
Résolution I

Résolution concernant la mesure du temps de travail

La dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Ayant réexaminé le texte de la résolution concernant les statistiques des heures de travail, adoptée par la dixième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1962) et de la résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (janvier 1993) ainsi que celui de la résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi, et de la résolution sur les statistiques des lésions professionnelles résultant des accidents du travail, toutes deux adoptées par la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1998);

Rappelant les prescriptions de la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, et la recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985, qui l'accompagne, ainsi que la nécessité de les harmoniser avec les autres normes statistiques internationales, incluant celles relatives à l'emploi informel et au travail des enfants;

Reconnaissant la nécessité de réviser les normes existantes concernant les statistiques des heures de travail de façon qu'elles rendent compte de la durée du travail dans tous les secteurs de l'économie et dans toutes les formes d'activités productives afin de parvenir à un travail décent pour toutes et tous, et qu'elles proposent des méthodes de mesure et des directives sur un plus grand nombre de mesures définies au niveau international, ce qui renforcera l'utilité de ces normes comme lignes directrices techniques destinées aux Etats et, partant, la cohérence et la comparabilité internationale des statistiques;

Reconnaissant que la pertinence des diverses mesures du temps de travail dans un Etat donné dépend de la nature de la main-d'œuvre, des marchés du travail et des besoins des utilisateurs de cet Etat et que, par conséquent, la réalisation de ces mesures dépendra en grande partie des conditions nationales,

Adopte ce cinquième jour de décembre 2008, la résolution ci-après qui se substitue à la résolution concernant les statistiques des heures de travail (1962) et aux paragraphes 46 à 48 de la résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi (1998).

Objectifs

1. Chaque Etat devrait s'efforcer d'élaborer un système complet de statistiques du temps de travail qui puisse rendre compte de façon adéquate de tout le volume de travail consacré aux activités productives par toutes les personnes, quel qu'en soit le sexe, afin de fournir aux divers utilisateurs une base statistique adaptée, compte tenu de la situation et des besoins nationaux.
2. Ce système devrait en particulier:
 - 1) Compléter les statistiques de la population active et de la demande de main-d'œuvre dans la production par des statistiques sur le nombre d'heures réellement effectuées et le nombre d'heures habituellement effectuées pour l'ensemble des activités.
 - 2) Faciliter l'examen et le contrôle des conditions de travail, y compris dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la justice envers les femmes, pour tous les groupes de la population et dans l'emploi formel et informel, avec des statistiques sur le nombre d'heures réellement effectuées et le nombre d'heures habituellement effectuées, ainsi que sur leur organisation dans le temps et sur le nombre d'heures d'absence du travail par rapport à la durée fixée dans la législation nationale.
 - 3) Elaborer des indicateurs utiles pour les négociations professionnelles et pour l'analyse socio-économique (productivité du travail, taux de salaire au temps, salaire horaire moyen, coût de main-d'œuvre moyen par unité de temps, incidence des lésions professionnelles ou sous-emploi lié à la durée du travail), avec des statistiques sur les heures réellement effectuées qui portent sur la même période de référence et le même groupe de travailleurs que les statistiques

de la production, des salaires, du coût du travail, du revenu de l'emploi et des lésions professionnelles.

- 4) Servir pour concevoir, mettre en œuvre, contrôler et évaluer des politiques et programmes économiques, sociaux et concernant le marché du travail, axés sur la flexibilité du marché du travail, l'exclusion sociale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la répartition du temps de travail au sein des familles, etc., avec des statistiques sur le nombre d'heures réellement effectuées et le nombre d'heures habituellement effectuées ainsi que le mode d'aménagement de ces heures pour tous les membres d'une même famille et pour tous les groupes de population.
3. Pour répondre à tous ces besoins, les Etats devraient veiller à assurer la compatibilité des différentes statistiques du temps de travail entre elles et avec d'autres statistiques du marché du travail, aussi bien qu'avec le système statistique en général. Les statistiques sur le temps de travail devraient être développées en accord avec les autres cadres statistiques internationaux de façon à promouvoir la comparabilité internationale.

Portée

4. Le *temps de travail* s'entend comme le temps consacré à des activités productives et l'aménagement de ce temps au cours d'une période de référence donnée.
5. Le temps de travail est déterminé en fonction des activités productives relevant du domaine de la production générale, au sens du Système de comptabilité nationale (SCN). Il englobe le temps consacré à la production de tous les biens et services, qu'il soit payé ou non. Le temps de travail ne tient pas compte du caractère légal de ces activités, du type d'accord contractuel qui les régit ou de l'âge des personnes qui les exécutent.
 - 1) Le temps de travail peut se référer aux activités *à l'intérieur du domaine de la production du SCN* et aux statistiques de l'emploi, tel que celui-ci est défini au niveau international. Dans ce cas, le temps de travail est la norme utilisée pour établir les comptes de production nationale. Il est également utilisé pour réaliser des analyses du marché du travail, de la productivité ainsi que d'autres analyses socio-économiques.
 - 2) Le temps de travail peut aussi se référer aux activités *au-delà du domaine de la production du SCN*, telles que les services produits et consommés au sein d'un même ménage et les activités des travailleurs bénévoles au sein des ménages, qui produisent des services pour l'usage final du ménage. Dans ce cas, l'objectif est de produire des statistiques sur le temps de travail dans les «services non rémunérés au sein des ménages et le travail bénévole», statistiques nécessaires pour la production de comptes satellites et pour une compréhension et une approche plus larges des politiques économiques, sociales et du marché du travail.
6. Le temps de travail est mesuré pour un emploi défini comme désignant «un ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une personne, y compris pour un employeur ou dans le cadre du travail indépendant...», qu'il soit formel ou informel. Un emploi peut aussi se rapporter aux services non rémunérés au sein des ménages ou au travail bénévole accomplis par une personne pour un ménage en dehors du domaine de production du SCN mais à l'intérieur de son domaine de la production générale. Prendre l'emploi comme unité d'observation de base du temps de travail est compatible avec la Classification internationale type des professions (CITP), la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) et les principes de la Classification internationale type, par activité économique (CITI). Une personne peut avoir un ou plusieurs emplois.
7. Le temps de travail peut être mesuré au moyen d'unités de mesure courtes comme les minutes ou les heures, ou d'unités plus longues comme les demi-journées, les jours, les semaines ou les mois. Par commodité, l'«heure» est l'unité de mesure communément utilisée.
8. Le temps de travail peut être étudié sur une période de référence courte comme une journée ou une semaine, ou longue comme un mois, une année ou plus, voire une durée de vie. Pour les comptes nationaux et les statistiques de la production en général, il convient de mesurer le temps de travail sur une période de référence longue.
9. Le temps de travail ne rend pas compte de la qualité, de l'intensité ni de l'efficacité du travail.

