

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

FORMULAIRE DE RAPPORT
RELATIF À LA
CONVENTION (N° 177)
SUR LE TRAVAIL À DOMICILE, 1996

Le présent formulaire de rapport est destiné aux pays qui ont ratifié la convention. Il a été approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, dont la teneur est la suivante: «Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier.»

Le gouvernement peut estimer utile de consulter le texte figurant en annexe de la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, dont les dispositions complètent la convention et peuvent aider à mieux comprendre celle-ci et en faciliter l'application.

CONSEILS PRATIQUES POUR LA RÉDACTION DES RAPPORTS

Premiers rapports

S'il s'agit du premier rapport de votre gouvernement faisant suite à l'entrée en vigueur de la convention dans votre pays, des informations complètes doivent être données sur chacune des dispositions de la convention et sur chaque question du formulaire de rapport.

Rapports subséquents

Dans les rapports subséquents, normalement, des informations ne doivent être données que sur les points suivants:

a) toutes nouvelles mesures législatives ou autres affectant l'application de la convention;

b) réponses aux questions du formulaire de rapport sur l'application pratique de la convention (par exemple informations statistiques, résultats d'inspections, décisions judiciaires ou administratives), ainsi que sur la communication de copies du rapport aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et sur des observations éventuelles reçues de ces organisations;

c) réponses aux commentaires des organes de contrôle: le rapport doit contenir une réponse à tout commentaire concernant l'application de la convention dans votre pays qui aurait été adressé à votre gouvernement par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ou la Commission de l'application des normes de la Conférence.

Article 22 de la Constitution de l'OIT

Rapport pour la période du au
présenté par le gouvernement de

relatif à la

CONVENTION (N° 177) SUR LE TRAVAIL À DOMICILE, 1996

(ratification enregistrée le))

- I. Prière de communiquer la liste des lois et règlements, etc., qui appliquent les dispositions de la convention. Prière d'annexer au rapport des exemplaires de ces textes, s'ils n'ont pas déjà été communiqués au Bureau international du Travail.**

Prière de fournir toutes les informations disponibles sur la mesure dans laquelle ces lois et règlements ont été adoptés ou modifiés en vue de permettre la ratification de la convention ou comme conséquence de cette ratification.

- II. Prière de fournir des indications détaillées, pour chacun des articles suivants de la convention, sur les dispositions des lois et règlements, etc., mentionnés ci-dessus ou sur toute autre mesure, qui donnent effet à chaque article. En outre, prière de fournir toute information spécifiquement demandée sur les différents articles.**

Si, dans votre pays, la ratification de la convention donne force de loi nationale à ses dispositions, prière d'indiquer les textes constitutionnels en vertu desquels elle porte cet effet. Prière de spécifier, en outre, les mesures prises pour mettre en œuvre les dispositions de la convention qui exigent une intervention de l'autorité (ou des autorités) compétente(s).

Si la commission d'experts ou la Commission de l'application des normes de la Conférence ont demandé des précisions ou formulé une observation sur les mesures prises pour appliquer la convention, prière de fournir les renseignements demandés ou de faire connaître quelle action a été entreprise par votre gouvernement pour régler les points en question.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «travail à domicile» signifie un travail qu'une personne – désignée comme travailleur à domicile – effectue:
- à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;
 - moyennant rémunération;
 - en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,
- à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;
- b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;
- c) le terme «employeur» signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

Prière d'indiquer, le cas échéant, les dispositions de la législation nationale ou les décisions de justice établissant la qualité de travailleur à domicile, de travailleur indépendant et d'intermédiaire.

Article 2

La présente convention s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens de l'article 1 ci-dessus.

Article 3

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile.

Prière d'exposer succinctement la politique ainsi que les méthodes suivies pour améliorer la situation des travailleurs à domicile.

Prière d'indiquer les organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont été consultées.

Article 4

1. La politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise.

2. L'égalité de traitement doit être promue en particulier en ce qui concerne:

- a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités;
- b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession;
- c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail;
- d) la rémunération;
- e) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale;
- f) l'accès à la formation;
- g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;
- h) la protection de la maternité.

Prière d'indiquer les mesures prises pour promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés dans les huit domaines prévus dans cet alinéa.

Article 5

La politique nationale sur le travail à domicile doit être mise en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

Prière de préciser de quelle manière est assurée la mise en œuvre des dispositions de la convention et de communiquer les textes pertinents.

Article 6

Des mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent, dans la mesure du possible, le travail à domicile.

Prière d'indiquer les mesures adoptées en application de cette disposition.

Article 7

La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques propres et doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile.

