



LE TEMPS DE TRAVAIL AU TEMPS DU NOUVEAU CORONAVIRUS

Par Emilie HOAREAU-COTTE, doctorante en Droits de l'Homme à l'Université de Strasbourg

Membre et Co-Responsable de l'antenne de Strasbourg de l'Association Nationale des Avocats et élèves-Avocats (ANAD)

21 mai 2020

Loin d'être une merveilleuse histoire du temps, la pandémie de COVID-19 est assurément une histoire de temps. S'il fallait tenter de comparer la crise provoquée par le nouveau Coronavirus « *ce serait à une catastrophe naturelle. Un tremblement de terre, un ouragan, un tsunami... mais à l'échelle planétaire* »¹. La pandémie peut effectivement être comparée à ces différents aléas du temps entendu comme état atmosphérique. Les conséquences témoignent d'ailleurs de la violence de cette vague déferlante. Des conséquences sanitaires et humaines avant tout, mais pas uniquement. Pire crise mondiale depuis la deuxième guerre mondiale, le COVID-19 cause « *des perturbations sans précédent dans les économies et les marchés du travail* »². Cette pandémie a aussi bouleversé le temps, notamment le temps des travailleurs alternant entre réduction et augmentation de la durée de travail.

L'aménagement du temps de travail est « *au cœur de la relation de travail* »³, c'est pourquoi il a été largement règlementé en droit international et national. L'Organisation International du Travail (ci-après OIT) a d'abord consacré la combinaison des principes des 8heures journaliers et des 48heures hebdomadaires comme limite légale à la durée de travail⁴. L'OIT a ensuite fixé le principe des 40 heures de travail hebdomadaire⁵. Au niveau national, l'organisation du temps de travail a toujours été au cœur des revendications syndicales et a fait l'objet de nombreuses réformes. En principe, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures hebdomadaires⁶, avec une durée maximale hebdomadaire portée à 48h⁷. La situation

¹ BETTINELLI Marc, « Coronavirus : la crise économique due à l'épidémie est unique, voici pourquoi » [en ligne], *Le Monde.fr*, 10 mai 2020, [https://www.lemonde.fr/economie/video/2020/05/10/coronavirus-la-crise-economique-due-a-l-epidemie-est-unique-voici-pourquoi_6039218_3234.html] consulté le 14 mai 2020]; Sur la comparaison avec une catastrophe naturelle v. également les propos de REVET Sandrine, anthropologue spécialisée en anthropologie des catastrophes : REVET Sandrine, « Le COVID-19, catastrophe naturelle ? Entretien » [en ligne], *Sciencespo.fr*, 20 avril 2020, [<https://www.sciencespo.fr/ceci/fr/content/le-covid-19-catastrophe-naturelle-entretien>] consulté le 21 mai 2020]; v. également « Question écrite n°14894 de Mme Françoise Férat (Marne - UC), *JO Sénat*, 02 avril 2020, p. 1523, [<https://www.senat.fr/questions/base/2020/qSEQ200414894.html>] consulté le 21 mai 2020].

² « Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition Estimations actualisées et analyses », OIT, 2020, p. 2, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743155.pdf] consulté le 14 mai 2020].

³ « Garantir un temps de travail décent pour l'avenir », Bureau International du Travail, 2018, p. 2 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618488.pdf] consulté le 16 mai 2020].

⁴ OIT, Convention n°1 sur la durée du travail (industrie), 1919 ; OIT, Convention n°30 sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930.

⁵ OIT, Convention n° 47 des quarante heures, 1935 ; OIT, Recommandation n°116 sur la réduction de la durée du travail, 1962.

⁶ Article L3121-27, Code du Travail.

⁷ Article L3121-20, Code du Travail.

exceptionnelle causée par la propagation du COVID-19 est venue chambouler ces principes bien établis relatifs au temps de travail.

Pour de nombreux travailleurs, le temps a semblé s'arrêter. Selon les estimations de l'OIT, c'est environ 68% de la main d'œuvre totale dans le monde qui a été confrontée à la fermeture recommandée ou obligatoire des lieux de travail⁸. Au temps du nouveau Coronavirus, le marché du travail se caractérise ainsi par les nombreux arrêts de travail pour maladie ou garde d'enfants⁹, par le recours massif au chômage partiel¹⁰ ou encore par l'imposition ou la modification des jours de repos ou de congés payés des travailleurs¹¹. Pour d'autres travailleurs, au contraire, le temps de travail s'est intensifié ou risque de s'intensifier après la levée du confinement, comme l'attestent les dérogations au droit du travail impactant la durée de travail. En effet, pour faire face à la crise économique, plusieurs Etats ont fait le choix d'allonger le temps de travail.

