plus efficaces et allégés, des frais réduits en ce qui concerne les heures supplémentaires, et notamment le recrutement et la formation qui doivent être engagés pour remplacer les travailleurs qui se sont blessés ou qui ont quitté l'entreprise. Cela entraîne également moins d'erreurs et de produits endommagés, et ainsi de suite.

Comment doit-on interpréter cela ?

Heures de travail

- 6.1** Les heures de travail doivent être conformes à la législation nationale, aux conventions collectives, et aux dispositions énoncées dans les paragraphes compris entre 6.2 et 6.6 ci-dessous. Le paragraphe qui offre le plus de protection pour les travailleurs sera retenu. Les paragraphes compris entre 6.2 et 6.6 sont basés sur les normes internationales du travail.
- 6.2** Les heures de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires, doivent être définies dans un contrat, et ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine.*

Le respect de la législation nationale, des conventions collectives ou du Code de Base

- Le Code de Base souligne très clairement que les heures de travail doivent, au minimum, respecter la législation nationale, les conventions collectives ou les dispositions du Code de Base. En cas de conflit, ce sont les dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs qui seront retenues. Si une véritable convention collective a été librement conclue par les représentants des syndicats au nom des travailleurs, on pourra supposer que les termes de la convention seront plus favorables aux travailleurs. Ainsi, en cas de conflit entre une véritable convention collective et les dispositions du Code de base la première devrait avoir la préséance.

Déterminer les heures du contrat de travail

- **Les heures du contrat de travail** sont les heures qu'un employé est tenu d'effectuer, à l'exclusion des heures supplémentaires (qui ne doivent pas être imposées), et comme le définit le contrat de travail. Les contrats de travail définissent habituellement un nombre fixe **d'heures de travail hebdomadaire**, auquel cas les heures du contrat de travail seront clairement établies.
- Les contrats qui prévoient une variation des heures de travail qui seront requises peuvent être acceptables, si une telle disposition est autorisée par la législation nationale et le contrat des travailleurs à condition que le nombre maximum d'heures requises ne dépasse pas 48 heures par semaine.
- Lorsque le contrat de travail permet une

Les catégories de travailleurs exclues de la législation nationale

Certaines catégories de salariés peuvent ne pas être couvertes par la législation nationale en matière de travail, par exemple, les travailleurs agricoles saisonniers, ou les employés dans les petites entreprises. Toutefois, les dispositions du Code de Base relatif aux heures de travail qui est proposé par l'ETI s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs, y compris les saisonniers, les travailleurs agricoles et les travailleurs rémunérés à la pièce.

variation du nombre d'heures de travail hebdomadaire, il est possible que cette disposition se réfère aux **clauses de la moyenne** des heures de travail si cela est prévu par la législation nationale et les conventions collectives.

Utilisation d'une moyenne

- Comme indiqué ci-dessus, les **48 heures** hebdomadaires inscrites dans le contrat de travail peuvent être une moyenne calculée sur une **période définie** lorsque la législation nationale et toute convention collective applicable le permettent. Dans certains pays (voir le Tableau des pratiques selon les pays dans l'Annexe A), la législation nationale peut contenir certaines dispositions qui permettent d'appliquer une moyenne des heures de travail hebdomadaires qui pourra être calculée sur une période prédéterminée de plusieurs semaines à condition

Heures supplémentaires

6.3 Aucune heure supplémentaire ne doit être imposée. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de manière responsable, en tenant compte de tous les éléments suivants : l'importance, la fréquence et les heures travaillées par les travailleurs individuels et l'ensemble de l'effectif. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer le travail régulier. Les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées à un taux majoré qui ne devrait pas être inférieur à 125% du taux normal de rémunération.

que la moyenne d'heures hebdomadaires de travail au cours de ladite période n'est pas supérieure à la limite fixée par la loi et le Code de Base de l'ETI.

Définir les heures supplémentaires

- Pour les travailleurs à plein temps, les heures supplémentaires correspondent à toutes les heures travaillées **au-delà des heures de travail maximum inscrites dans le contrat**. La limite maximum d'heures supplémentaires quotidiennes, hebdomadaires, mensuelles et/ou annuelles sont normalement définies par la législation nationale et/ou les conventions collectives.
- Pour les travailleurs à temps partiel, les heures supplémentaires (et toute prime applicable) peuvent être définies comme des heures effectuées au-delà des heures inscrites dans leur contrat, ou bien comme des heures au-delà des heures de base effectuées par les travailleurs à plein temps. La formule qui sera appliquée dépendra de la législation nationale, du contrat du travailleur ou de toute convention collective.

Caractère volontaire des heures supplémentaires

- Un point essentiel qui caractérise les heures supplémentaires est qu'elles ne doivent pas être imposées. Cela signifie que les employés doivent librement consentir à effectuer des heures supplémentaires, sans être menacés expressément ou implicitement en cas de refus d'obtempérer de perdre des avantages sociaux, de ne plus se voir proposer des heures supplémentaires à l'avenir ou voir même de licenciement.

- En bref, les heures supplémentaires devraient toujours être **une demande** plutôt qu'une obligation et les employés doivent être libres de quitter leur lieu de travail à la fin de leur **journée de travail régulière** s'ils le souhaitent.

