

L'Institut wallon de l'évaluation,
de la prospective et de la statistique



DYNAMIQUES RÉGIONALES

N°10

La réduction du temps de travail,
une perspective pour
le « monde d'après » ?

2
0
2
1



COLOPHON

La revue *Dynamiques régionales* s'inscrit dans les missions de l'IWEPS. Institut scientifique régional au carrefour des champs de la décision politique et de la recherche scientifique, l'IWEPS poursuit l'ambition de donner davantage de visibilité aux travaux scientifiques susceptibles de contribuer au débat public et à la conduite de la politique régionale. Dans cette visée mobilisatrice, la revue *Dynamiques régionales* offre aux chercheurs une opportunité de diffusion des résultats de recherches dont le point commun est de porter sur des questions d'intérêt pour la Wallonie. Pour autant, ils ne se focalisent pas nécessairement sur la Wallonie : les études menées dans d'autres pays ou régions peuvent être riches d'enseignements, fertiliser l'expertise wallonne et éclairer les décisions de nos responsables politiques.

Création graphique : **Déligraph, Bruxelles**

Mise en page : **Snel Grafics SA, Vottem**

www.snel.be

Éditeur responsable : **Sébastien Brunet**

(Administrateur général, IWEPS)

Dépôt Légal : **D/2021/10158/11**

ISSN : **2593-4937**

Disponible sur [https : www.cairn.info/](https://www.cairn.info/)

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

IWEPS

Institut wallon de l'évaluation, de la
prospective et de la statistique

Route de Louvain-La-Neuve, 2
5001 BELGRADE - NAMUR

Tél : 32 (0)81 46 84 11

Fax : 32 (0)81 46 84 12

[http ://www.iweps.be](http://www.iweps.be)

info@iweps.be

COMITÉ DE RÉDACTION

Directeur de la publication : Sébastien Brunet

Rédactrices en chef : Claire Dujardin, Virginie Louis et
Sile O'Dorchai

Coordination de l'édition : Évelyne Istace

CONSEIL SCIENTIFIQUE

Lionel Artige (ULg)

Marc Bourgeois (ULg)

Michele Cincera (ULB)

Éric Cornélis (UNamur)

Christian de Visscher (UCL)

Catherine Dehon (ULB)

Marcus Dejardin (UNamur et UCL)

Pierre Desmarez (ULB)

Isabelle Godin (UCB)

Jean-Marie Halleux (ULg)

Cédric Istasse (CRISP)

Karel Neels (UAntwerpen)

Nathalie Schiffino (UCL)

Mélanie Volral (UMons)

Marc Zune (UCL)

TABLE DES MATIÈRES

5 | **INTRODUCTION : ACTUALITÉ DE LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL**
Par Bernard Conter

19 | **WORKING TIME REDUCTION, WORK-LIFE BALANCE AND GENDER EQUALITY**
By Agnieszka Piasna and Stan De Spiegelaere

43 | **LES 35 HEURES EN FRANCE : POURQUOI SONT-ELLES TOUJOURS EN DÉBAT ?**
Par Philippe Askenazy

59 | **RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL POUR AMÉLIORER L'EMPLOI DES MOINS QUALIFIÉS ? UNE ÉVALUATION SOCIO-ÉCONOMIQUE EX ANTE DU PASSAGE À LA SEMAINE DE QUATRE JOURS AU SEIN DE L'AGENCE BRUXELLES-PROPRETÉ**
Par Océane Bertrand, Maxime Fontaine, Thomas Hausmann

81 | **POSITIONS D'ACTEURS ET SCÉNARIOS D'APRÈS-CRISE(S) : QUEL CONSENSUS AUTOUR DE LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL ?**
Par Bernard Conter

101 | **ANNEXES**

INTRODUCTION : ACTUALITÉ DE LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

Bernard Conter (IWEPS)¹

¹ Bernard Conter, chargé de recherche, IWEPS, b.conter@iweeps.be

Il y a vingt ans encore, d'aucuns pouvaient penser que « la dynamique des créations d'emplois induites par la croissance retrouvée [était] telle que la perspective du plein-emploi est désormais considérée comme plausible (...), sans recourir à de nouvelles politiques de réduction du temps de travail » (Cette, 2000, p.6). Force est de constater que le plein-emploi reste aujourd'hui un idéal lointain malgré les objectifs volontaristes des Gouvernements fédéral ou régionaux qui, sous l'impulsion de l'Union européenne, affichent des objectifs en termes de croissance du taux d'emploi².