Concepts et définitions

10. 1) La présente résolution définit:
- a) sept concepts relatifs au temps de travail consacré aux activités productives exercées par une personne dans le cadre d'un emploi, à savoir les *heures réellement effectuées*, concept clé défini aux fins de statistiques pour tous les emplois et toutes les personnes qui travaillent; les *heures rémunérées* liées à la rémunération d'heures qui ne sont pas nécessairement toutes consacrées à la production; les *heures normales*, qui sont les heures de travail fixées par la législation; les *heures contractuelles*, qui sont les heures censées être effectuées en vertu de contrats de travail individuels et qui sont distinctes des heures normales; les *heures habituellement effectuées*, le plus souvent dans un emploi au cours d'une période d'observation longue; les *heures supplémentaires*, effectuées en sus des heures prévues par le contrat ou par les règles en vigueur; et les *heures d'absence* des personnes qui ne travaillent pas alors qu'elles sont censées travailler;
 - b) deux concepts relatifs à l'aménagement du temps de travail, qui décrivent les caractéristiques du temps de travail d'un emploi, à savoir l'*organisation* et la *programmation* du temps de travail, quel que soit le type d'emploi; et l'aménagement formalisé du temps de travail qui consiste en des combinaisons spécifiques de caractéristiques juridiquement reconnues.
- 2) Tous les concepts relatifs au temps de travail ne s'appliquent pas à tous les types d'emploi. Leur application est précisée pour chacun des concepts définis ci-après.

Heures réellement effectuées

11. 1) Les *heures réellement effectuées* représentent le temps consacré, dans le cadre d'un emploi, à des activités qui contribuent à la production de biens et/ou de services au cours d'une période de référence donnée, courte ou longue. Les heures réellement effectuées s'appliquent à tous les types d'emploi (à l'intérieur et au-delà du domaine de la production du SCN) et elles ne sont pas liées à des concepts administratifs ou juridiques.
- 2) Les heures réellement effectuées, mesurées à l'intérieur du domaine de la production du SCN, **incluent** le temps directement ou indirectement consacré à des activités productives, les temps morts et les courtes périodes de repos.
- a) Les «heures directement consacrées» à une activité productive représentent le temps consacré aux tâches et fonctions d'un emploi. Elles peuvent être accomplies quel que soit le lieu (le territoire économique, l'établissement, la rue, le domicile) et durant des périodes d'heures supplémentaires ou d'autres périodes où le travailleur n'est pas censé travailler (telles que pauses-déjeuner ou trajets entre le lieu de travail et le domicile).
 - b) Les «heures indirectement consacrées» à une activité productive représentent le temps passé à entretenir, faciliter ou développer les activités productives et comprennent des activités telles que:
 - i) le nettoyage, la réparation, la préparation, la conception, la gestion ou l'entretien des outils, instruments, processus et procédures ou du lieu de travail lui-même; le changement de vêtements (pour des vêtements de travail); la décontamination ou la toilette;
 - ii) l'achat ou le transport de biens ou de matières premières en direction ou en provenance du marché ou du lieu d'approvisionnement;
 - iii) l'attente des commandes, de la clientèle ou des patients prévue dans l'aménagement du temps de travail et/ou explicitement rémunérée;
 - iv) les périodes d'astreinte explicitement rémunérées ou non rémunérées, effectuées sur le lieu de travail (dans les services de soins de santé et autres services essentiels) ou dans un autre lieu (par exemple au domicile). Dans ce dernier cas, les périodes d'astreinte sont prises en compte dans les heures réellement effectuées en fonction du niveau de restriction de la liberté d'action et de déplacement des personnes. A partir du moment où la personne est rappelée, le temps correspondant est considéré comme directement consacré à son activité;

-
- v) les déplacements effectués pour se rendre d'un lieu de travail à un autre, sur le site des projets, dans des zones de pêche, en mission, à des conférences, ou pour rencontrer des clients (vente porte-à-porte et activités itinérantes);
 - vi) les activités de formation et d'amélioration des compétences requises pour exercer l'emploi ou un autre emploi au sein de la même unité économique, sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci. Dans le cas d'un emploi salarié, ces activités de formation et d'amélioration des compétences peuvent être fournies par l'employeur ou par d'autres unités.
- c) Les «temps morts», à distinguer des heures «directement» ou «indirectement consacrées» à l'activité, sont les périodes au cours desquelles la personne dans son emploi ne peut pas travailler en raison, par exemple, d'un incident technique ou d'une interruption des activités, d'un accident, d'un manque de fournitures, d'une panne d'électricité ou d'un défaut d'accès à l'Internet ..., mais continue d'être disponible pour travailler. Ces périodes d'interruption temporaire du travail pour des raisons techniques, matérielles ou économiques sont inévitables ou inhérentes à la nature de l'emploi.
 - d) Les «périodes de repos» sont de courtes pauses pour se détendre, prendre une collation ou prier, qui sont généralement conformes à la coutume ou au contrat, selon les normes établies ou les conditions nationales.
- 3) Les heures réellement effectuées, mesurées à l'intérieur du domaine de la production du SCN, **excluent** le temps non travaillé tel que:
- a) le congé annuel, les jours fériés, le congé de maladie, le congé parental ou de maternité ou de paternité, les autres absences pour raisons personnelles ou familiales ou devoir civique. Ce temps non travaillé fait partie des heures d'absence (définies au paragraphe 17);
 - b) la durée des trajets entre le lieu de travail et le domicile, lorsque aucune activité productive n'est réalisée pour l'emploi; et dans le cas d'un emploi salarié, même si ces heures sont rémunérées par l'employeur;
 - c) le temps consacré à des activités de formation générale distinctes des activités couvertes par le paragraphe 11.2 b) vi); et dans le cas d'un emploi salarié, même si cette activité est autorisée, payée ou organisée par l'employeur;
 - d) les pauses plus longues qui se distinguent des courtes périodes de repos pendant lesquelles aucune activité productive n'est réalisée (par exemple, les pauses pour les repas ou les périodes naturelles de repos au cours des déplacements de longue durée); et dans le cas d'un emploi salarié, même lorsqu'elles sont rémunérées par l'employeur.
- 4) Les heures réellement effectuées, mesurées au-delà du domaine de la production du SCN, **incluent** le temps directement ou indirectement consacré à des activités productives, telles que définies à l'alinéa 2 du paragraphe 5; les temps morts et les courtes périodes de repos.
- a) Les «heures directement consacrées» à l'activité représentent le temps consacré aux tâches et fonctions correspondantes, qui peuvent inclure des activités telles que: la préparation des repas, les soins aux membres du ménage; le nettoyage et l'entretien de la maison, du jardin, des habits et de l'équipement du ménage; l'achat ou le transport de biens pour le ménage, le transport de membres du ménage, la comptabilité et la gestion du ménage.
 - b) Les «heures indirectement consacrées» à une activité productive représentent le temps passé à assurer l'entretien, faciliter ou développer les activités productives et incluent par exemple les déplacements pour rencontrer ou attendre des personnes à charge, ou encore le temps nécessaire pour acquérir la formation requise pour exercer cet emploi.
 - c) Les «temps morts» sont moins significatifs pour un emploi *au-delà du domaine de la production du SCN* parce que la substitution d'une tâche pour le ménage pour une autre peut se faire plus rapidement.
 - d) Les «périodes de repos» sont de courtes pauses pour se détendre, prendre une collation ou prier.

-
- 5) Les heures réellement effectuées *au-delà du domaine de la production du SCN* **excluent** le temps non travaillé, tel que les devoirs civiques et les activités de formation générale autres que la formation couverte dans l'alinéa 4 b) du paragraphe 11.