Utilisation responsable des heures supplémentaires

- Les heures supplémentaires doivent être utilisées de façon **responsable** et on ne devrait pas en dépendre sur une **base régulière** afin de répondre aux besoins de la production. Cela signifie que les employeurs ne devraient pas planifier une production normale en fonction d'un certain nombre prévu d'heures supplémentaires ou de **remplacer les emplois réguliers** (par exemple, le recrutement de personnel supplémentaire ou la création d'une équipe de travail supplémentaire).
- Afin de déterminer si les heures supplémentaires sont utilisées de façon responsable, les critères suivants doivent être pris en compte :
 - l'importance des heures supplémentaires : la proportion de l'effectif qui effectue des heures supplémentaires sur le lieu de travail ;
 - la fréquence des heures supplémentaires : la fréquence à laquelle un individu effectue des heures supplémentaires ou qu'un employeur a recours aux heures supplémentaires ;
 - les heures : le nombre d'heures supplémentaires effectuées par un individu ou sur un lieu de travail ; et
 - en tenant également compte du fait que les travailleurs sont régulièrement consultés à propos des heures supplémentaires mises en place et qu'il existe un accord ou un système transparent qui indique les circonstances pour lesquelles les heures supplémentaires peuvent être utilisées et offertes aux travailleurs.

Les heures supplémentaires et les salaires

Les heures supplémentaires sont souvent liées à des **bas salaires**, car les travailleurs qui ne bénéficient pas de salaires suffisants pour répondre à leurs besoins devront effectuer des heures supplémentaires afin d'arrondir leurs fins de mois. La réduction des heures supplémentaires peuvent ainsi considérablement diminuer le revenu des salariés. Les fournisseurs doivent donc progressivement réduire les heures et chercher des moyens pour maintenir les salaires au même niveau, comme notamment en proposant des primes de productivité ou une augmentation des taux de rémunération.

Rémunération des heures supplémentaires à un taux majoré

- Toutes les heures supplémentaires pour les travailleurs à plein temps (c'est-à-dire les heures travaillées au-delà des heures inscrites dans leur contrat, telles que définies par la législation nationale) doivent être rémunérées à un **taux majoré**. Le taux de rémunération majoré est une somme supplémentaire normalement payée de l'heure pour les heures supplémentaires effectuées. La rémunération devrait être déterminée par la législation nationale, le contrat ou les conventions collectives. Par exemple, en Chine, les taux de rémunération des heures supplémentaires correspondent à 150% du taux de rémunération de base pour chaque heure supplémentaire effectuée pendant un jour ouvrable ; 200 % du taux de rémunération

de base pour chaque heure supplémentaire effectuée au cours d'un jour de congé ; et 300% du taux de rémunération de base pour chaque heure supplémentaire effectuée pendant un jour férié (voir le tableau dans l'Annexe A pour d'autres exemples de pays).

- Lorsque la législation nationale, le contrat ou les conventions collectives ne prévoient pas de taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires, le Code de Base de l'ETI **recommande** que les employeurs rémunèrent au minimum les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs à un taux majoré de 125% par rapport aux de rémunération de base.
- Le taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires d'un employé doit être déterminé en fonction de son **saire horaire de base**. Si les employés sont rémunérés à la pièce, le taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires sera normalement calculé en fonction de la moyenne de leur salaire journalier ou horaire au cours d'une précédente période de travail, tel que défini par la législation nationale, le contrat ou la convention collective.
- D'autres formes de compensation (par exemple, des primes pour le travail de nuit) et des périodes de congé compensatoire ne remplacent pas un taux de rémunération majoré pour des heures supplémentaires effectuées mais peuvent être offertes par ailleurs.

Les conventions collectives et les heures de travail

Une convention collective est obtenue par le processus de négociation entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et un employeur ou un groupe d'employeurs. Elle définira les termes et les conditions de la relation de travail (consulter le Glossaire pour les définitions). Afin de satisfaire les exigences de la clause 6.5 du Code de Base, la convention collective devrait être « librement » négociée avec une organisation de travailleurs représentant une « partie importante » de l'effectif. Afin d'être librement négociée, la convention doit réellement être le fruit d'un accord avec les travailleurs et on devrait pouvoir démontrer qu'un processus a permis de mettre en place cette convention, plutôt que d'avoir été imposée par l'employeur.

Travailler plus de 60 heures

6.4 Le total des heures travaillées pour toute période de 7 jours ne doit pas dépasser 60 heures, sauf lorsqu'elles sont couvertes par la clause 6.5 ci-dessous.

6.5 Les heures de travail pourront dépasser 60 heures pour toute période de 7 jours uniquement en cas de circonstances exceptionnelles, lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

- la législation nationale le permet ;
- une convention collective qui a été librement négociée par une organisation de travailleurs représentant une importante partie de la main d'œuvre le permet ;
- des garanties appropriées sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et
- l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent comme notamment des pics de production inattendus, des accidents ou des situations d'urgence.

Définir les heures de travail maximum hebdomadaires

- La limite totale de **60 heures** qui comprennent les heures de base inscrites dans le contrat et les heures supplémentaires, peuvent uniquement être dépassées en cas de circonstances exceptionnelles énoncées dans la clause 6.5 et expliquées ci-dessous.

Législation nationale et conventions collectives

- Tout d'abord, la **législation nationale et les conventions collectives** doivent le permettre. La **législation nationale** précisera normalement la limite du nombre total d'heures de travail hebdomadaire. Cependant, la législation peut parfois, permettre que les heures de travail maximum puissent être dépassées en une semaine à certaines circonstances comme notamment : en cas de situations d'urgence ou de *force majeure* ; pour obtenir la moyenne des heures ; en cas d'accord individuel.
- De plus, les termes d'une convention collective qui aura été **négociée librement** avec une organisation de travailleurs représentant une « partie importante » de l'effectif devra autoriser le rythme de travail des employés. La convention collective doit être élaborée avec une véritable organisation de travailleurs, choisie par des travailleurs sans ingérence de la direction.¹
- Si une telle convention n'a pas été passée, aucun travailleur ne pourra travailler plus de 60 heures sur une période de sept jours.

