



Résolution 565 (1974)¹

Humanisation des conditions de travail dans la société industrielle

Assemblée parlementaire

L'Assemblée,

1. Estimant que l'une des grandes tâches de la société moderne est d'oeuvrer à l'humanisation des conditions de travail ;
2. Constatant le changement intervenu dans l'attitude et les aspirations professionnelles des travailleurs à la suite de l'évolution récente dans les domaines économique, social et éducatif ;
3. Considérant que les améliorations doivent viser à la fois le bien-être psychique et physique de l'individu en modifiant certaines conditions de travail ayant une influence négative sur la santé et sur l'attitude du salarié à l'égard de son travail ;
4. Considérant que l'application des conventions, des recommandations et des résolutions du Conseil de l'Europe intéressant les conditions de travail, ainsi que la mise en oeuvre des normes internationales adoptées par l'Organisation internationale du travail, revêtent une grande importance pour la protection et le bien-être des salariés ;
5. Estimant qu'il faudra modifier profondément, voire éliminer, certaines méthodes de travail afin de mieux tenir compte des aptitudes et aspirations des travailleurs ;
6. Se référant aux résolutions adoptées par la Conférence des ministres européens du Travail en 1972, qui visent à l'élimination de "certaines formes aliénantes du travail" ;
7. Ayant pris acte du rapport de sa commission des questions économiques et du développement sur la participation des salariés aux processus de décision dans l'entreprise ([Doc. 3423](#)) et approuvant les principes énoncés dans la [Résolution 564](#) ;
8. Convaincue de ce que, à l'avenir, tout progrès social dépendra de plus en plus de l'intérêt que les travailleurs portent à leur tâche et de la satisfaction qu'ils en retirent,
9. Invite tous les milieux intéressés, tant parlementaires que gouvernementaux, ainsi que les organisations de travailleurs et d'employeurs des Etats membres, à promouvoir activement l'humanisation des conditions de travail, en s'employant notamment à proscrire les méthodes de travail dangereuses ou dépassées et à éliminer les nuisances de l'environnement du travailleur, grâce à des dispositions législatives ou à des conventions collectives inspirées des principes énoncés en annexe à la présente résolution

1. Discussion par l'Assemblée le 9 mai 1974 (5e séance) (voir [Doc. 3414](#), rapport de la commission des questions sociales et de la santé). Texte adopté par l'Assemblée le 9 mai 1974 (5e séance).



Annexe ANNEXE

Mesures tendant à humaniser le cadre et les conditions de travail

I. Personnalisation du travail et satisfaction de l'individu

- a. Offrir aux travailleurs davantage de possibilités de participer à la gestion de l'entreprise, notamment en ce qui concerne les méthodes, les conditions et l'organisation du travail ;
- b. Promouvoir la formation des travailleurs leur permettant d'exercer effectivement et utilement le rôle qui leur revient dans un tel système de participation ;
- c. Rechercher les moyens de réorganiser le travail afin de supprimer les tâches inutiles, itératives et fragmentaires ;
- d. Créer des systèmes spéciaux - élargissement des attributions, exécution de certaines tâches par roulement, groupes d'autocontrôle - pour le travail à la chaîne ou les méthodes de fabrication analogues, l'objectif final étant la suppression définitive du travail à la chaîne ;
- e. Augmenter la responsabilité individuelle et créer une atmosphère favorisant l'esprit d'équipe et la solidarité ;
- f. Réexaminer et adapter les structures de salaires et modes de rémunération aux changements mentionnés ci-dessus.