Prière d'indiquer les mesures adoptées en application de cette disposition ainsi que les types de travaux et de substances qui font l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile.

Article 8

Lorsqu'il est admis d'avoir recours à des intermédiaires aux fins du travail à domicile, les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires doivent être fixées, conformément à la pratique nationale, par voie de législation ou de décisions de justice.

Lorsque les intermédiaires sont reconnus par la législation ou tolérés dans la pratique, prière de communiquer les textes législatifs ou réglementaires ou les décisions de justice établissant les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires.

Article 9

1. Un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationales doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile.

2. Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à cette législation.

Prière d'indiquer le système d'inspection qui doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile. Prière de communiquer des informations détaillées sur l'organisation et le fonctionnement du système d'inspection si celui-ci est différent du système d'inspection du travail prévu par la convention n° 81.

Prière d'indiquer les mesures adoptées en application de cette disposition.

Article 10

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables qui sont applicables aux travailleurs à domicile en vertu d'autres conventions internationales du travail.

- III. Prière d'indiquer quelle est l'autorité ou quelles sont les autorités chargée(s) de faire appliquer la législation, les règlements, etc., susmentionnés, ainsi que les méthodes appliquées pour contrôler cette application.
- IV. Prière d'indiquer si des tribunaux judiciaires ou autres ont rendu des décisions comportant des questions de principe relatives à l'application de la convention. Dans l'affirmative, prière de fournir le texte de ces décisions.
- V. Prière de fournir des indications générales sur la manière dont la convention est appliquée dans votre pays, en joignant – pour autant que ces informations n'aient pas déjà été fournies en réponse à d'autres questions du présent formulaire – des extraits des rapports des services d'inspection et, si ces statistiques existent, des informations sur le nombre de travailleurs protégés par les mesures donnant effet à la convention, le nombre et la nature des infractions signalées, etc.
- VI. Prière d'indiquer à quelles organisations représentatives des employeurs et des travailleurs copie du présent rapport a été communiquée, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail¹. Si copie du rapport n'a pas été communiquée aux organisations représentatives des employeurs et/ou des travailleurs, ou si elle a été communiquée à des organismes autres que celles-ci, prière de fournir des informations sur les particularités existant éventuellement dans votre pays qui expliqueraient cette situation.
- VII. Prière d'indiquer si vous avez reçu des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées des observations quelconques, soit de caractère général, soit à propos du présent rapport ou du rapport précédent, sur l'application pratique des dispositions de la convention ou sur l'application des mesures législatives ou autres faisant porter effet aux dispositions de la convention. Dans l'affirmative, prière de communiquer le texte de ces observations, en y joignant telles remarques que vous jugerez utiles.

¹ L'article 23, paragraphe 2, de la Constitution est ainsi libellé: «Chaque Membre communiquera aux organisations représentatives reconnues telles aux fins de l'article 3 copie des informations et rapports transmis au Directeur général en application des articles 19 et 22.»

ANNEXE

RECOMMANDATION (N° 184) SUR LE TRAVAIL
À DOMICILE, 1996

I. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

1. Aux fins de la présente recommandation:

a) l'expression «travail à domicile» signifie un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue:

i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;

ii) moyennant rémunération;

iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,

à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;

b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente recommandation par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;

c) le terme «employeur» signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

2. La présente recommandation s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens du paragraphe 1 ci-dessus.

II. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, tout Membre devrait désigner une autorité ou des autorités chargées de formuler et de mettre en œuvre la politique nationale sur le travail à domicile visée à l'article 3 de la convention.

(2) Dans la mesure du possible, il devrait être fait appel à des organes tripartites ou aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour formuler et mettre en œuvre cette politique nationale.

(3) En l'absence d'organisations s'occupant des travailleurs à domicile ou d'organisations des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile, l'autorité ou les autorités mentionnées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient prendre des mesures appropriées afin que ces travailleurs et ces employeurs aient la possibilité de faire connaître leurs opinions au sujet de ladite politique nationale et des mesures prises pour lui donner effet.

4. Des informations détaillées, y compris des données classées par sexe, sur l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile devraient être collectées et tenues à jour afin de servir de base à la politique nationale sur le travail à domicile et aux mesures prises pour lui donner effet. Ces informations devraient être publiées et mises à la disposition du public.

5. (1) Le travailleur à domicile devrait être tenu informé de ses conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.

(2) Cette information devrait inclure en particulier:

a) le nom et l'adresse de l'employeur et, s'il existe, de l'intermédiaire;

b) le barème ou taux de rémunération et son mode de calcul;

c) le type de travail à effectuer.