Garanties de sécurité

- L'employeur doit également fournir des **garanties** adéquates pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Cela signifie que des mesures appropriées devraient être prises afin d'évaluer, d'atténuer et de surveiller dangers sur le lieu de travail et afin de minimiser les risques de blessures particulièrement pour les travailleurs qui doivent effectuer de longues heures de travail.
- Cela peut inclure une **évaluation des risques** pour certaines tâches qui sont dangereuses lorsque le travailleur est fatigué, l'introduction de pauses supplémentaires, ou la mise en place de moyens de transport pour ramener les employés chez eux le soir à la fin d'une période de travail inhabituelle (plus particulièrement pour les femmes).

¹ Voir ETI, *Freedom of association in company supply chains: a practical guide*, 2013, p.6.

Circonstances exceptionnelles

- Finalement, l'employeur doit être en mesure de démontrer que des **circonstances exceptionnelles** s'appliquent. Des circonstances exceptionnelles correspondent à des événements inattendus, y compris notamment mais pas uniquement :
 - les **urgences** : un travail urgent qui pourrait éminemment poser un danger pour la santé et la sécurité des employés et/ou entraîner de sérieuses perturbations des opérations (par exemple, une panne de l'équipement, des accidents) s'il n'est pas effectué ; et
 - les **pics de production inattendus** : ces pics sont typiquement liés à des changements de dernières minutes dans les commandes, ou des augmentations des commandes qui sont au-delà du contrôle du fournisseur mais qui ne comprennent pas des pics de production saisonniers et prévus.
- Veuillez noter que la liste ci-dessus n'est pas exhaustive et l'employeur devra **démontrer** clairement les raisons pour lesquelles les circonstances étaient exceptionnelles afin de justifier l'emploi des travailleurs pour une durée supérieure à 60 heures par semaine. Toutefois, ceci ne signifie pas que chaque demande hebdomadaire pour des heures supplémentaires devrait être qualifiée d'exceptionnelle ; si certaines situations nécessitent régulièrement des heures supplémentaires, elles cesseront d'être exceptionnelles.

Repos hebdomadaire / jour de congé

6.6 Les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'au moins un jour de congé par période de 7 jours ou, lorsque la législation nationale l'autorise, de 2 jours de congé pour chaque période de 14 jours.

Général

- Un jour de congé sur sept signifie au moins **24 heures consécutives** par semaine. Ceci n'inclut pas les jours fériés ou les jours de congé.
- Pour établir les jours de repos, la période de sept jours qui devrait être utilisée comme période de référence hebdomadaire dépendra des normes et de la législation du pays ou bien du programme de production/ des équipes de travail (autrement dit, du lundi au dimanche ; du dimanche au samedi) Une fois que la période en question sera déterminée, ceci devrait être appliqué régulièrement.
- **Le repos hebdomadaire** des travailleurs est normalement établi par la législation nationale, le contrat ou la convention collective. Dans certains cas, la législation nationale peut permettre aux travailleurs de travailler pendant sept jours consécutifs sans jour de repos dès lors qu'ils obtiennent **une journée de congé compensatoire** la semaine suivante. Ceci serait acceptable selon le Code de Base, qui stipule que les travailleurs doivent bénéficier **au minimum à deux jours de congé sur une période de 14 jours**, dès lors que la loi applicable le permet.

- La législation nationale, les contrats ou les conventions collectives peuvent également définir les **pauses** café et les **pauses** déjeuner pendant la journée. Les dispositions de la législation nationale peuvent également stipuler un nombre minimum d'heures de repos entre deux journées de travail (voir le Tableau dans l'Annexe A pour les exemples). Dans la mesure du possible, le repos hebdomadaire devrait, soit suivre, soit précéder une telle période de repos quotidien.

Foire aux questions

1. Quel est le nombre maximum d'heures qui peuvent être inscrites dans un contrat de travail ou être exigées selon le Code de Base de l'ETI ?

Les heures de travail inscrites dans le contrat correspondent au nombre d'heures qu'un employeur pourrait demander à son employé(e) d'effectuer par semaine. Ceci ne devrait normalement pas dépasser les 48 heures par semaine, à moins qu'un nombre d'heures moins important ne soit défini par la législation nationale ou une convention collective. Lorsqu'il est permis d'établir un contrat sur la base de la moyenne des heures, il peut y avoir quelque variation sur les heures de travail exigées, à condition que la moyenne des heures requises ne dépassent pas 48 heures par semaine et que le nombre total d'heures qui seront effectuées ne dépasse jamais 60 heures par semaine, à moins que des circonstances exceptionnelles ne surviennent, que la législation nationale et une convention collective le permettent, et que des garanties de sécurité appropriées ont été mises en place.

2. Quelle norme devrait être appliquée si la limite hebdomadaire des 60 heures établie par l'ETI est plus stricte que celle prévue par la législation du pays ?

La limite hebdomadaire des 60 heures prescrite par le Code de Base de l'ETI pourrait être plus stricte que la législation nationale dans certains cas (par exemple, lorsque la législation nationale ne fixe aucun plafond pour les heures de travail hebdomadaire). Dans de tels cas, la limite des 60 heures devrait s'appliquer. Il convient de noter que cette limite des 60 heures comprend toutes les heures supplémentaires qui ne peuvent être imposées et doivent être utilisées conformément au Code de Base.