II. Assouplissement de la vie professionnelle

- a. Instituer des horaires de travail souples, compatibles avec le maintien du processus de production ;
- b. Si possible, créer dans toute entreprise plusieurs postes à temps partiel permettant néanmoins l'affiliation à la sécurité sociale et la prestation des services médicaux, et donnant droit à un traitement et à une pension proportionnels au nombre d'heures de travail effectuées ;
- c. Assurer que les salaires perçus pour un travail à mi-temps soient au moins calculés sur la même base que les salaires pour un travail à temps complet, et veiller à ce que le principe de l'égalité du salaire entre hommes et femmes soit aussi strictement appliqué pour les emplois à temps partiel ;
- d. Se préoccuper tout spécialement, en ce qui concerne les emplois à temps partiel et autres systèmes de travail souples, des besoins particuliers des jeunes qui achèvent leur formation, des salariées mères de jeunes enfants et des employés âgés en demi-retraite ;
- e. Donner la possibilité de prendre une retraite anticipée en créant des régimes de pensions souples tout en tenant compte également de la [Recommandation 695 \(1973\)](#) sur la préparation à la retraite ;
- f. Accorder obligatoirement à tous les employés quatre semaines de congés payés et cinq semaines à ceux qui ont plus de 50 ans, en donnant la possibilité à tous les travailleurs qui le désirent de fractionner leur congé, dans la mesure où les exigences du service le permettent et à condition qu'une des fractions de congé comporte au moins, selon les cas, deux ou trois semaines consécutives.

III. Possibilités de carrière

- a. Favoriser la mobilité des travailleurs au sein de l'entreprise pour faciliter la poursuite d'une carrière selon les capacités et les aspirations de chacun ;
- b. Veiller à ce que les barèmes de traitements et salaires et les échelons de promotion permettent, à tous les niveaux de l'entreprise, et selon les mérites, un avancement continu jusqu'à l'âge de la retraite ; veiller également à ce que, dans chaque cas, on tienne compte, dans le calcul de la pension, du dernier échelon atteint.

IV. Orientation et formation professionnelles

- a. Créer dans les régions urbaines et rurales des centres d'orientation professionnelle et de renseignements quant aux possibilités d'emplois ;

- b. Garantir à chaque employé le droit, pendant un nombre déterminé d'heures de travail par an, de parfaire sa formation professionnelle dans le cadre d'un enseignement agréé, étant entendu que la direction est libre d'appliquer cette mesure de manière à ne pas perturber indûment le processus de production ;
- c. Prendre en considération, pour la formation professionnelle à l'intérieur de l'entreprise, en premier lieu les aspirations et qualités du travailleur, afin de lui permettre notamment une plus grande mobilité dans sa carrière ;
- d. Charger les autorités publiques compétentes de donner des directives pour la formation professionnelle des jeunes et de surveiller leur exécution ;
- e. Exiger, dans chaque entreprise, la création d'un fonds financé par l'employeur et à la gestion duquel les représentants des employés participent à égalité avec l'employeur, afin de permettre aux travailleurs qui ont fait la preuve de leur compétence et qui ont cinq ans d'ancienneté au moins dans l'entreprise de prendre normalement un congé payé de six mois au maximum à des fins de formation professionnelle ;
- f. Faciliter la mobilité professionnelle et le recyclage des travailleurs âgés en leur donnant la possibilité d'acquérir la formation nécessaire ;
- g. Appliquer la [Recommandation 593 \(1970\)](#) relative à la situation des jeunes travailleurs, et en particulier les paragraphes 5. i et ii de cette recommandation.

V. Hiérarchie et communication interne

- a. Rendre le système de direction moins autoritaire et adapter l'éthique de la hiérarchie à l'esprit d'équipe et à des méthodes de travail modernes ;
- b. Abolir dans chaque entreprise les privilèges accordés à un petit nombre d'employés lorsqu'ils sont sans rapport avec la nature des fonctions, ou bien étendre ces privilèges à l'ensemble du personnel et en particulier harmoniser les statuts des travailleurs manuels et non manuels
- c. Informer régulièrement tous les travailleurs des perspectives de changement susceptibles de modifier leurs conditions de travail ou de menacer leur sécurité d'emploi, et veiller à ce qu'ils puissent se recycler ou prendre les mesures nécessaires pour leur assurer un autre emploi ;
- d. Améliorer les possibilités de concertation entre la direction et les travailleurs, et en particulier donner à chacun des chances raisonnables d'exposer ses vues à un niveau élevé de la hiérarchie.