III. CONTRÔLE DU TRAVAIL À DOMICILE

6. L'autorité compétente au niveau national et, lorsque cela est approprié, aux niveaux régional, sectoriel ou local, devrait faire en sorte que les employeurs occupant des travailleurs à domicile et, le cas échéant, les intermédiaires utilisés par ces employeurs soient enregistrés. Elle devrait préciser aux employeurs les informations à lui fournir ou à tenir à sa disposition à cette fin.

7. (1) L'employeur devrait être tenu d'informer l'autorité compétente lorsqu'il donne du travail à domicile pour la première fois.

(2) L'employeur devrait tenir un registre de tous les travailleurs à domicile, classés par sexe, auxquels il donne du travail.

(3) L'employeur devrait tenir un relevé du travail attribué au travailleur à domicile indiquant:

a) le temps alloué pour l'exécuter;

b) le taux de rémunération;

c) s'il y a lieu, les coûts encourus par le travailleur à domicile et les montants remboursés à ce titre;

d) toutes retenues faites conformément à la législation nationale;

e) la rémunération brute due, la rémunération nette versée, ainsi que la date du paiement.

(4) Une copie du relevé visé au sous-paragraphe (3) ci-dessus devrait être fournie au travailleur à domicile.

8. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales relatives au respect de la vie privée, les inspecteurs du travail ou les autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail à domicile devraient être autorisés à pénétrer dans les parties du domicile ou d'un autre local privé où ce travail est effectué.

9. En cas d'infractions graves ou répétées à la législation applicable au travail à domicile, des mesures appropriées, y compris l'interdiction éventuelle de donner du travail à domicile, devraient être prises conformément à la législation et à la pratique nationales.

IV. AGE MINIMUM

10. La législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail devrait s'appliquer au travail à domicile.

V. DROIT D'ORGANISATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

11. Les restrictions législatives ou administratives ou autres obstacles à:

- a) l'exercice du droit des travailleurs à domicile de créer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux activités de ces organisations;
- b) l'exercice du droit des organisations de travailleurs à domicile de s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales,

devraient être identifiés et supprimés.

12. Des mesures devraient être prises pour encourager la négociation collective en tant que moyen de déterminer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs à domicile.

VI. RÉMUNÉRATION

13. Des taux minima de salaires devraient être fixés pour le travail à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

14. (1) Les taux de rémunération des travailleurs à domicile devraient être fixés de préférence par la négociation collective ou, à défaut:

- a) par des décisions de l'autorité compétente, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que des organisations s'occupant des travailleurs à domicile et des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile ou, lorsque ces dernières organisations n'existent pas, des représentants de ces travailleurs et de ces employeurs;
- b) par d'autres mécanismes appropriés de fixation des salaires aux niveaux national, sectoriel ou local.

(2) A défaut d'être fixés par l'un des moyens mentionnés au sous-paragraphe (1) ci-dessus, les taux de rémunération devraient faire l'objet d'un accord entre le travailleur à domicile et l'employeur.

15. Pour un travail déterminé rémunéré à la pièce, le taux de rémunération appliqué au travailleur à domicile devrait être comparable à celui perçu par un travailleur occupé dans l'entreprise de l'employeur ou, à défaut, dans une autre entreprise de la branche d'activité et de la région concernées.

16. Les travailleurs à domicile devraient recevoir un dédommagement pour:

- a) les dépenses liées à leur travail telles que celles concernant la consommation d'énergie et d'eau, les communications et l'entretien de l'équipement et des machines;
- b) le temps passé à entretenir l'équipement et les machines, à changer d'outils, à trier, débarrasser ou emballer, et à toute autre opération de ce genre.

17. (1) La législation nationale sur la protection du salaire devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

(2) La législation nationale devrait faire en sorte que les retenues fassent l'objet de critères préétablis et protéger les travailleurs à domicile contre des retenues injustifiées pour un travail défectueux ou des matériaux endommagés.

(3) Les travailleurs à domicile devraient être payés, soit à chaque livraison d'un travail achevé, soit à des intervalles réguliers ne dépassant pas un mois.

18. Lorsqu'un intermédiaire est utilisé, celui-ci devrait être tenu solidairement responsable avec l'employeur du paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

VII. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

19. L'autorité compétente devrait assurer la diffusion de directives concernant les dispositions réglementaires et les précautions que les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de respecter en matière de sécurité et de santé. Chaque fois que cela est réalisable, ces directives devraient être traduites dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

20. Les employeurs devraient être tenus:

- a) d'informer les travailleurs à domicile de tout risque, lié à leur travail, qui est ou devrait être connu de l'employeur, de leur indiquer les précautions à prendre, ainsi que de leur fournir, le cas échéant, la formation nécessaire;
- b) de veiller à ce que les machines, outils ou autres équipements fournis aux travailleurs à domicile soient munis de dispositifs de sécurité appropriés et de prendre des mesures raisonnables pour veiller à ce qu'ils soient dûment entretenus;
- c) de fournir gratuitement aux travailleurs à domicile tout équipement de protection individuelle nécessaire.