La limite des 60 heures peut uniquement être dépassée si toutes les conditions suivantes qui figurent dans le paragraphe 6.5 sont remplies :

- la législation nationale le permet ;
- une convention collective qui a été librement négociée par une organisation de travailleurs représentant une importante partie de l'effectif le permet ;
- des garanties appropriées sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et
- l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent comme notamment des pics de production inattendus, des accidents ou des situations d'urgence.

3. Qu'entend-on par une « partie importante de l'effectif » ?

Cela dépendra des circonstances. La législation nationale peut prévoir des dispositions particulières relatives aux conventions collectives sur les heures de travail ou les négociations en générale. Cela peut inclure des dispositions qui déterminent quelles procédures devront être

appliquées dans le cadre des conventions qui instaurent des dérogations sur la réglementation du temps de travail (par exemple, la Réglementation 23 des Réglementations sur la durée du temps de travail de 1998 qui codifie les heures de travail au Royaume-Uni). Lorsqu'il ce type de réglementation existe, elle devrait être suivie pour déterminer ce qui correspondra à une partie importante de l'effectif. Si aucune règle pertinente n'est applicable, alors cette disposition devrait être interprétée en tenant compte du fait que cette mesure vise à s'assurer que les conventions passées avec des organisations représentant un petit nombre de travailleurs ne se font pas au détriment des protections applicables à l'ensemble des travailleurs. Cela ne doit pas être utilisé pour minimiser l'importance d'une véritable convention collective.

4. La limite des 60 heures de travail hebdomadaire peut-elle être dépassée en cas de travail saisonnier ?

Non. Le travail saisonnier n'est pas considéré comme une circonstance exceptionnelle, comme défini par les termes de la clause 6.5 du Code de Base de l'ETI. La raison pour cela est que bien qu'il soit irrégulier, le travail est entièrement prévisible et attendu dans ce cas.

5. Un travailleur peut-il travailler plus de 60 heures par semaine, lorsqu'on utilise la moyenne des heures travaillées sur certaine période ?

Contrairement aux 48 heures de base inscrites dans le contrat, **on ne peut utiliser une moyenne des heures travaillées pour le seuil maximum des 60 heures**. Le Code de Base est très clair, un travailleur ne pourra travailler plus de 60 heures par semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, si la législation nationale le permet, si cela est couvert par une convention collective, et si des garanties de sécurité adéquates sont en place. Les 60 heures sont une limite horaire et hebdomadaire absolue.

6. De quelle manière l'entreprise peut-elle veiller à ce que les heures supplémentaires ne soient pas imposées ?

Lorsque l'employeur demande aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires, l'employeur doit clairement indiquer aux travailleurs qu'ils sont libres de refuser les heures et que s'ils refusent, cela n'engendrera pour eux aucune répercussion négative. Pour éviter toute contrainte, l'employeur doit s'assurer que :

- si un moyen transport est fourni aux travailleurs, il devra être disponible à la fin de la journée de travail dite normale ou à la fin de la période de travail de l'équipe, de manière à ce que les travailleurs qui choisissent de ne pas effectuer les heures supplémentaires puissent quitter leur lieu de travail ;
- les portes et portails sur le lieu de travail ne sont pas verrouillés pour permettre aux travailleurs de quitter librement le site à la fin de leur journée de travail ;

- si des objectifs de production sont fixés, ils doivent être réalisables pendant les heures de travail standard, afin que les employés ne se sentent pas obligés d'effectuer des heures supplémentaires pour pouvoir atteindre ces objectifs.
- les demandes d'heures supplémentaires ne doivent pas toujours être dirigées vers les mêmes employés ;
- les politiques internes de l'entreprise stipulent clairement que les travailleurs sont libres de refuser d'effectuer des heures supplémentaires ;
- Les travailleurs sont informés suffisamment à l'avance si des heures supplémentaires de travail seront proposées afin que d'autres mesures peuvent être mises en place si les employés ne peuvent pas effectuer le travail supplémentaire ; et
- il existe une preuve matérielle que les employés ont fourni leur accord pour effectuer les heures supplémentaires.

7. Que signifie « utiliser la moyenne des heures travaillées » dans le contexte de la législation britannique ?

Au Royaume-Uni, les Réglementations sur la durée du temps de travail stipulent que la limite **maximum** de 48 heures de travail hebdomadaire peut être dépassée au cours d'une semaine, tant que la moyenne du nombre d'heures de travail sur 17 semaines (la période de référence) ne dépasse pas 48 heures par semaine.

8. Au Royaume-Uni, lorsque les travailleurs ont signé un accord qui leur permet de ne pas strictement adhérer aux 48 heures hebdomadaires, toute heure supplémentaire peut-elle être alors considérée comme du travail effectué sur la base du volontariat ?

Les travailleurs de plus de 18 ans peuvent choisir de ne pas strictement adhérer aux 48 heures hebdomadaires pour une certaine période ou indéfiniment. Cet accord doit être établi volontairement et par écrit par l'employé; il peut également être annulé par l'employé lorsqu'il fait parvenir à l'employeur un préavis d'au moins sept jours. Toutefois, la signature de la clause de non-adhésion n'empêche pas les travailleurs de refuser de travailler plus de 48 heures par semaine. Toute heure effectuée au-delà des 48 heures hebdomadaires inscrites dans le contrat, que celles-ci soient fixes ou, le cas échéant, qu'elles correspondent à la moyenne des heures de travail, ne peut être imposée. De plus, le Code de Base de l'ETI aura préséance sur une clause de non-adhésion et les travailleurs ne devront pas travailler plus de 60 heures par semaine sauf en cas de circonstances exceptionnelles, et si la législation nationale le permet, et si des mesures de sécurité ont été mises en place et dès lors que cela sera couvert par une convention collective. Un taux de rémunération majoré devra également être versé pour toutes les heures supplémentaires effectuées.