La réduction collective du temps de travail (RCTT), pensée à l'origine comme un moyen d'accroître le bien-être des travailleurs, s'est ensuite affirmée comme un outil de partage du travail et de lutte contre le chômage. Si globalement, ce mouvement de RCTT s'est fortement ralenti depuis une quarantaine d'années, la proposition politique n'a cessé de faire débat. Dans certains pays, secteurs ou entreprises, des avancées majeures en la matière ont pu être observées, au premier rang desquelles figurent les 35 heures en France.

Au cours des dernières années et notamment à la faveur des récentes crises économiques, la question de la RCTT a connu un regain d'attention, tout en restant controversée. Au printemps de cette année, le gouvernement espagnol a décidé d'expérimenter la semaine de 32 heures en quatre

jours dans 200 PME. En Allemagne, le syndicat IG Metall revendique désormais la semaine de quatre jours pour sortir de la crise. En France, le sujet revient au cœur des discussions à l'occasion des élections présidentielles de 2022.

Cent ans après l'adoption de la loi de 1921 réduisant la semaine de travail à six journées de huit heures, près de trois quarts de siècle après l'adoption de la semaine des cinq jours, nous nous proposons, dans ce numéro, d'interroger l'actualité et le futur de la RCTT.

Cet article introductif commence par un bref retour historique sur l'évolution du temps de travail en Belgique. Il nous rappelle les grandes étapes qui ont conduit à diviser par deux en un siècle le temps consacré par les hommes au travail. Il souligne ensuite que depuis près de 40 ans, un nouveau partage du temps de travail s'opère entre ceux qui travaillent beaucoup, voire trop, ceux qui ne travaillent pas assez ou qui n'ont pas accès à l'emploi. Une deuxième partie explore la réduction collective du temps de travail aujourd'hui. Certes limitées en nombre ou peu connues, des expériences concrètes, dans les entreprises ou dans les services publics, reposent sur un temps de travail réduit ou partagé au bénéfice des hommes et des organisations. Enfin, les différentes contributions à ce numéro, qui questionnent la RCTT en Europe et en Belgique, sont mises en perspective.

² L'Union européenne visait pour 2020 un taux d'emploi de 75 % des 20-64 ans. Le Gouvernement fédéral s'est fixé pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80 % et le Gouvernement wallon d'élever le taux d'emploi régional de 5 p.p. pour le porter à 68,7 % en fin de législature (Caruso *et al.*, 2020).

1 LE PAS SUSPENDU DE LA RCTT

L'évolution historique du temps de travail en Belgique (Jamoule *et al.*, 1997, Conter et Gobin, 2009; Valenduc et Vendramin, 2013; Vanvelthem, 2016; Dufresne et Bauraind, 2018) comme en Europe (Hoffmann et Lapeyre, 1995) a été largement documentée. Il s'agit d'une transformation sociale majeure. Que l'on en juge: durant la seconde partie du XIX^e siècle, les ouvriers pouvaient travailler 72 et jusqu'à 84 heures par semaine, soit plus de 3 000 heures par an. Aujourd'hui, la durée de travail moyenne est de 1 600 heures par an et la norme hebdomadaire du temps plein est de 38 heures. Un regard rétrospectif sur le sujet n'est pas inutile en ce compris dans le contexte actuel de crise économique, car il permet de prendre conscience, d'une part, des conditions et moments au cours desquels des réformes en matière de temps de travail ont pu prendre cours et, d'autre part, des argumentaires mobilisés dans la conflictualité développée autour de cet objet.