Heures rémunérées

12. 1) Les *heures rémunérées* s'appliquent à un emploi salarié et à un emploi non salarié payé sur la base d'unités de temps (*à l'intérieur du domaine de la production du SCN*).
- 2) Pour un emploi salarié, les heures rémunérées sont:
- a) Le temps consacré à un emploi salarié en contrepartie d'une rémunération versée par l'employeur (au taux normal ou majoré, en espèces ou en nature) pendant une période de référence donnée, courte ou longue, que les heures aient été réellement effectuées ou non.
 - b) Elles **incluent** les périodes rémunérées mais non travaillées, telles que le congé annuel payé, les jours fériés payés et certaines absences comme le congé de maladie payé.
 - c) Elles **excluent** les périodes travaillées mais non rémunérées par l'employeur, telles que les heures supplémentaires non rémunérées, ni les absences qui ne sont pas rémunérées par l'employeur comme le congé d'éducation ou le congé de maternité qui sont rémunérés par des transferts d'une administration publique provenant du régime de sécurité sociale.
- 3) Pour un emploi non salarié (formel ou informel) payé sur la base d'unités de temps, les heures rémunérées équivalent aux heures réellement effectuées.
- 4) Il peut être utile de séparer les heures rémunérées qui sont réellement effectuées (que ce soit ou non des heures supplémentaires) des autres heures rémunérées (non travaillées).

Heures normales

13. 1) Les *heures normales* sont les heures fixées ou réglementées par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales, à effectuer dans des emplois rémunérés spécifiés au cours d'une période de référence donnée, qui peut être d'un jour, d'une semaine, d'un mois ou d'une année (*à l'intérieur du domaine de la production du SCN*). Les heures normales de travail peuvent donc s'appliquer à un emploi non salarié lorsque les horaires sont en accord avec les horaires fixés pour tous les emplois d'une branche ou d'une profession donnée (telle que celle des conducteurs assurant la sécurité des usagers).
- 2) Les heures normales peuvent varier, d'un emploi rémunéré à un autre, en fonction de la profession ou de la branche d'activité, selon la source qui les réglemente.
- 3) Les heures normales d'un emploi non salarié peuvent servir à la comparaison avec les heures normales d'un emploi salarié pour une même profession ou branche d'activité.
- 4) Dans les Etats où il est largement utilisé, le concept d'heures normales peut servir de critère pour définir le travail à temps plein et le travail à temps partiel.

Heures contractuelles

14. 1) Les *heures contractuelles* représentent le temps de travail à effectuer par référence à un contrat pour un emploi salarié ou une prestation de services pour un emploi non salarié ou bénévole (*à l'intérieur ou au-delà du domaine de la production du SCN*). Le contrat peut mentionner des droits à congés et être soit explicite (contrat écrit), soit implicite (accord verbal).
- 2) Le nombre d'heures contractuelles peut être fixé pour une période de référence courte ou longue, ou varier d'une période à l'autre en fonction de l'organisation du travail et de la durée de la période de référence retenue pour le mesurer. Si la période de référence est longue, il convient d'en exclure les périodes de congé.
- 3) Le nombre d'heures contractuelles peut varier d'un emploi à l'autre au sein d'une même profession, d'une même branche d'activité ou d'un même établissement.

-
- 4) Le nombre d'heures contractuelles peut être équivalent à celui des heures normales en vigueur, ou établi en conformité avec celui-ci; il peut aussi inclure en sus des heures normales, certaines heures supplémentaires stipulées dans le contrat.

Heures habituellement effectuées

15. 1) Les *heures habituellement effectuées* constituent la valeur type des heures réellement effectuées dans un emploi pendant une période de référence courte, d'une semaine par exemple, pour une période d'observation longue d'un mois, d'un trimestre, d'une saison ou d'une année comprenant la période de référence courte utilisée pour la mesure. Les heures habituellement effectuées s'appliquent à tous les types d'emploi (*à l'intérieur et au-delà du domaine de la production du SCN*).
- 2) La valeur type peut être la valeur modale des heures réellement effectuées réparties par période courte au cours de la période d'observation longue, lorsqu'elle est significative.
- 3) Les heures habituellement effectuées peuvent permettre d'estimer les heures travaillées régulièrement au-delà des heures contractuelles.
- 4) La période de référence courte utilisée pour mesurer les heures habituellement effectuées doit être la même que la période de référence utilisée pour mesurer l'emploi ou les services au sein des ménages et le travail bénévole.

Heures supplémentaires

16. 1) Les *heures supplémentaires* s'appliquent à tous les types d'emploi (*à l'intérieur ou au-delà du domaine de la production du SCN*) et correspondent:
 - a) aux heures définies comme heures supplémentaires dans le contrat de travail, durant une courte période de référence donnée, ainsi qu'aux heures réellement effectuées en plus des heures contractuelles de travail, si elles existent;
 - b) ou bien aux heures réellement effectuées en plus des heures habituellement effectuées dans un emploi quand il n'existe pas d'heures contractuelles.
- 2) Les heures supplémentaires **excluent** les heures réellement effectuées en plus des heures contractuelles, lorsqu'elles résultent de périodes de roulement prévues dans l'aménagement du travail (horaire flexible ou travail posté) pour une période de référence courte ou longue.
- 3) Les heures supplémentaires effectuées dans l'emploi salarié peuvent être ou non rémunérées. Le paiement peut se faire en espèces au même taux que les autres heures ou en espèces à un taux plus élevé, ou en nature et/ou sous forme de compensation en termes de repos compensatoire.
- 4) Il peut être utile d'établir une distinction entre:
 - a) les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées;
 - b) les heures supplémentaires et les différentes formes de compensation accordée dans chaque cas;
 - c) les heures supplémentaires définies comme heures supplémentaires dans le contrat de travail et les autres heures supplémentaires, le cas échéant;
 - d) les heures supplémentaires régulières et les autres heures supplémentaires, lorsque les heures supplémentaires régulières sont des heures habituellement effectuées en plus des heures contractuelles;
 - e) les heures supplémentaires effectuées dans les emplois salariés et dans les emplois non salariés.
- 5) Il peut enfin être utile d'établir une distinction entre les heures supplémentaires et les heures réellement effectuées en plus des heures contractuelles, liées à des aménagements de travail.

Heures d'absence

17. 1) Les *heures d'absence* s'appliquent à tous les emplois (*à l'intérieur et au-delà du domaine de la production du SCN*) et sont définies comme:
 - a) le nombre d'heures contractuelles non réellement effectuées au cours d'une période de référence courte, d'une semaine par exemple, lorsque des heures contractuelles existent; elles incluent les périodes de congé éventuellement prévues dans le contrat d'emploi, y compris le contrat de travail à temps partiel;
 - b) le nombre d'heures habituellement effectuées mais non réellement effectuées au cours d'une période de référence courte quand il n'existe pas d'heures contractuelles.
- 2) Les heures d'absence du travail **excluent** le temps non travaillé du fait des aménagements institués du temps de travail (temps libre flexible ou travail posté).
- 3) Les heures d'absence dans un emploi salarié peuvent être ou non rémunérées, et relever de l'initiative des travailleurs ou des employeurs.
- 4) Il peut être utile d'établir une distinction entre:
 - a) les heures d'absence rémunérées et non rémunérées; et entre celles qui relèvent de l'initiative du travailleur et celles qui relèvent de l'initiative de l'employeur;
 - b) les heures d'absence régulières et occasionnelles, où les heures d'absence régulières sont définies comme la différence entre le nombre d'heures contractuelles et celui des heures habituellement effectuées;
 - c) les heures d'absence dans les emplois salariés et non salariés;
- 5) Il peut enfin être utile d'établir une distinction entre les heures d'absence et la différence entre le nombre d'heures contractuelles et celui des heures réellement effectuées, liées à l'aménagement du temps de travail.
- 6) L'absence du travail peut être due à un congé annuel (incluant un congé annuel imposé), à une maladie, lésion ou à une lésion professionnelle, à un congé de maternité, de paternité ou parental, à la compensation d'heures supplémentaires, à la prise en charge d'autrui – incluant les membres de la famille, au congé d'éducation, à d'autres motifs d'ordre personnel (service militaire, service civil, obligations de servir dans un jury, deuil familial), à un arrêt de travail pour des raisons techniques ou économiques (autres que celles mentionnées à l'alinéa 2 c) du paragraphe 11), aux relations professionnelles (négociations professionnelles, grève, suspension d'activité, etc.), au mauvais temps, aux jours fériés publics ou autres, ou à un autre motif.