9. Quand est-ce que les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs avec des contrats à horaires flexibles ont droit à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent ?

Les contrats de travail, les conventions collectives et la législation nationale devront être consultés afin de déterminer à quel moment les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs avec des contrats à horaires flexibles auront droit à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent. Dans certains pays ou dans certaines situations les travailleurs à temps partiel peuvent uniquement bénéficier d'un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires une fois qu'ils ont effectué plus d'heures de travail qu'un travailleur à plein temps. L'important est d'évaluer la législation nationale, le contrat du travailleur, et toute convention collective, afin d'identifier le moment à partir duquel les heures supplémentaires sont supposées débiter.

Si la législation et le contrat indiquent que les travailleurs ne seront pas rémunérés à un taux majoré pour les heures supplémentaires avant d'avoir effectué autant d'heures de travail que s'ils travaillaient à temps plein, cela devrait être clairement indiqué aux travailleurs concernés dans les informations qu'ils reçoivent lorsque leur contrat de travail débute.

10. Comment s'applique le jour de congé hebdomadaire obligatoire dans le contexte du système des heures de travail (CWS) en Chine ?

Le Code de Base de l'ETI indique clairement que les travailleurs doivent bénéficier d'une journée entière de congé hebdomadaire ou, lorsque la législation nationale le permet, deux jours de congé pour une période de 14 jours. Cette période de repos est en plus des congés annuels ou des jours fériés auxquels les travailleurs ont droit conformément à la législation nationale et à la pratique.

La législation chinoise n'indique pas expressément si deux jours de repos pour une période de 14 jours sont autorisés, mais il doit y avoir une période minimale de repos hebdomadaire.

11. Les travailleurs sont-ils autorisés à travailler plus de sept jours sans jour de repos ?

Cela dépend de la loi. Le Code de Base de l'ETI stipule que, si la législation le permet, les travailleurs peuvent ne pas avoir de jour de repos au cours d'une période de sept jours, mais ils devront avoir dans ce cas, deux jours entiers au cours de la période de 14 jours.

12. Existe-t-il des limites au travail quotidien ?

Le Code de Base de l'ETI ne fournit pas de réglementation spécifique sur le nombre d'heures qui peuvent être effectuées par jour. Néanmoins les employeurs devraient essayer d'éviter les longues journées de travail car cela peut avoir des conséquences sur la santé du travailleur. Le Code de Base et la législation nationale stipulent qu'un système de travail sûr doit être mis en place, afin d'éviter les longues périodes de travail ou le travail continu. Ceci est dû au fait que les longues périodes de travail entraînent des risques pour la santé et la sécurité. Dans de nombreux

pays, la législation nationale contiendra des dispositions relatives soit aux heures quotidiennes maximum, au temps de repos quotidien minimum et aux jours de congés. Il convient de rappeler que la Convention No 1 (1919) de l'OIT a appelé à l'adoption d'un maximum de 8 heures de travail quotidien.

13. Qui devra rémunérer les travailleurs employés en sous-traitance au Royaume-Uni leurs heures supplémentaires au taux majoré ?

En règle générale, la partie responsable de rémunérer les travailleurs est la partie avec laquelle le contrat de travail est établi. Par conséquent, si les travailleurs sont employés par une agence qui loue leurs services à une entreprise, l'agence sera responsable de rémunérer les heures supplémentaires aux travailleurs à un taux majoré. Toutefois, les entreprises qui utilisent des agences pour sous-traiter le travail devraient vérifier que les travailleurs reçoivent une rémunération à un taux majoré pour les heures supplémentaires qu'ils ont effectué et que les heures de travail sont gérées de façon adéquate. Les entreprises sont responsables de s'assurer que le Code de Base de l'ETI est respecté pour tous les travailleurs impliqués dans la production des biens ou des services couverts par le Code de base, qu'ils soient directement ou indirectement employés (travailleurs sous-traitants). Elles devraient vérifier que les honoraires qu'elles versent à l'agence sont suffisants pour permettre la rémunération des heures supplémentaires à un taux majoré.

14. Si on demande systématiquement aux mêmes travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires, est-ce un problème ?

Potentiellement, oui. Par exemple, sur certains sites, les employeurs peuvent offrir les heures supplémentaires exclusivement aux travailleurs migrants car on estime que cette catégorie d'employés ont moins besoin de temps de loisirs que des travailleurs locaux (parce qu'ils sont loin de leurs proches, qu'ils veulent économiser de l'argent qu'ils enverront chez eux, etc.). Toutefois, les travailleurs locaux peuvent percevoir cette pratique comme discriminatoire, car elle ne leur permet pas d'effectuer des heures supplémentaires et de gagner plus d'argent. Par conséquent, les employeurs doivent veiller à ce que tous les employés ont la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires. De même, les heures supplémentaires ne devraient pas être proposées de préférence aux travailleurs qui ont précédemment accepté d'en effectuer car cela pourrait être interpréter comme une obligation d'effectuer ces heures supplémentaires s'ils souhaitent qu'on leur en propose à l'avenir.

15. L'annotation en bas de page du nouvel énoncé de la clause 6.2 fait référence à la recommandation de l'OIT pour une durée du temps de travail hebdomadaire de 40 heures : un membre de l'ETI devrait-il s'assurer que leurs fournisseurs réduisent activement les heures de travail afin d'instaurer 40 heures par semaine ?