1.1. UNE TENDANCE HISTORIQUE INTERROMPUE

La conflictualité autour du temps de travail se développe avec l'industrialisation et ce qu'on appelle la question sociale. Trois ans après les révoltes ouvrières de 1886, qui ont lieu principalement dans les bassins industriels wallons, la loi limite quelque peu le travail des enfants et la durée de la journée de travail (à douze heures) pour les jeunes de douze à seize ans. Le temps de travail dans l'industrie est fréquemment de douze heures par jour, et ce, six ou sept jours par semaine. Le repos du dimanche est acquis en Belgique au tournant du XX^e siècle (en 1905).

La première convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) proclame, en 1919, la journée des huit heures et la

semaine de 48 heures. Cette norme est progressivement acquise dans de nombreux secteurs avant d'être consacrée par la loi en 1921. Il s'agit d'une conquête majeure du mouvement ouvrier, symbolisée par l'image des « 3 fois 8 heures »³, dans laquelle la réduction du temps de travail n'intervient pas comme seul instrument de protection de la main-d'œuvre contre l'épuisement mais où s'ouvre une perspective d'équilibre entre travail, repos et loisirs. Ces réformes se réalisent dans un contexte conflictuel où les argumentaires hostiles à la réduction du temps de travail, évoquant l'entrave à la liberté de travailler, le découragement de l'initiative et de l'investissement ou encore les difficultés économiques dans un contexte de concurrence, présentent d'étonnantes similitudes avec les discours actuels (Vanvelthem, 2016).

Au cours des années 1930, dans un contexte de crise économique et de grèves (qui ne sont pas sans lien avec les mouvements associés au Front Populaire français), les syndicats chrétien et socialiste forment un front commun et revendiquent la semaine de cinq jours et de 40 heures. Ils l'obtiennent dans un premier temps pour les métiers pénibles, ainsi qu'une première semaine de congés payés. Dans l'argumentaire syndical, la réduction du temps de travail comme moyen de redistribuer le travail complète la revendication d'épanouissement des travailleurs.

Dans l'esprit des pactes sociaux d'après-guerre (Projet d'accord de solidarité sociale, Déclaration commune sur la productivité en Belgique), la réduction du temps de travail va se poursuivre dans le contexte d'une institutionnalisation de la concertation sociale au sein de laquelle les travailleurs sont représentés par un mouvement social qui gagne en puissance. La semaine des cinq jours est obtenue en 1960, après de nombreuses grèves, et notamment les grèves du samedi initiées par la Confédération des

³ Huit heures de travail, huit heures de loisirs et huit heures de repos par jour pour chaque travailleur.

