

Santiago – 2017

4^e COMMISSION

« Flexibilité de l'emploi et autres types émergents de relations de travail »

Préambule

La flexibilité (quantitative ou qualitative) est devenue un enjeu majeur de la compétitivité des entreprises qui doivent s'adapter, voire réagir le plus rapidement possible à des aléas, des conjonctures ou des contraintes économiques, lesquelles sont de moins en moins prévisibles.

Pour ce faire, les entreprises privilégient soit la flexibilité externe en ayant recours à l'intérim, aux contrats à durées déterminées, à la sous-traitance, voire à l'externalisation de certaines compétences (informatique, comptabilité, logistique, centres d'appels, restauration etc...), soit la flexibilité interne en ayant recours 1) à une flexibilité « temporelle » par aménagement du temps de travail ou par recours au travail à temps partiel, 2) à une flexibilité « géographique » des lieux de travail (télétravail, travail à domicile, voire changement d'affectation d'un poste de travail à l'autre au service d'un même employeur), 3) à une flexibilité par élargissement des tâches du travailleur pour recomposer un métier au sein de la même entreprise (spécialisation par formation en vue de l'augmentation des compétences du travailleur), voire 4) à une flexibilité par reconversion (formation en vue d'un changement de métier au sein de la même entreprise).

Du point de vue des travailleurs, cette flexibilité peut être perçue par certains comme source de précarité de nature à dégrader leurs conditions d'existence et, pour d'autres, cette flexibilité peut tout à la fois être associée à une gestion plus libre de leurs périodes d'activité lorsque, par exemple, des horaires plus souples auront été négociés ou choisis et non imposés ce qui constituerait en ce qui les concerne un moyen de rendre le travail moins monotone ou plus varié.

En l'occurrence, le thème retenu par la 4^e Commission lors du 59^{ème} Congrès international de l'U.I.M. tend, d'une part, à examiner les différents modes de « flexibilité temporelle et géographique » introduits par chaque pays dans son droit positif et, d'autre part, à identifier d'autres modes émergents (au sens de alternatif) de relations de travail qui seraient apparus en vue d'assurer une plus grande flexibilité du temps de travail.

* * *

Questions

[1] Existe-t-il dans votre pays une réglementation relative au temps de travail?

- [2] Dans l'affirmative :**
- a) quelles sont les règles générales applicables à la durée du temps de travail?**
 - b) le législateur a-t-il envisagé des dérogations générales à ces règles?**
 - c) en dehors de ces dérogations générales, le législateur a-t-il prévu d'autres dérogations particulières applicables à la durée du temps de travail?**
- [3] En toute hypothèse (que ce soit en l'absence ou en présence d'une réglementation sur la durée du temps de travail) :**
- a) quelles formes de flexibilité du temps de travail ont-elles été envisagées, que ce soit par votre législateur, par les partenaires sociaux (conventions collectives), voire par l'entreprise (règlement de travail, contrat de travail)?**
 - en préciser le mode de fonctionnement.**
 - b) par ailleurs, votre pays connaît-il une ou plusieurs des formes de flexibilités suivantes (voire d'autres formes de flexibilités à préciser) :**
 - contrats à durée déterminée successifs, intérim, mise à disposition, chômage économique, travail à domicile, télétravail, travail à temps partiel, contrat de travail à l'appel ou à la demande, travail occasionnel, etc...**
- [4] Existe-t-il plus particulièrement dans votre pays la possibilité de travailler à distance, par exemple à partir du domicile?**
- [5] Dans l'affirmative :**
- a) Quel contrôle l'employeur peut-il exercer sur l'employé qui travaille à distance?**
 - b) L'employeur doit-il rembourser à l'employé certains coûts entraînés par ce type de travail?**