A titre d'illustration, cinq Etats fédérés indiens ont suspendu une grande partie du droit du travail en vigueur. Par exemple, au Gujarat la journée de travail passera de 8 à 12 heures. Au Rajasthan et au Pendjab, la semaine de travail va passer de 48 à 72 heures. Shivraj Singh Chouhan, membre du Parti du peuple indien du premier ministre Narendra Modi, a même déclaré que les entreprises pourront ainsi « *disposer des travailleurs à leur convenance* »¹². Ces mesures ont été vivement critiquées dans la presse, le droit du travail apparaissant comme la « *victime collatérale du Covid 19* »¹³. Certains ont estimé qu'en Inde « *déconfinement rime avec asservissement* »¹⁴, d'autres ont même déclaré que l'esclavage faisait son retour en Inde¹⁵.

Dans une moindre mesure, le gouvernement français a également dérogé au droit du travail en vigueur en autorisant notamment l'allongement du temps de travail. L'ordonnance du 25 mars 2020 aménage ainsi les durées maximales de travail prévues par le code du travail jusqu'au 31 décembre 2020. Pourra être rallongé le temps de travail de ceux dont l'activité s'avère nécessaire « *à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* »¹⁶. Entre autres mesures, la durée quotidienne maximale de travail pourra être portée à 12 heures¹⁷ et la durée

⁸ « Garantir un temps de travail décent pour l'avenir », Bureau International du Travail, *op. cit.*

⁹ V. notamment Le Parisien et AFP, « Coronavirus » [en ligne], *Leparisien.fr*, 22 avril 2020, [<http://www.leparisien.fr/societe/coronavirus-plus-de-3-millions-d-arrets-de-travail-22-04-2020-8303682.php>] consulté le 14 mai 2020].

¹⁰ Sur le chômage partiel en France v. notamment : « Situation sur le marché du travail au 12 mai 2020 - Ministère du Travail », [<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-pendant-le-covid-19/tableaux-de-bord-hebdomadaires/article/situation-sur-le-marche-du-travail-au-12-mai-2020>] consulté le 14 mai 2020].

¹¹ Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, article 1.

¹² DELACROIX Guillaume, « 'L'esclavage fait son retour en Inde', qui sape son droit du travail », *LeMonde.fr*, 13 mai 2020 [https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/05/12/coronavirus-l-esclavage-fait-son-retour-en-inde-qui-sape-son-droit-du-travail_6039428_3234.htm] consulté le 16 mai 2020]; Yadav Sidharth, « Coronavirus | Madhya Pradesh pushes working hours from eight to 12 in factories » [en ligne], *The Hindu*, 7 mai 2020, [<https://www.thehindu.com/news/national/coronavirus-madhya-pradesh-pushes-working-hours-from-eight-to-12-in-factories/article31527330.ece>] consulté le 21 mai 2020].

¹³ FARCIS Sébastien, « En Inde, le droit du travail victime collatérale du Covid-19 » [en ligne], *Libération.fr*, 14 mai 2020, [https://www.liberation.fr/planete/2020/05/14/en-inde-le-droit-du-travail-victime-collaterale-du-covid-19_1788339] consulté le 15 mai 2020].

¹⁴ COME Bastin, « En Inde, déconfinement rime avec asservissement » [en ligne], *Ouest-France.fr*, 18 mai 2020, [<https://www.ouest-france.fr/monde/inde/en-inde-deconfinement-rime-avec-asservissement-6838804>] consulté le 21 mai 2020].

¹⁵ DELACROIX Guillaume, « 'L'esclavage fait son retour en Inde', qui sape son droit du travail », *op.cit.*

¹⁶ Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

¹⁷ *Ibid.*, Article 6, 1° et 2°.

hebdomadaire maximale habituellement fixée à 48 heures¹⁸ pourra être portée jusqu'à 60¹⁹. Le temps de travail pouvant être allongé, la durée du repos quotidien habituellement fixée à 11heures²⁰ pourra être réduite jusqu'à 9 heures consécutives²¹, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.