VI. Santé et bien-être au lieu de travail

- a. Améliorer les méthodes de production qui entraînent des stress graves, physiques ou psychologiques (par exemple les méthodes de production ininterrompue nécessitant la présence en permanence d'une partie du personnel, ainsi que les influences du bruit et de la pollution de l'air) et, lorsque cette amélioration est techniquement impossible, accorder un congé supplémentaire ou un horaire réduit aux travailleurs concernés ;
- b. Régler la cadence des chaînes de montage de manière à éviter aux travailleurs des tensions physiques ou psychologiques ;
- c. Rechercher les moyens d'assurer une protection plus efficace de la santé mentale et du bien-être des travailleurs, compte tenu des travaux entrepris dans ce domaine par les organisations gouvernementales internationales ;
- d. Améliorer les mesures de santé et de sécurité professionnelles de manière à instituer un système efficace de prévention en appliquant tout particulièrement les recommandations de l'OIT ;
- e. Maintenir un effectif suffisant d'inspecteurs du travail possédant la formation requise pour contrôler efficacement l'application des règlements d'hygiène et de sécurité ;
- f. Habilitier les inspecteurs mentionnés sous e. ci-dessus à intervenir sur-le-champ et même à ordonner l'arrêt de tout procédé contraire aux normes en vigueur en matière de protection et de sécurité, leur intervention pouvant faire l'objet d'un recours introduit auprès des pouvoirs publics compétents par la direction de l'entreprise visée ;
- g. Intensifier les recherches dans le domaine de la médecine du travail et promouvoir la formation de spécialistes ;

h. Mettre en oeuvre la Résolution (72) 4 du Comité des Ministres sur la protection des jeunes au travail.

VII. Stabilité de l'emploi

- a. Donner aux travailleurs la garantie que les paiements des salaires échus et impayés en raison de la fermeture ou de la faillite de l'entreprise seront effectués en priorité et sans délai par une intervention appropriée des autorités publiques, ce paiement constituant une créance sur les avoirs de l'entreprise ;
- b. Assurer aux travailleurs une protection plus efficace en cas de perte d'emploi en leur garantissant au moins trois mois de salaire, soit par l'intermédiaire de la seule Sécurité sociale, soit, en cas d'impossibilité, au moyen d'une caisse ou d'un fonds d'assurance complémentaire, étant entendu que l'employeur prendra en charge, dans l'un ou l'autre cas, 50 % au moins de la contribution financière nécessaire ;
- c. En cas de cession ou de fusion de l'entreprise, prévoir que tout contrat entre l'ancien et le nouvel employeur entraînant une détérioration des conditions de travail ou le licenciement d'au moins cinq personnes sera nul et non avenu ;
- d. En cas de licenciement ou de mise au chômage, tenir compte de l'âge et du temps de service du travailleur concerné, et accorder une protection spéciale aux handicapés et aux personnes de plus de 50 ans ;
- e. Donner aux travailleurs âgés de plus de 50 ans qui ont travaillé 10 ans ou plus dans l'entreprise la garantie que leur traitement ou salaire ne sera pas réduit pendant la période qui leur reste avant la retraite, même si on leur impose un changement de poste ou un transfert à l'intérieur de l'entreprise ;
- f. Lorsque des postes appropriés deviennent vacants dans une entreprise, donner pendant un an la priorité aux employés qui ont été licenciés par cette même entreprise en raison d'une réduction de la production ;
- g. Exiger des employeurs qu'ils préviennent les services nationaux ou régionaux compétents deux à six mois à l'avance lorsqu'une réduction de la production, une fusion ou une réorganisation de l'entreprise risquent d'entraîner des licenciements collectifs (cinq personnes ou plus, le nombre dépendant de l'importance de l'entreprise ou de la branche) ;
- h. Demander aux services nationaux ou régionaux mentionnés sous g d'essayer de trouver une solution aux problèmes soulevés par les licenciements envisagés, tout en leur reconnaissant le droit de refuser l'autorisation des licenciements si, après enquête, il s'avère que les raisons invoquées par l'employeur ne sont pas fondées ou une intervention de soutien de la part des pouvoirs publics est envisagée.

VIII. Cadre de travail et loisirs

- a. Veiller à ce que le cadre matériel du lieu de travail offre une ambiance agréable ;
- b. Prévoir des cantines et autres lieux de restauration d'aspect agréable et propre à favoriser la détente du personnel ;
- c. Si possible, créer des installations pour la pratique des sports ou à des fins récréatives et éducatives, subventionnées par l'employeur ;
- d. Créer des équipements sociaux tenant compte des besoins spécifiques de la main-d'oeuvre féminine.