Aménagement du temps de travail

18. 1) L'*aménagement du temps de travail* décrit les caractéristiques d'un emploi ayant trait à l'organisation (durée et répartition) et à la programmation (stabilité ou flexibilité) des temps travaillés ou non travaillés 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, et il s'applique à tous les types d'emploi (*à l'intérieur et au-delà du domaine de production du SCN*), y compris dans l'emploi informel et dans les communautés agricoles.
 - a) L'organisation se rapporte à la durée et à la répartition du temps de travail:
 - i) la durée peut être plus courte ou plus longue que la norme fondée sur les circonstances nationales, comprendre plus ou moins d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, plus ou moins de journées travaillées par semaine pour une période de référence courte, ou moins de semaines (sur une partie de l'année) pour une période de référence longue;
 - ii) le temps peut être réparti à l'intérieur ou en dehors des plages horaires fixes ou des journées fixes (travail de nuit ou en fin de semaine).
 - b) La programmation se rapporte à la stabilité ou à la flexibilité de la durée et de la répartition du temps de travail, d'un jour à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'une période plus longue à une autre: changements quotidiens ou hebdomadaires d'équipes, différentes heures d'arrivée et de départ, etc.

-
- 2) *L'aménagement formalisé du temps de travail* consiste en des combinaisons spécifiques d'organisation et de programmation du temps de travail qui sont inscrites dans une loi, une convention collective, etc. Ces combinaisons peuvent être stipulées par un contrat de travail explicite ou implicite.
 - a) L'aménagement formalisé du temps de travail peut être plus utile pour les Etats qui ont une terminologie et des pratiques raisonnablement bien réglementées et/ou normalisées et dans lesquels un nombre significatif de personnes relève de telles dispositions.
 - b) Un emploi non salarié ou dans les services au sein des ménages ou rattaché au travail bénévole peut comporter un aménagement formalisé du temps de travail dicté par les conditions de travail, les préférences personnelles ou domestiques (par exemple, le contrat conclu avec le client, ou les heures fixes d'ouverture des magasins, des écoles, etc.).
 - c) Afin de décrire les nombreuses formes d'aménagement formalisé du temps de travail qui existent dans les Etats, parfois sous des noms différents, une typologie de ces aménagements est proposée en annexe à la présente résolution.
 - 3) Il peut être utile de distinguer d'autres caractéristiques concernant l'aménagement du temps de travail et l'aménagement formalisé du temps de travail, par exemple:
 - a) Le choix, le contrôle ou l'influence des personnes sur l'aménagement lui-même ou sur ses caractéristiques; le caractère facultatif, obligatoire ou choisi de l'aménagement; la prévisibilité des caractéristiques (notification préalable, débat ou consensus entre les parties); la durée de l'aménagement de l'emploi concerné (ou principal).
 - b) Le nombre d'aménagements pratiqués, selon la nature des dispositions qui les régissent (loi, contrat, usage ou décision individuelle).
 - c) Le type de lieu de travail où il est pratiqué (fixe, mobile, établissement, domicile), par aménagement pratiqué.

Méthodes de collecte de données

19. 1) Les statistiques du temps de travail peuvent être collectées par le biais de recensements et d'enquêtes statistiques auprès des ménages et des établissements, ainsi que des registres administratifs.
- 2) Lorsque cela est possible et pertinent, la combinaison de plusieurs sources de données peut être préférable pour mieux répondre aux besoins des utilisateurs (couverture, champ d'étude, taux de réponse, taille de l'échantillon, effort des personnes interrogées et coûts) et de mieux évaluer la qualité des statistiques obtenues.
- 3) Pour assurer une plus grande cohérence à l'analyse, il convient de collecter les statistiques du temps de travail en utilisant une période de référence et des désagréations ou catégories d'emplois identiques à ceux utilisés pour la collecte des statistiques de l'emploi, des salaires et du coût de la main-d'œuvre, etc.
- 4) Pour l'utilisation statistique la plus efficace possible des informations sur le temps de travail, pour une harmonisation des mesures statistiques et une amélioration de la couverture, ainsi que pour un enregistrement, une présentation et une qualité correctes des statistiques, il faut que les autorités chargées des statistiques travaillent de concert avec les utilisateurs et les fournisseurs d'informations, à savoir les systèmes administratifs et les établissements.
- 5) Les Etats devront arbitrer entre l'objectif d'obtenir des informations détaillées et la contrainte liée à la possibilité pour les personnes interrogées de fournir ces informations. Par exemple, lorsqu'on collecte des données sur le temps de travail pour une période de référence dépassant un jour, les définitions des heures supplémentaires et des heures d'absence peuvent entraîner une sous-estimation du nombre total de ces heures. Pour les saisir dans leur totalité, une collecte particulière pour chaque concept sur la période de référence pourra être nécessaire, si c'est approprié.

Enquêtes auprès des ménages

20. 1) Les enquêtes auprès des ménages sont bien adaptées à la collecte de données:

-
- a) sur les heures réellement effectuées et les heures habituellement effectuées, sur l'aménagement formalisé du temps de travail et les caractéristiques de l'aménagement. Elles peuvent aussi produire des statistiques sur les heures rémunérées, normales ou contractuelles;
 - b) concernant toutes les personnes qui travaillent et tous les emplois, y compris dans l'emploi informel et les services au sein des ménages et le travail bénévole;
 - c) sur une période de référence courte comme le jour ou la semaine et lorsque l'enquête est en continu; sur une période de référence longue comme le mois ou l'année;
 - d) sur les individus et sur l'économie dans son ensemble.
- 2) Les enquêtes auprès des ménages sont moins bien adaptées à la collecte d'informations:
- a) pour des concepts qui sont d'ordre administratif ou réglementaire;
 - b) couvrant tous les emplois dans l'Etat (production domestique selon le SCN).
- 3) Pour limiter les erreurs de mémoire et celles qui sont dues aux réponses indirectes et à l'imprécision des renseignements donnés, il est recommandé que les questionnaires sur le temps de travail soient conçus de manière à:
- a) déterminer dans un premier temps la situation dans l'emploi des personnes interrogées pour séparer les salariés et les indépendants en vue de poser à chacune de ces deux catégories des questions correspondant à sa situation;
 - b) obtenir des informations sur chaque emploi séparément ou au moins sur l'emploi principal et les autres emplois pris ensemble;
 - c) obtenir des informations d'abord sur les heures contractuelles ou les heures habituellement effectuées et ensuite sur les heures réellement effectuées, car les variables relatives aux contrats d'emploi ou à la situation de travail habituelle sont généralement plus faciles à mémoriser, surtout dans les entretiens indirects;
 - i) pour les emplois salariés, les heures réellement effectuées peuvent être calculées après avoir obtenu des réponses sur les éventuelles heures supplémentaires ou heures d'absence de la semaine de référence;
 - ii) pour les emplois non salariés, pour les salariés dans l'emploi informel ainsi que pour les emplois dans les services au sein des ménages et le travail bénévole, afin d'améliorer la qualité des données sur les heures réellement effectuées, il est recommandé de recueillir des informations ou d'inciter les personnes interrogées sur chaque jour de la semaine de référence et non, en bloc, durant toute la semaine, ainsi que d'indiquer le temps consacré à tous les différents types de services au sein des ménages;
 - d) afin d'améliorer la mesure des heures réellement effectuées pour certains emplois et pour certaines catégories de personnes en emploi, des questions additionnelles ou des interrogations supplémentaires pourront être posées sur des composantes précises du temps de travail, telles que le travail à domicile, la durée des trajets entre le lieu de travail et le domicile, les pauses de courte durée, les heures supplémentaires et les heures d'absence;
 - e) pour déterminer les heures habituellement effectuées, lorsque celles-ci ne sont pas collectées directement, il faut se référer à la valeur modale des heures réellement effectuées par semaine, réparties sur une longue période d'observation. Si cette valeur n'est pas significative à cause du caractère irrégulier des heures réellement effectuées chaque semaine, ou de la répartition du travail sur une base autre qu'hebdomadaire, on pourra utiliser:
 - i) soit le nombre médian d'heures réellement effectuées au cours de la période d'observation;
 - ii) soit le nombre moyen d'heures réellement effectuées, compte non tenu des périodes de chômage ou d'inactivité de la période de référence longue.
- 4) Lorsqu'elles sont fondées sur des enquêtes auprès des ménages, les meilleures estimations des heures réellement effectuées seront tirées des enquêtes en continu qui sont axées sur la mesure de l'emploi et qui couvrent toutes les semaines de l'année. A défaut d'enquêtes en continu, les

Etats devraient estimer les périodes non couvertes et étaler les périodes d'observation sur toute l'année plutôt que d'allonger la période de référence.

21. D'autres méthodes de collecte de données auprès des ménages peuvent être utilisées pour produire des statistiques du temps de travail:
- 1) Les enquêtes-emploi du temps peuvent produire des statistiques de bonne qualité sur les heures réellement effectuées, sur les heures d'absence ainsi que sur la durée et la répartition des aménagements du temps de travail. Elles captent particulièrement bien les heures réellement effectuées dans l'emploi non salarié irrégulier, atypique, ou exercé simultanément avec une activité de services au sein des ménages. Toutefois, elles sont moins aptes à déterminer le temps consacré au sein d'un emploi à des activités simultanées et à en isoler les activités rémunérées en dehors du ménage. Ces enquêtes peuvent être utilisées pour évaluer et comparer la qualité des heures réellement effectuées, mesurées au moyen d'autres instruments d'enquête, puis procéder à des ajustements. L'utilité des enquêtes-emploi du temps en tant que source de collecte de données peut être réduite, compte tenu de leur fréquence (irrégulière et rarement annuelle), de la petite taille des échantillons, de la charge que représente la réponse aux enquêtes et du coût de la compilation des données.
 - 2) Les recensements de population permettent d'obtenir des statistiques des heures réellement effectuées pour des emplois concernant des zones géographiques et des groupes de population de dimension réduite. Toutefois, il n'est pas toujours possible d'incorporer dans le questionnaire ni dans le temps d'entretien une série de questions pour chaque concept, pour chaque jour de la période de référence et pour chaque emploi ou activité. Lorsque le recensement est la seule source de données disponible, il devrait comporter au moins une question soit sur les heures réellement effectuées pendant une période courte précédant la date de référence du recensement, soit sur les heures habituellement effectuées, pour l'emploi principal.
 - 3) Les enquêtes mixtes auprès des ménages et auprès des entreprises sur le secteur informel sont une source de statistiques sur les heures réellement effectuées ou les heures habituellement effectuées pour un emploi de ce type au cours d'une période de référence courte ou longue. Les techniques d'entretien utilisées pour mesurer le temps de travail des travailleurs du secteur informel, dont la plupart travaillent dans des logements privés, sont proches de celles utilisées dans les enquêtes auprès des ménages pour interroger les personnes ayant un emploi non salarié. Il peut être difficile d'utiliser ces enquêtes mixtes en raison de leur coût, dont se ressent la qualité des données.
 - 4) Les enquêtes sur l'emploi agricole et la structure des exploitations agricoles peuvent permettre de collecter des statistiques sur les heures habituellement effectuées par les ouvriers agricoles sur une période de référence longue telle que l'année.

Enquêtes auprès des établissements

22. 1) Les enquêtes auprès des établissements sont bien adaptées pour obtenir des données:
- a) sur les heures rémunérées, les heures contractuelles, les heures supplémentaires rémunérées et les droits aux congés, généralement enregistrés à des fins de contrôle, ainsi que sur l'aménagement formalisé du temps de travail. Elles peuvent aussi produire des statistiques sur les heures normales ou les heures réellement effectuées;
 - b) pour l'ensemble ou un sous-ensemble des emplois salariés de l'établissement ou de l'ensemble ou d'un sous-ensemble des établissements;
 - c) pour une période de référence longue, d'une semaine, d'un mois, d'une année ou de la période correspondant à la paie, par exemple;
 - d) pour des emplois pris individuellement, comme moyennes pour des catégories d'emplois ou pour l'établissement dans son ensemble.
- 2) Les enquêtes auprès des établissements sont moins adaptées à la mesure de concepts qui ne sont ni d'ordre administratif ni d'ordre réglementaire. Les données provenant de telles enquêtes se rapportent principalement à des concepts liés à la rémunération et au contrat d'emploi ainsi qu'à certains types d'aménagement formalisé du temps de travail.

-
- 3) Pour diminuer les erreurs dues aux différences de rémunération et de systèmes administratifs entre les établissements, il est recommandé d'inclure dans le questionnaire des questions sur:
 - a) les pratiques en matière de rémunération d'activités particulières telles que les pauses-déjeuner, les trajets entre le domicile et le lieu de travail, le temps de préparation au travail (changement de vêtements compris), les pauses de courte durée, les périodes d'absence et les heures supplémentaires;
 - b) les emplois non salariés couverts.
 - 4) Les statistiques sur le temps de travail tirées de ce type de source, même lorsque la couverture des emplois est incomplète, peuvent être utilisées pour signaler des changements.
 - 5) Les heures contractuelles peuvent être comptabilisées en groupes d'heures, en pourcentage des heures normales pour un emploi à plein temps, en unités de plein temps/temps partiel, ou en nombre d'heures. Les informations doivent être collectées en fonction des composantes des heures supplémentaires rémunérées non contractuelles, des heures d'absence non rémunérées, et des heures contractuelles, ce qui permettra aux producteurs de statistiques d'effectuer des contrôles de qualité ou de calculer les heures rémunérées ou les heures réellement effectuées, si celles-ci ne sont pas fournies directement par l'établissement.
 - 6) Si les heures contractuelles ou les heures rémunérées ne sont pas recueillies en tant que telles, elles peuvent être induites d'autres données. On pourra obtenir une estimation du nombre total d'heures contractuelles en multipliant le nombre des travailleurs à temps plein par le nombre des heures de travail à temps plein et le nombre des travailleurs à temps partiel par le nombre des heures de travail à temps partiel – et en additionnant les deux résultats. On peut obtenir une estimation du nombre total des heures rémunérées en multipliant le nombre des travailleurs par leurs taux de salaire et en divisant la masse salariale par le résultat de cette multiplication.