Au regard du système européen des droits de l'Homme, l'allongement du temps de travail dans un contexte de pandémie peut-il constituer une violation de l'interdiction du travail forcé ?

D'abord, tout travail ou service ne relève pas forcément de la notion de travail forcé ou obligatoire au sens de l'article 4 de la Convention européenne des droits de l'Homme. Ainsi, le paragraphe 3 de cet article comporte plusieurs délimitations qui reposent sur les idées maîtresses d'intérêt général, de solidarité sociale et de normalité²². Dans ce cadre, la Cour de Strasbourg a eu l'occasion de déclarer irrecevable plusieurs requêtes. Par exemple, la Cour européenne a déclaré irrecevable des requêtes relatives à l'obligation de participer à un service médical d'urgence²³, ou encore relative à l'obligation d'un médecin fonctionnaire de travailler hors des heures de travail normales sans indemnisation pécuniaire²⁴. Dans un même ordre d'idées, la Cour de Strasbourg a déclaré irrecevable la requête d'un avocat commis d'office chargé de représenter gratuitement un client²⁵. Au regard de la jurisprudence européenne, l'allongement du temps de travail pourrait ainsi relever des obligations civiques normales²⁶.

Ensuite, l'article 4 de la Convention européenne des droits de l'Homme précise explicitement que « *n'est pas considéré comme 'travail forcé ou obligatoire' (...) tout service requis dans le cas de crises ou de calamités qui menacent la vie ou le bien-être de la communauté* »²⁷. La jurisprudence européenne n'est pas très développée à ce sujet. Néanmoins, dans l'affaire *I. c. Norvège*, deux membres de la Commission européenne ont estimé que l'obligation pour le requérant de servir pendant un an dans le service dentaire public dans le Nord de la Norvège était raisonnablement requis dans un cadre de crise menaçant le bien-être de la communauté et ne constituait donc pas un travail forcé ou obligatoire²⁸. De même, la Commission européenne a estimé qu'une obligation qui pourrait en temps normal relever de la notion de travail obligatoire, était justifiée en cas d'épizootie²⁹. Il faut noter que l'épizootie – épidémie qui frappe les animaux - est explicitement reconnue par l'OIT comme cas de force majeure³⁰. De manière générale, la Cour européenne des droits de l'Homme n'hésite pas à utiliser les instruments juridiques de l'OIT comme « *un point de départ* »³¹ pour interpréter l'interdiction du travail forcé. En

¹⁸ Article L. 3121-20, Code du Travail.

¹⁹ Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, Article 6, 4°.

²⁰ Article L.3131-1, Code du Travail.

²¹ Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, Article 6, 3°.

²² Cour EDH, 23/11/1983, *Van Der Musselle c. Belgique*, requête n° 8919/80, §38 ; Cour EDH, 18/07/1994, *Karlheinz Schmidt c. Allemagne*, requête n°13580/88, §22 ; Cour EDH, 20/06/2006, *Zarb Adami c. Malte*, requête n°17209/02, §44.

²³ Cour EDH (déc.), 14/09/2010, *Steindel c. Allemagne*, requête n° 29878/07.

²⁴ Cour EDH (déc.), 06/02/2018, *Adigüzel et autres c. Turquie*, requête n° 7442/08.

²⁵ Cour EDH (déc.), 20/09/2011, *Bucha c. Slovaquie*, requête n° 43259/07.

²⁶ Conseil de l'Europe, Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ci-après CEDH), 1950, Article 4 §3 d).

²⁷ *Ibid.*, Article 4§3c).

²⁸ Commission EDH, 17/12/1963, *I. c. Norvège*, requête n° 1468/62.

²⁹ Commission EDH, 04/10/1984, *S. c. Allemagne*, requête n°9686/92.

³⁰ OIT, Convention n°29 sur le travail forcé,1930, article 2, §2, d).

³¹ *Ibid.*

l'absence d'une large jurisprudence européenne relative aux travaux imposés en cas de crises, il convient alors de s'intéresser plus particulièrement aux instruments juridiques élaborés par l'OIT.