Il n'incombe pas aux membres de l'ETI de s'assurer que leurs fournisseurs réduisent activement la durée du temps de travail hebdomadaire, mais ils peuvent toutefois encourager les fournisseurs

à le faire, et de choisir de travailler avec les fournisseurs qui ont, par exemple, négocié une durée du temps de travail hebdomadaire plus courte avec leur personnel. Les membres de l'ETI généralement définissent la durée de travail hebdomadaire en dessous de 48 heures ; lorsque ce n'est pas le cas, la recommandation s'appliquerait également aux employés dans leurs propres activités. Les normes internationales (Conventions de l'OIT) qui soutiennent le Code de Base établissent la durée maximale du temps de travail à 48 heures, mais reconnaissent également qu'une durée du temps de travail hebdomadaire et des heures supplémentaires plus courtes sont importants pour la santé et le bien-être des travailleurs, comme cela est approprié et réalisable dans le contexte national. Cela peut encore être un projet lointain dans de nombreux pays, et diminuer la durée du temps de travail hebdomadaire à la norme de 48 heures continuera d'être la priorité pour de nombreux membres de l'ETI.

16. Des audits sur l'éthique devront-ils être réalisés pour satisfaire cette annotation en bas de page ?

Non. Cette annotation en bas de page est une recommandation plutôt qu'une exigence et l'incapacité d'appliquer cette norme ne sera pas considérée comme un non-respect du Code de Base de l'ETI. Toutefois, la durée de la semaine régulière de travail devra être notée dans le cadre de l'audit, et l'on s'attendra à ce que les employeurs explorent diverses options dans le cadre de l'amélioration continue afin de leur permettre d'atteindre cet objectif. Les employeurs sont encouragés à discuter des possibilités de réduire la durée du temps de travail hebdomadaire avec leurs employés dans le cadre de négociations normales sur les conditions de travail et avec les entreprises membres de l'ETI qu'ils fournissent.

Glossaire

- **Organisation de travailleurs** : Dans ce contexte, et comme défini dans les Conventions 87, 98 et 135 de l'OIT, le terme « organisation » signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.²
- **Convention collective** : Un accord écrit relatif aux conditions de travail et aux termes du contrat de travail conclu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, des représentants de travailleurs dûment

² C087 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (N° 87) ; C098 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (N° 98) ; C135 Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (N° 135).

élus et autorisés par ces derniers conformément aux législations et aux règlements nationaux, (OIT, Recommandation relative aux conventions collectives, 1951 (n° 91)).

- **Heures supplémentaires** : Toutes les heures effectuées au-delà des heures de base.
- **Taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires** : Des sommes supplémentaires versées, normalement sur la base horaire, pour les heures supplémentaires effectuées.
- **Contrat de travail** : Un contrat de travail est un accord entre l'employeur et l'employé et forme la base de la relation de travail. La législation nationale définira généralement en quoi consistera un contrat de travail et indiquera si celui-ci doit être établi par écrit (selon la législation nationale, un contrat ne doit pas nécessairement être établi par écrit pour être juridiquement valable).
- **Urgences** : Des circonstances imprévues qui nécessitent des réponses immédiates et urgentes.
- **Jour de congé** : Une période de repos de 24 heures consécutives.

Annexe A : Tableau des pratiques selon les pays

Pays	Temps de travail maximum inscrit dans un contrat	Moyenne	Limites des heures supplémentaires	Rémunération majorée pour les heures supplémentaires	Période de repos hebdomadaire
Bangladesh	48 heures.	Un(e) employé(e) peut travailler jusqu'à 60 heures par semaine et une moyenne de 56 heures par semaine au cours d'une année, dès lors qu'il/elle est rémunéré(e) conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.	Deux heures par jour, 12 heures par semaine et huit heures par semaine en moyenne sur une année.	Deux fois le salaire de base et une prime pour le coût de la vie (taux de rémunération peut être établi par l'employeur - en consultation avec les représentants des travailleurs - pour les travailleurs rémunérés à la pièce). Jour de congé pour compenser le travail effectué pendant un jour de repos.	Un jour ou 1,5 jour, selon le secteur de l'industrie. Un jour pour les travailleurs employés dans une usine ou un établissement.
Brésil	44 heures.	Une convention collective peut prévoir que les heures de travail normales puissent être dépassées au cours d'une journée, et réduites au cours d'une autre journée, à condition que la moyenne du temps de travail hebdomadaire normal	Deux heures par jour.	Augmentation de 50% ou si cela a été convenu entre l'employeur et le travailleur, à l'aide de congés compensatoires.	Les travailleurs ont droit à une période de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives qui en règle générale doit coïncider totalement ou partiellement avec un

		puisse être établie sur une année, et que le temps de travail au cours d'une journée ne dépasse pas 10 heures.			dimanche.
Cambodge	48 heures par semaine et huit heures par jour.	Le ministre du Travail peut émettre un décret permettant l'attribution des heures de travail sur une période de temps autre que la semaine, à condition que la durée moyenne du temps de travail calculée par le nombre de semaines ne dépasse pas 48 heures par semaine.	Deux heures par jour, ou pas plus de 10 heures par jour, portant la durée du temps de travail maximale hebdomadaire à 60 heures.	Augmentation de 50% pour les heures supplémentaires et 100% si les heures supplémentaires sont effectuées de nuit, le dimanche ou un jour férié.	Une période de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures doit être fournie après 6 jours de travail, et en principe, ce devrait être le dimanche. Rotation du jour de congé autorisée dans certains secteurs de l'industrie.
Chine	40 heures par semaine et huit heures par jour.	Les entreprises peuvent adopter des horaires de travail variables ou des heures de travail consolidées ou autres systèmes de travail et de repos. Les heures de travail sont calculés en groupe d'heures travaillées au cours d'une semaine, d'un mois, d'une saison ou d'une année. Toutefois, pour la moyenne de la journée et de la semaine, les heures devraient être essentiellement identiques aux mêmes durées avec un système normal d'heures de travail.	Une heure par jour, ou dans des circonstances particulières trois heures par jour, soit au total 36 heures dans un mois.	Augmentation de 50% pour les jours ouvrables, augmentation de 100% pour les jours de repos et augmentation de 200% pour les jours fériés et les jours de repos.	Au moins un jour de congé par semaine.