21. Les travailleurs à domicile devraient être tenus:

- a) de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé;
- b) de prendre raisonnablement soin de leur sécurité et de leur santé et de celles des autres personnes qui pourraient être affectées par leurs actes ou omissions au travail, y compris par l'utilisation correcte des matériaux, des machines, des outils et des autres équipements mis à leur disposition.

22. (1) Un travailleur à domicile qui refuse d'accomplir un travail dont il a un motif raisonnable de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour sa sécurité ou sa santé devrait être protégé contre des conséquences injustifiées d'une manière compatible avec les conditions et la pratique nationales. Le travailleur devrait informer sans délai l'employeur de la situation.

(2) En cas de danger imminent et grave pour la sécurité ou la santé du travailleur à domicile, de sa famille ou du public, constaté par un inspecteur du travail ou un autre fonctionnaire chargé de la sécurité, la poursuite de ce travail devrait être interdite jusqu'à ce que des mesures appropriées aient été prises pour y remédier.

VIII. DURÉE DU TRAVAIL, PÉRIODES DE REPOS ET CONGÉS

23. Le délai fixé pour achever un travail ne devrait pas être tel qu'il prive le travailleur à domicile de la possibilité de bénéficier d'un temps de repos journalier et hebdomadaire comparable à celui dont bénéficient les autres travailleurs.

24. La législation nationale devrait fixer les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile devraient bénéficier, comme les autres travailleurs, de jours fériés payés, de congés annuels payés et de congés de maladie payés.

IX. SÉCURITÉ SOCIALE ET PROTECTION DE LA MATERNITÉ

25. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale. Cette protection pourrait être assurée:

- a) par l'extension des régimes existants de sécurité sociale aux travailleurs à domicile;
- b) par l'adaptation des régimes de sécurité sociale afin qu'ils couvrent les travailleurs à domicile;
- c) ou par le développement de caisses ou de régimes spéciaux pour les travailleurs à domicile.

26. La législation nationale en matière de protection de la maternité devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

X. PROTECTION EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI

27. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier de la même protection que les autres travailleurs en cas de cessation d'emploi.

XI. RÈGLEMENT DES CONFLITS

28. L'autorité compétente devrait faire en sorte qu'il existe des mécanismes pour le règlement des conflits entre un travailleur à domicile et un employeur ou, le cas échéant, un intermédiaire utilisé par l'employeur.

XII. PROGRAMMES RELATIFS AU TRAVAIL À DOMICILE

29. (1) Tout Membre devrait, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, promouvoir et appuyer des programmes qui:

- a) visent à informer les travailleurs à domicile de leurs droits et des formes d'assistance dont ils peuvent bénéficier;

b) sensibilisent les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales ainsi que le grand public aux questions relatives au travail à domicile;

c) facilitent l'organisation des travailleurs à domicile dans des organisations de leur choix, y compris des coopératives;

d) fournissent aux travailleurs à domicile une formation leur permettant d'améliorer leurs compétences (y compris les compétences non traditionnelles, l'aptitude à diriger et à négocier), leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité de gains;

e) assurent une formation à proximité aussi immédiate que possible du domicile du travailleur et qui n'exige pas de qualifications formelles non nécessaires;

f) améliorent la sécurité et la santé des travailleurs à domicile, notamment en facilitant leur accès à des équipements, outils, matières premières et autres matériels indispensables qui soient sûrs et de bonne qualité;

g) facilitent la création de centres et de réseaux de travailleurs à domicile en vue de leur fournir des informations et des services et de réduire leur isolement;

h) facilitent l'accès au crédit, l'amélioration de leur logement ainsi que la garde des enfants;

i) favorisent la prise en considération du travail à domicile en tant qu'expérience reconnue de travail.

(2) L'accès à ces programmes devrait être assuré aux travailleurs à domicile des zones rurales.

(3) Des programmes spécifiques d'élimination du travail des enfants devraient être adoptés pour le travail à domicile.

XIII. ACCÈS À L'INFORMATION

30. Chaque fois que cela est réalisable, l'information concernant les droits et la protection des travailleurs à domicile, les obligations des employeurs à leur égard, ainsi que les programmes mentionnés au paragraphe 29, devrait être fournie dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.