Registres administratifs

23. 1) Les registres administratifs sont utiles pour obtenir des informations:
 - a) sur les heures contractuelles, les heures rémunérées, les heures d'absence rémunérées, et les heures normales, y compris les congés;
 - b) pour les emplois et les personnes couverts;
 - c) pour des périodes de référence longues, d'un mois, d'un trimestre ou d'une année, par exemple.
- 2) Les données fournies par cette source peuvent provenir des enregistrements des organismes de sécurité sociale, des services d'inspection du travail et des enregistrements spécifiés dans les conventions collectives ou de la législation. Selon les circonstances nationales, les informations sur les revenus ou les registres fiscaux concernant les revenus tirés de l'emploi salarié et de l'emploi indépendant peuvent, combinés à d'autres renseignements, permettre de calculer les heures rémunérées ainsi que certaines heures d'absence rémunérées.
- 3) Les données tirées des registres administratifs sont généralement utiles pour vérifier et peuvent corriger ou ajuster les données des enquêtes auprès des établissements ou auprès des ménages et permettre ainsi d'obtenir des estimations des heures réellement effectuées ainsi que des heures d'absence dues à la maladie, la maternité, aux lésions professionnelles, grèves et lock-out.
- 4) Les registres des emplois pourvus renseignent généralement davantage sur le temps de travail que ceux des postes à pourvoir et des demandes d'emplois.

Estimations dérivées

Total des heures réellement effectuées

24. 1) Le total des heures réellement effectuées est la somme des heures réellement effectuées par toutes les personnes dans tous les emplois pour les catégories étudiées (comme par exemple le

secteur économique ou la région et à l'intérieur ou au-delà du domaine de la production du SCN) au cours d'une période de référence donnée.

- 2) Le total des heures réellement effectuées est aussi appelé volume de travail ou facteur travail; il englobe tous les emplois d'un Etat. La période de référence peut être courte ou longue.
 - 3) La production totale divisée par le nombre total des heures réellement effectuées fournit des indicateurs de productivité du travail. Le total des heures réellement effectuées doit être calculé sur le même champ d'emplois et en utilisant la même période de référence que pour l'estimation de la production, définie généralement à l'intérieur du domaine de la production du SCN.
 - 4) Le total des heures réellement effectuées sert aussi pour construire nombre d'autres indicateurs socio-économiques sur le travail. De tels indicateurs peuvent nécessiter de disposer du total des heures réellement effectuées ventilé selon les caractéristiques des emplois, des établissements et des personnes.
25. 1) Les enquêtes en continu auprès des ménages peuvent fournir des estimations du total des heures réellement effectuées pour une période de référence longue, sur la base d'observations pour toutes les semaines comprises dans la période. Les estimations des heures réellement effectuées tout au long de la période, ajustées en fonction des journées éventuellement non comprises dans cette période, donnent le total des heures réellement effectuées pour la période de référence longue.
- 2) Lorsque l'enquête n'est pas continue, cibler la période de référence souhaitée suppose une extrapolation pour les périodes qui ne sont pas directement couvertes. Si l'enquête n'est pas effectuée de manière suffisamment fréquente et si la semaine de référence est choisie de manière à éviter les semaines spéciales (contenant par exemple des jours fériés), des ajustements doivent être effectués pour tenir compte d'éventuels effets liés au calendrier, de la réglementation du temps de travail et des informations sur le temps de travail provenant d'autres sources.
 - 3) Lorsque l'enquête auprès des ménages ne collecte que les heures habituellement effectuées, pour mesurer le nombre total d'heures réellement effectuées, on prendra le nombre d'heures habituellement effectuées, majoré de toutes les heures supplémentaires occasionnelles et minoré de toutes les heures d'absence occasionnelles.
 - 4) Pour calculer la productivité de la main-d'œuvre sur une période de référence longue, les estimations des heures réellement effectuées tirées des enquêtes auprès des ménages doivent être complétées par des estimations pour les emplois non couverts par l'enquête (par exemple, les emplois de personnes vivant dans des ménages collectifs ou résidant dans un Etat étranger). Sont à exclure les heures réellement effectuées correspondant à des emplois situés dans des unités économiques en dehors de l'Etat mais tenus par des personnes résidant à l'intérieur de l'Etat.
26. 1) Le nombre total d'heures réellement effectuées tiré des enquêtes auprès des établissements sera généralement calculé à partir des heures rémunérées ou des heures contractuelles ou habituellement effectuées, qu'il faut transformer en heures réellement effectuées. Les calculs dépendront des données disponibles:
- a) le nombre total d'heures réellement effectuées est égal aux heures rémunérées plus les heures supplémentaires non rémunérées moins les heures d'absence rémunérées;
 - b) le nombre total d'heures réellement effectuées est égal aux heures contractuelles plus les heures supplémentaires non contractuelles moins les heures d'absence.
- 2) Il faut prendre soin de couvrir la période de référence longue et la totalité de la population par des observations répétées ou continues ou des ajustements pour toutes les périodes manquantes; et il faut aussi incorporer les estimations des heures réellement effectuées par les non-salariés ou par les salariés des unités non représentées, notamment les petits établissements, les unités agricoles ou informelles ainsi que les heures correspondant aux services au sein des ménages et au travail bénévole.

Moyennes des heures annuelles réellement effectuées

27. La moyenne des heures annuelles réellement effectuées est obtenue en divisant le total des heures réellement effectuées durant un an par un nombre de personnes, dépendant de ce que l'on veut mesurer et des sources disponibles. Numérateur et dénominateur doivent si possible être homogènes. Le dénominateur peut être:
- a) le nombre moyen de personnes en emploi (qu'elles soient ou non au travail) par semaine au cours de l'année;
 - b) le nombre moyen des emplois au cours de l'année, qui correspond au total des heures réellement effectuées;
 - c) la taille moyenne de la population au cours de l'année.