La Convention n°29 de l'OIT indique de façon explicite que le travail forcé ou obligatoire ne comprend pas tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, dont font partie les épidémies et en général toutes les circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population. Au regard de la Convention n°29, l'allongement du temps de travail dans un contexte d'épidémie ne devrait donc pas constituer une violation de l'interdiction du travail forcé. L'OIT a d'ailleurs récemment rappelé que les normes internationales du travail « *sont souples et adaptables en fonction de la situation. Elles offrent une certaine flexibilité en cas de 'force majeure' ou dans les situations d'urgence, par exemple en ce qui concerne la durée du travail et le travail obligatoire* »³². Par ailleurs, si l'OIT se déclare en faveur du principe de la semaine de quarante heures, aucune Convention ne prescrit de limites quant au nombre total d'heures supplémentaires pouvant être travaillées pendant une période donnée en cas de dérogation permanente ou temporaire.

L'obligation d'effectuer des heures supplémentaires ne constitue donc pas du travail forcé pour autant que cela reste dans les limites autorisées par la législation nationale ou les conventions collectives³³. Compte tenu de l'esprit des conventions, et au regard des travaux préparatoires, ces limites doivent être « raisonnables »³⁴. L'exigence du caractère raisonnable a été rappelée par l'OIT en cette période de pandémie : « *le travail obligatoire ne peut être imposé sans distinction et sans contrôle des autorités compétentes. La durée et l'importance du service imposé, ainsi que les fins pour lesquelles il est utilisé, devraient être limitées strictement en fonction des exigences de la situation* »³⁵. L'allongement du temps de travail prévu notamment par les autorités indiennes et françaises est-il conforme à ces exigences ?

L'Etat indien n'a pas seulement dérogé au droit du travail, il l'a partiellement suspendu pour une durée de trois ans. Face à l'adoption de ces mesures ne répondant pas à l'exigence de raisonnable, l'OIT a réagi en rappelant la nécessité de respecter les standards de droit international du travail. Ainsi, des amendements au droit du travail doivent émaner d'une consultation tripartite impliquant le gouvernement et les associations de travailleurs et d'employeurs. L'organisation a ajouté que le droit du travail protège le bien-être des employeurs et des travailleurs. Il s'agit par ailleurs d'un moyen important pour faire progresser la justice sociale et promouvoir un travail décent pour tous³⁶.

En ce qui concerne la France, il faut noter que le Code du Travail prévoyait déjà la possibilité, en cas de circonstances exceptionnelles, et pour la durée de celles-ci, le dépassement

³² « Normes de l'OIT et COVID-19. Questions fréquentes. Principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le contexte évolutif de l'épidémie de COVID-19 », OIT, 23 mars 2020, p. 23, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739938.pdf consulté le 16 mai 2020].

³³ « Eradiquer le travail forcé », Bureau International du Travail, 2007, §132 [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/86thSession/WCMS_089200/lang--fr/index.htm consulté le 21 mai 2020].

³⁴ « Durée du travail : Vers plus de flexibilité ? », Bureau International du Travail, 2005, §143-145, [<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00123fr.pdf> consulté le 21 mai 2020].

³⁵ Normes de l'OIT et COVID-19. Questions fréquentes. Principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le contexte évolutif de l'épidémie de COVID-19 », *op. cit.*, p. 24.

³⁶ OIT, « In time of crisis, solidarity between government workers and employers is paramount », 13 mai 2020, [https://www.ilo.org/newdelhi/info/public/pr/WCMS_744614/lang--en/index.htm consulté le 21 mai 2020].

de la durée maximale hebdomadaire jusque 60 heures hebdomadaires³⁷. Par ailleurs, l'ordonnance du 25 mars 2020 autorise l'allongement du temps de travail dans un délai limité, à savoir jusqu'au 31 décembre 2020. La réponse française à la crise liée au nouveau Coronavirus semble a priori s'inscrire dans les limites autorisées par le droit national et international. Rappelons également que seul le temps de travail de ceux dont l'activité s'avère nécessaire « *à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* »³⁸ pourra être rallongé. La liste de ces acteurs nécessaires n'ayant pas encore été promulguée, il faudra, avant d'évaluer le caractère raisonnable de l'ensemble de ces dérogations, laisser encore un peu de temps au temps.

³⁷ Article L3121-21, Code du Travail.

³⁸ Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, article 6.