Inde	48 heures par semaine et neuf heures par jour.	Aucune mention de l'établissement de la moyenne des heures de travail.	Une heures par jour. Peut aller jusqu'à deux heures par jour si on obtient l'autorisation écrite de l'inspecteur en chef du travail.	Augmentation de 100% pour le travail effectué au-delà des neuf heures par jour ou des 48 heures par semaine. Les travailleurs du secteur agricole perçoivent une augmentation de 50% pour les heures supplémentaires effectuées.	Un jour par semaine de travail. Cette journée peut être posée n'importe quand tant que les travailleurs ne travaillent pas plus de 10 jours sans avoir un jour de repos.
Italie	40 heures par semaine (à l'exception du secteur industriel où la limite de la semaine peut dépasser selon les besoins techniques ou saisonniers des entreprises).	Les conventions collectives peuvent prévoir une limite inférieure et permettre que la limite soit calculée en fonction de la moyenne sur une base annuelle. Le nombre maximal d'heures hebdomadaires (y compris les heures supplémentaires) établi par les conventions collectives ne dépassera pas une moyenne de 48 heures, calculée sur une période de référence qui ne pourra pas être supérieure à 4 mois.	250 Heures par an.	Augmentation de 10% (s'applique à la totalité de la rémunération, c'est-à-dire le salaire de base plus les primes et les indemnités). Les heures supplémentaires effectuées par les employés à temps partiel et qui sont en dessous de la limite des heures normales des travailleurs à temps plein sont rémunérées au taux de base.	Un jour. Le nombre minimal d'heures de repos pour les travailleurs en équipe ne peut être inférieur à 77 heures par semaine.
Kenya	52 heures en six	La période de référence est limitée à	Les heures	Augmentation de 50%	Au moins un jour de repos

	jours.	une semaine de travail de six jours.	supplémentaires plus les heures normales effectuées par semaine ne peuvent être supérieures à 116 heures au total pour une période de deux semaines consécutives.	pour le travail effectué pendant les jours ouvrables. Augmentation de 100% pour le travail effectué pendant les jours de repos et les jours fériés.	au cours de chaque période de sept jours.
Afrique du Sud	45 heures.	Un accord écrit peut exiger ou permettre à un employé de travailler jusqu'à 12 heures par jour (pauses déjeuner incluses), sans être rémunéré à un taux majoré pour les heures supplémentaires effectuées. Les conventions collectives peuvent prévoir que la moyenne des heures de base et des heures supplémentaires puisse être calculée sur une période de quatre mois au maximum. La moyenne des heures hebdomadaires est soumise à la limite des 45 heures ou une moyenne de cinq heures hebdomadaires en ce qui concerne les heures supplémentaires.	3 heures par jour et 10 heures par semaine. Une journée de travail avec des heures supplémentaires ne peut être supérieure à 12 heures. Une convention collective peut augmenter la limite hebdomadaire jusqu'à 15 heures. Un employeur ne peut exiger ou permettre à un travailleur de travailler des heures supplémentaires qui ne seraient pas conformes à cette convention.	Augmentation de 50% au minimum (ou un congé compensatoire en cas d'accord entre l'employeur et l'employé). Augmentation de 100% pour le travail du dimanche (journée de repos) ou de 50% pour les travailleurs qui travaillent habituellement le dimanche.	36 heures. L'employeur et l'employé peuvent passer un accord écrit pour que l'employé puisse bénéficier d'une période de repos d'au moins 60 heures consécutives toutes les deux semaines, ou peut également prévoir que la période de repos hebdomadaire de l'employé soit réduite à huit heures dès lors que la période de repos de la semaine suivante soit augmentée en conséquence.
Turquie	45 heures par	Si les heures quotidiennes effectuées	270 Heures par an.	Selon les heures de base	24 heures tous les sept

	semaine (sur six jours).	varient avec le consentement des deux parties, la moyenne des heures hebdomadaires calculées sur une période de deux mois ne peuvent pas dépasser les 45 heures, et le temps de travail quotidien ne doit pas dépasser 11 heures. Cette période utilisée pour calculer la moyenne peut être augmentée jusqu'à quatre mois avec l'accord d'une convention collective.		de travail, une augmentation comprise entre 125% et 150% du taux de base peut être appliquée ou un congé compensatoire peut être offert.	jours.
Royaume-Uni	48 heures totales, y compris les heures supplémentaires. (Peut être dépassé avec un accord écrit).	La moyenne de la durée du temps de travail de 48 heures peut être calculée sur une période de 17 semaines.	48 heures par semaine (heures supplémentaires incluses).	Aucunes dispositions réglementaires sur le taux de rémunération des heures supplémentaires.	Un jour sur sept. Tous les 14 jours, deux périodes de repos d'une durée chacune d'au moins de 24 heures, ou une période de repos d'au moins 48 heures peuvent être prises. Chaque jour, 11 heures consécutives de repos.
Viêt Nam	48 heures par semaine et huit heures par jour.		Quatre heures par jour, 200 heures par an.	Augmentation de 150% pour les jours ouvrables, de 200% pour un jour de repos hebdomadaire, un jour fériés ou un jour de congé annuel.	Un jour sur sept (24 heures), 12 heures de repos quotidien pour le travail en équipe.