Tabulation et analyse des données

28. 1) Les statistiques sur le temps de travail peuvent être tabulées à de multiples fins, descriptions ou analyses à l'intérieur ou au-delà du domaine de la production du SCN, en fonction des circonstances et des priorités nationales.
- 2) Les statistiques sur les heures réellement effectuées, les heures rémunérées, les heures contractuelles et les heures habituellement effectuées peuvent se rapporter: a) au nombre d'emplois ou de personnes, en fonction de différentes tranches d'heures, mais aussi b) à la moyenne des heures par emploi, personne ou unité économique, au cours de la période de référence. Les tranches d'heures doivent permettre une présentation suivant les seuils spécifiques stipulés dans la législation nationale. La moyenne des heures par personne doit couvrir les heures correspondant à tous les emplois occupés au cours de la période de référence.
- 3) Les statistiques des heures normales peuvent se rapporter au nombre d'emplois ou de personnes en emploi pratiquant différentes durées du travail.
- 4) Les statistiques des heures supplémentaires peuvent se rapporter:
- a) au nombre d'emplois, de personnes ou d'unités économiques concernés par des heures supplémentaires;
 - b) à la moyenne des heures supplémentaires par emploi, personne ou unité économique au cours de la période de référence.
- 5) Les statistiques des heures d'absence du travail peuvent se rapporter:
- a) au nombre d'emplois, personnes ou unités économiques ayant enregistré une absence du travail au cours de la période de référence, par type d'absence;
 - b) à la durée moyenne des heures d'absence par emploi, personne ou unité économique au cours de la période de référence, par type d'absence;
 - c) à la durée moyenne de l'absence du travail enregistrée jusqu'à la période de référence par emploi, personne ou unité économique.
- 6) Les statistiques de l'aménagement du temps de travail peuvent se rapporter:
- a) au nombre d'emplois, personnes ou unités économiques pratiquant un aménagement formalisé du temps de travail, par type d'aménagement;
 - b) au nombre d'emplois, personnes ou unités économiques qui ont divers types de durées, programmations et répartitions du temps de travail.
29. 1) Si pour calculer la moyenne des heures hebdomadaires réellement effectuées, les Etats ne divisent pas les heures annuelles réellement effectuées par le nombre total de semaines dans l'année, ils doivent préciser si les heures se rapportent à la moyenne des heures réellement effectuées:
- a) par personne en emploi «au travail» au cours d'une ou de plusieurs périodes de référence durant l'année;

-
- b) par personne en emploi au cours d'une ou de plusieurs périodes de référence durant l'année;
 - c) par emploi au cours d'une ou de plusieurs périodes de référence durant l'année;
 - d) ou tout autre mode de calcul.
30. 1) Pour calculer la productivité sectorielle, il convient de classer les statistiques du nombre total des heures réellement effectuées par branche ou secteur d'activité et de façon à ce que cela corresponde aux statistiques de la production.
- 2) Pour analyser le marché du travail, il convient de présenter les statistiques du temps de travail ventilées au moins par sexe, ainsi que par statut dans l'emploi et pour des groupes d'âge et des niveaux d'instruction spécifiés. La tabulation et l'analyse peuvent prendre en compte d'autres caractéristiques démographiques, économiques et sociales importantes pour les utilisateurs, de même que des classifications à entrées multiples telles que la catégorie professionnelle, le secteur institutionnel, la branche d'activité économique et, le cas échéant, le secteur formel/informel (ou emploi formel/informel).
- 3) Pour rendre compte de la justice de genre et des aspects liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, y compris à des fins d'élaboration des politiques publiques, il est indispensable de ventiler les données concernant le temps de travail non seulement par sexe, mais aussi selon des variables telles que la situation matrimoniale, la présence de personnes à charge ou non (jeunes enfants, parents âgés, autres personnes ayant besoin d'assistance) et le temps de travail d'autres/de tous les membres du ménage.
- 4) Les statistiques sur le temps de travail des personnes correspondent à la somme des heures pour tous les emplois au cours d'une période de référence; pour les classifications de leur temps de travail relatives à l'emploi ou l'unité économique, les caractéristiques doivent se référer à l'emploi principal. Pour les statistiques sur le temps de travail, il est préférable de définir cet emploi principal comme celui ayant la plus longue durée (menée de préférence par les heures contractuelles, ou à défaut par les heures habituelles).
31. Afin d'analyser les évolutions dans le temps et entre Etats des heures réellement effectuées, il peut s'avérer utile d'élaborer des indices en plus des estimations en niveau. Il est dans ce cas particulièrement important de diffuser les résultats en les accompagnant d'informations précises sur les sources statistiques et les méthodes de calcul utilisées pour élaborer ces indices complexes.
32. Toutes les statistiques sur le temps de travail et les informations méthodologiques qui les accompagnent doivent être rassemblées, rendues accessibles à tous les utilisateurs et reproduites en respectant la confidentialité des données vis-à-vis des personnes et des établissements et en veillant à fournir une documentation appropriée. Autant que possible, des fichiers de microdonnées publics (ensembles rendus anonymes et confidentiels) devraient être mis à la disposition des analystes et d'autres utilisateurs intéressés.

Transmission des données au niveau international

33. 1) Pour la présentation de rapports au niveau international sur les statistiques du temps de travail, *à l'intérieur du domaine de la production du SCN*, les Etats devraient viser à fournir au moins:
- a) le total des heures réellement effectuées sur une base annuelle;
 - b) la moyenne annuelle des heures réellement effectuées par personne en emploi (pour tous les emplois); ou,
 - c) lorsque aucune des deux statistiques ne peut être estimée, alors la moyenne des heures hebdomadaires réellement effectuées;
- 2) Les Etats qui mesurent le temps de travail *au-delà du domaine de la production du SCN* doivent collecter et présenter leurs statistiques de manière à ce qu'elles puissent être distinguées des statistiques du temps de travail consacré aux activités *à l'intérieur du domaine de la production du SCN*.
- 3) Pour des comparaisons internationales, les estimations dérivées doivent être désagrégées par sexe afin de permettre les analyses de perspective du genre, ainsi que par situation dans l'emploi. Si possible, ces estimations dérivées devraient aussi être désagrégées par âge, branche d'activité ou secteur institutionnel. D'autres variables peuvent se prêter à une

désagrégation utile, comme le niveau d'instruction, la profession, les aménagements du temps de travail, et le secteur ou l'emploi formel et informel.

34. Les Etats pourraient aussi présenter des statistiques sur:
- 1) la moyenne des heures contractuelles hebdomadaires ou la moyenne des heures hebdomadaires habituellement effectuées;
 - 2) le nombre d'emplois ou de personnes par tranches d'heures réellement effectuées ou d'heures habituellement effectuées par semaine pour les statistiques sur le nombre d'emplois ou de personnes qui effectuent des tranches d'heures différentes, les données devraient être collectées de façon qu'elles puissent être présentées en fonction de tranches d'heures qui peuvent être de quatre ou cinq heures, et doivent dans tous les cas inclure celles de:
 - a) moins de 15 heures;
 - b) 40 heures;
 - c) jusqu'à 48 heures incluses;
 - d) 60 heures ou plus;
 - 3) le nombre de personnes qui ont été absentes, et par motif d'absence qui doit être ventilé au moins en fonction des grands motifs d'absence suivants:
 - a) congé annuel (avec le congé annuel forcé identifié séparément, si possible), jours fériés et congé compensateur;
 - b) maladie et lésion (incluant les lésions professionnelles identifiées séparément, si possible);
 - c) congé de maternité/paternité/parental et d'assistance;
 - d) grèves et lock-out;
 - e) d'autres raisons.
35. Afin d'améliorer la transparence et la comparabilité de toutes les statistiques du temps de travail publiées au niveau international, les Etats sont exhortés à rassembler et diffuser les informations requises sur leurs définitions, méthodologies et concepts nationaux ainsi que sur tout écart par rapport aux recommandations formulées dans la présente résolution. Les Etats devraient par conséquent concevoir des procédures de traitement et de collecte des données qui leur permettent de rendre compte pleinement:
- a) des différences entre les définitions statistiques nationales et internationales du temps de travail, le cas échéant;
 - b) des différences entre leurs propres définitions statistiques et leurs propres définitions administratives et juridiques;
 - c) des ajustements réalisés pour aboutir à des estimations qui correspondent aux concepts statistiques analytiques et internationaux, et en particulier des enquêtes menées de temps à autre dans le but de déterminer pour chaque branche d'activité le rapport entre le nombre d'heures réellement effectuées et le nombre d'heures rémunérées (définies aux paragraphes 11 et 12).
36. Toutes les statistiques transmises sur le temps de travail et les informations méthodologiques qui les accompagnent doivent être élaborées et présentées en tenant compte de la nécessité d'assurer la confidentialité à l'égard des personnes et des établissements interrogés, et de fournir une documentation appropriée et accessible à tous les utilisateurs, conformément aux Principes fondamentaux de la statistique officielle des Nations Unies.