Annexe B : Les normes internationales de travail pertinentes

- [C1](#) – Convention sur la durée du travail (Industrie), 1919
- [C30](#) – Convention sur la durée du travail (Commerce et bureaux), 1930
- [C14](#) – Convention sur le repos hebdomadaire (Industrie), 1921
- [C106](#) – Convention sur le repos hebdomadaire (Commerce et bureaux), 1957
- [C175](#) – Convention sur le travail à temps partiel, 1994
- [C182](#) – Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994
- [C47](#) – Convention des quarante heures, 1935
- [R116](#) – Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962 (N° 116)
- [C87](#) – Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- [C98](#) – Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Une liste complète des conventions et des recommandations de l'OIT sur la durée du travail est indiquée ci-dessous

- [C001 - Convention sur la durée du travail \(industrie\), 1919 \(N° 1\)](#)
- [C004 - Convention sur le travail de nuit \(femmes\), 1919 \(N° 4\)](#)
- [C014 - Convention sur le repos hebdomadaire \(industrie\), 1921 \(N° 14\)](#)
- [C020 - Convention sur le travail de nuit \(boulangeries\), 1925 \(N° 20\)](#)
- [C030 - Convention sur la durée du travail \(commerce et bureaux\), 1930 \(N° 30\)](#)
- [C031 - Convention sur la durée du travail \(mines de charbon\), 1931 \(N° 31\)](#)
- [C041 - Convention \(révisée\) du travail de nuit \(femmes\), 1934 \(N° 41\)](#)
- [C043 - Convention des verreries à vitres, 1934 \(N° 43\)](#)
- [C046 - Convention \(révisée\) sur la durée du travail \(mines de charbon\), 1935 \(N° 46\)](#)
- [C047 - Convention des quarante heures, 1935 \(N° 47\)](#)
- [C049 - Convention de réduction de la durée du travail \(verreries à bouteilles\), 1935 \(N° 49\)](#)
- [C051 - Convention de réduction de la durée du travail \(travaux publics\), 1936 \(N° 51\)](#)
- [C052 - Convention sur les congés payés, 1936 \(N° 52\)](#)
- [C061 - Convention de réduction de la durée du travail \(textile\), 1937 \(N° 61\)](#)
- [C067 - Convention sur la durée du travail et les repos \(transport par route\), 1939 \(N° 67\)](#)
- [C089 - Convention \(révisée\) sur le travail de nuit \(femmes\), 1948 \(N° 89\)](#)
- [C101 - Convention sur les congés payés \(agriculture\), 1952 \(N° 101\)](#)
- [C106 - Convention sur le repos hebdomadaire \(commerce et bureaux\), 1957 \(N° 106\)](#)
- [C132 - Convention sur les congés payés \(révisée\), 1970 \(N° 132\)](#)
- [C153 - Convention sur la durée du travail et les périodes de repos \(transports routiers\), 1979 \(N° 153\)](#)

- [C171 - Convention sur le travail de nuit, 1990 \(N° 171\)](#)
- [P089 - Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit \(femmes\) \(révisée\), 1948](#)
- [R013 - Recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1921 \(N° 13\)](#)
- [R018 - Recommandation sur le repos hebdomadaire \(commerce\), 1921 \(N° 18\)](#)
- [R021 - Recommandation sur l'utilisation des loisirs, 1924 \(N° 21\)](#)
- [R037 - Recommandation sur la durée du travail \(hôtels, etc.\), 1930 \(N° 37\)](#)
- [R038 - Recommandation sur la durée du travail \(spectacles, etc.\), 1930 \(N° 38\)](#)
- [R039 - Recommandation sur la durée du travail \(hôpitaux, etc.\), 1930 \(N° 39\)](#)
- [R047 - Recommandation sur les congés payés, 1936 \(N° 47\)](#)
- [R063 - Recommandation sur les livrets de contrôle \(transports par route\), 1939 \(N° 63\)](#)
- [R064 - Recommandation sur le travail de nuit \(transports par route\), 1939 \(N° 64\)](#)
- [R065 - Recommandation sur les méthodes de réglementation de la durée du travail \(transports par route\), 1939 \(N° 65\)](#)
- [R066 - - Recommandation sur les repos \(chauffeurs particuliers\), 1939 \(N° 66\)](#)
- [R093 - Recommandation sur les congés payés \(agriculture\), 1952 \(N° 93\)](#)
- [R098 - Recommandation sur les congés payés, 1954 \(N° 98\)](#)
- [R103 - Recommandation sur le repos hebdomadaire \(commerce et bureaux\), 1957 \(N° 103\)](#)
- [R116 – Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962 \(N° 116\)](#)
- [R161 - Recommandation sur la durée du travail et les périodes de repos \(transports routiers\), 1979 \(N° 161\)](#)
- [R178 - Recommandation sur le travail de nuit, 1990 \(N° 178\)](#)
- [R182 - Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994 \(N° 182\)](#)

Références

- ETI, *Freedom of Association in company supply chains: A practical guide*, 2013: www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf
- ILO, *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, 2011 : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf
- Ji-Won Seo, *Better Work Discussion Paper Series : N°2*, « Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work », (BW) 2011 : <http://labordoc.ilo.org/record/438061/>
- Shepard, E.; Clifton, T., 2000 : « Are Longer Hours Reducing Productivity in Manufacturing? », publié dans *l'International Journal of Manpower*, Vol.21, N° .7, pages 540 à 553.