Travaux futurs

37. Le BIT devrait prévoir la mise à jour de l'annexe à la résolution et préparer un guide technique qui présenterait les meilleures pratiques destinées à mesurer le temps de travail.
38. Par rapport à la mesure du temps de travail pour les emplois à l'intérieur et au-delà du domaine de la production du SCN, le BIT devrait procéder dans la décennie à venir à une revue des capacités nationales à mettre en œuvre la portée de cette résolution et évaluer les implications de ses observations sur le travail futur dans ce domaine.

Annexe

Aménagement du temps de travail

1. 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, telles que définies au paragraphe 18 de la présente résolution. Ces caractéristiques s'appliquent aussi à des dispositions ad hoc et non habituelles. Elles peuvent être multiples (temps partiel, horaires flexibles du travail en équipe) car elles ne s'excluent pas mutuellement.
2. Certains Etats ont adopté différentes combinaisons de ces caractéristiques, qui forment ce qu'il est convenu d'appeler des aménagements formalisés du temps de travail. Ces aménagements se fondent sur la législation, des accords collectifs ou des sentences arbitrales et sont formalisés par le contrat de travail écrit ou la pratique des salariés d'un établissement. Certaines formes d'aménagement formalisé (comme le travail à temps partiel) existent également dans l'emploi indépendant.
3. Les éléments de la typologie de l'*aménagement formalisé du temps de travail*, présentée ici, pourront utilement être consultés afin d'établir des comparaisons au niveau international.

Organisation (durée et répartition)

- 1) L'*annualisation ou la mensualisation des heures de travail* sont caractérisées par des variations de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail dans une moyenne hebdomadaire, mensuelle ou un total annuel, sans que l'employeur soit tenu de payer des heures supplémentaires dans la mesure où le nombre d'heures annuelles réellement effectuées reste en deçà d'un maximum convenu dans la période spécifiée. Dans le cadre d'un contrat d'annualisation ou de mensualisation, la répartition du nombre d'heures de travail au cours du mois ou tout au long de l'année est généralement fixée par avance par l'employeur, en fonction des besoins du service ou de la production; toutefois, les salariés peuvent être autorisés à négocier la durée journalière ou hebdomadaire de leur travail, dans la mesure où les objectifs de production peuvent être atteints.
- 2) L'*horaire hebdomadaire comprimé* consiste en la répartition du temps de travail sur un nombre de jours inférieur à ce qui est considéré comme une semaine type ou normale; ainsi, la personne qui travaille en fin de semaine, effectuera moins d'heures pendant la semaine.
- 3) L'*aménagement de travail fixe* se caractérise par des heures fixes de début et de fin du travail ou des plages horaires fixes pour des salariés ou des catégories de salariés ou pour des personnes à leur compte.
- 4) Le *partage des emplois* se caractérise par le fait que deux ou plusieurs personnes se partagent (y compris des arrangements de transition) un poste existant à temps plein, chaque personne travaillant à temps partiel, de manière régulière et permanente, parfois selon des modalités différentes.
- 5) L'*horaire variable* se caractérise par la variabilité du nombre d'*heures réellement effectuées* et rémunérées, en fonction des besoins de la production ou du service, mais avec la garantie d'un nombre minimum et d'un nombre maximum d'heures à travailler au cours de la période de référence.
- 6) Le *travail à temps partiel* se caractérise par une réduction volontaire ou involontaire de ses horaires ou par un emploi dont les heures contractuelles ou habituelles sont inférieures aux heures effectuées dans des emplois comparables à temps complet (d'une même branche d'activité ou profession), conformément à la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994.
- 7) Les *heures supplémentaires régulières* sont des heures effectuées en sus du nombre d'heures contractuelles ou habituellement effectuées qui, dans l'emploi salarié, donnent lieu à une compensation de l'employeur.

-
- 8) L'*horaire fractionné* se caractérise par des heures d'arrivée et de départ établies de façon différente pour chaque personne ou groupe de salariés, autour d'une plage fixe obligatoire, modalité pouvant comporter plusieurs périodes de travail le même jour.
 - 9) Le *compte épargne-temps* se caractérise par la possibilité pour le travailleur d'effectuer un nombre d'heures supérieur aux heures contractuelles ou habituellement effectuées afin de pouvoir, par exemple, prendre une retraite anticipée.
 - 10) Le *cumul d'heures de travail* se caractérise par la possibilité d'accumuler des heures qui peuvent être ultérieurement compensées sous forme de congé prolongé ou utilisées pour abréger la durée totale de la vie active.
 - 11) Les *combinaisons de périodes prolongées de travail et de congé* se caractérisent par un nombre important de semaines de présence sur des sites de travail particuliers (zones éloignées, compagnes en mer, plates-formes de pétrole en mer, etc.) et un nombre de semaines de repos compensatoire.

Programmation (stabilité ou flexibilité)

5. 1) L'*aménagement souple du temps de travail* se caractérise par la possibilité de planifier les heures de travail journalières et hebdomadaires en dehors des plages fixes au cours desquelles la présence est obligatoire sur le lieu de travail. Le temps travaillé en plus des heures contractuelles au cours de la semaine (ou de la période de paiement ou du mois) peut être pris sous forme de congés au cours des semaines ou mois suivants, souvent dans un délai déterminé et jusqu'à un nombre d'heures maximum.
- 2) L'*horaire individualisé* permet à chaque salarié de planifier lui-même ses heures de travail journalières et hebdomadaires ainsi que sa présence sur le lieu du travail.
- 3) Le *système de piquet* ne comporte pas de nombre fixe d'heures contractuelles, les personnes devant être disponibles pour travailler sur appel avec un temps de préavis spécifié, pour le nombre d'heures requis par l'employeur dans les limites fixées par la loi ou le contrat.
- 4) Le *travail posté* désigne la succession au cours d'une même journée de plusieurs périodes de travail en équipe, dénommées «postes». Ce système permet à l'entreprise de rentabiliser au maximum et d'assurer le fonctionnement des équipements au-delà du temps de travail des individus. Les «postes» peuvent ainsi être organisés en équipes du matin, du soir, de la nuit ou de la fin de semaine. Ces postes peuvent être réguliers, alterner avec d'autres types de postes sur une base hebdomadaire ou bihebdomadaire (avec des journées libres le cas échéant) ou consister en périodes de travail multiples le même jour, formule dite des «postes fractionnés».
- 5) Le *système du changement d'équipe* présente les mêmes caractéristiques que le travail posté mais, dans ce cas, les travailleurs peuvent de surcroît échanger leurs «postes» avec des travailleurs qui travaillent eux aussi en équipe.
- 6) L'*aménagement des absences-congés* se caractérise par la capacité pour chacun de choisir, contrôler ou influencer la programmation de ces périodes d'absence et de congé, ainsi que la possibilité de prévoir à l'avance ces périodes (par notification, discussion ou consensus entre les parties) et la durée de la période d'aménagement concernée.