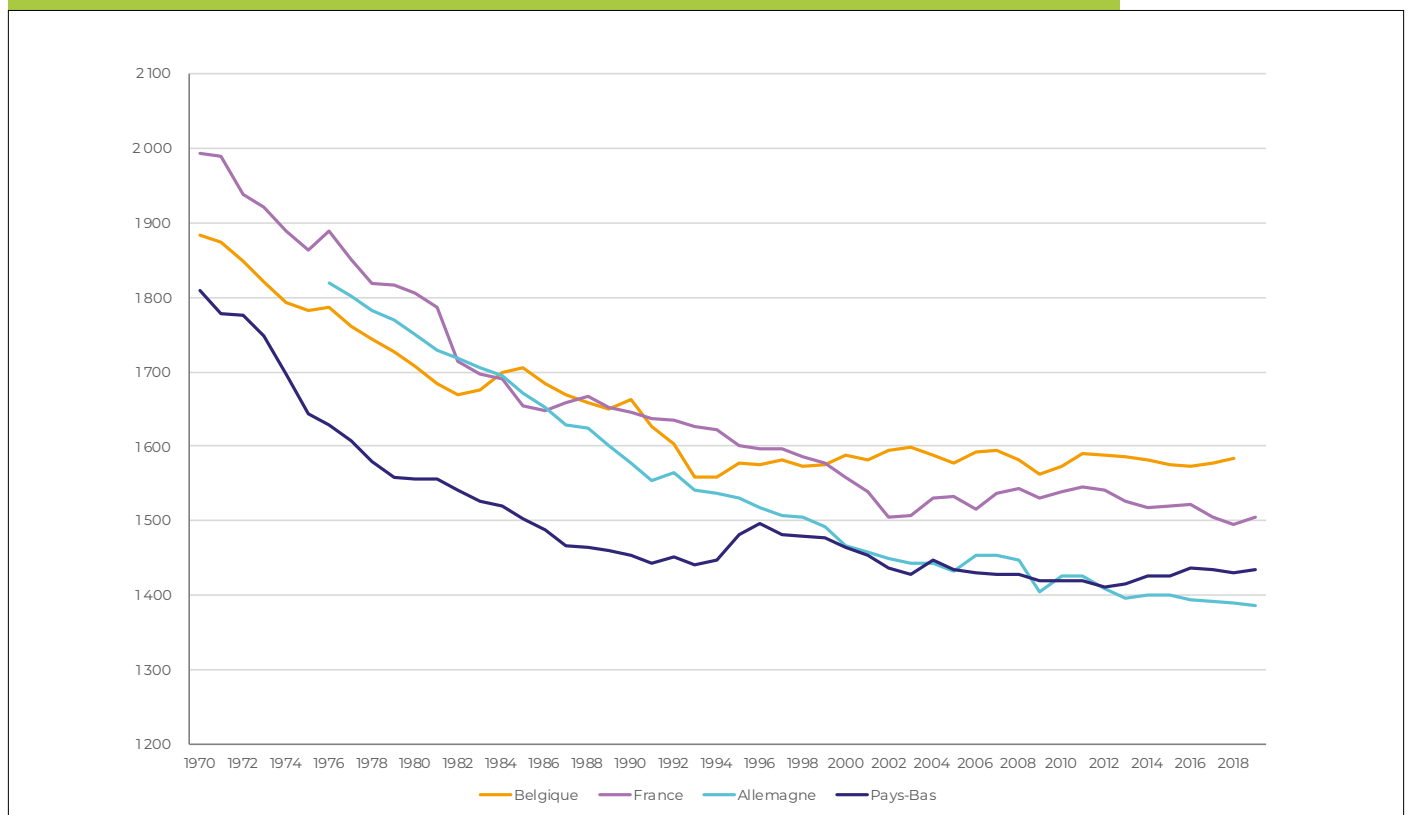
syndicats chrétiens (CSC) en 1955. Le temps de travail est, avec le salaire, un des objets principaux de la concertation sociale durant les trente glorieuses. Par convention ou par la loi, le temps de travail est réduit de façon continue, grâce notamment à la productivité croissante. Une deuxième semaine de congés payés est arrachée après la guerre, une troisième en 1966, et une quatrième en 1978. La durée hebdomadaire légale du travail est de 45 heures en 1964, elle passe à 40 heures en 1975 par un accord interprofessionnel.

À partir du milieu des années 1970, le paradigme des politiques économiques et sociales se transforme radicalement, d'une logique de mieux-être social reposant sur un partage des fruits de la croissance, la priorité de nombreux gouvernements euro-

péens devient la compétitivité des entreprises qui implique une contention de la masse salariale et obère les possibilités de réduction du temps de travail. Et de fait, c'est un quart de siècle après la fixation légale de la semaine des 40 heures que le législateur instaure, en 2003, la semaine des 38 heures.

Au-delà de cette norme légale (du temps plein), le temps de travail moyen continue de connaître une baisse légère. C'est alors l'emploi à temps partiel et l'emploi précaire qui tirent à la baisse la durée moyenne du travail (Defeyt, 2016). Un examen attentif des données sur une période longue (voir graphique 1) montre que depuis les années 1990, le nombre d'heures œuvrées par travailleur n'évolue presque plus.

Graphique 1 : Heures moyennes annuelles œuvrées par travailleur



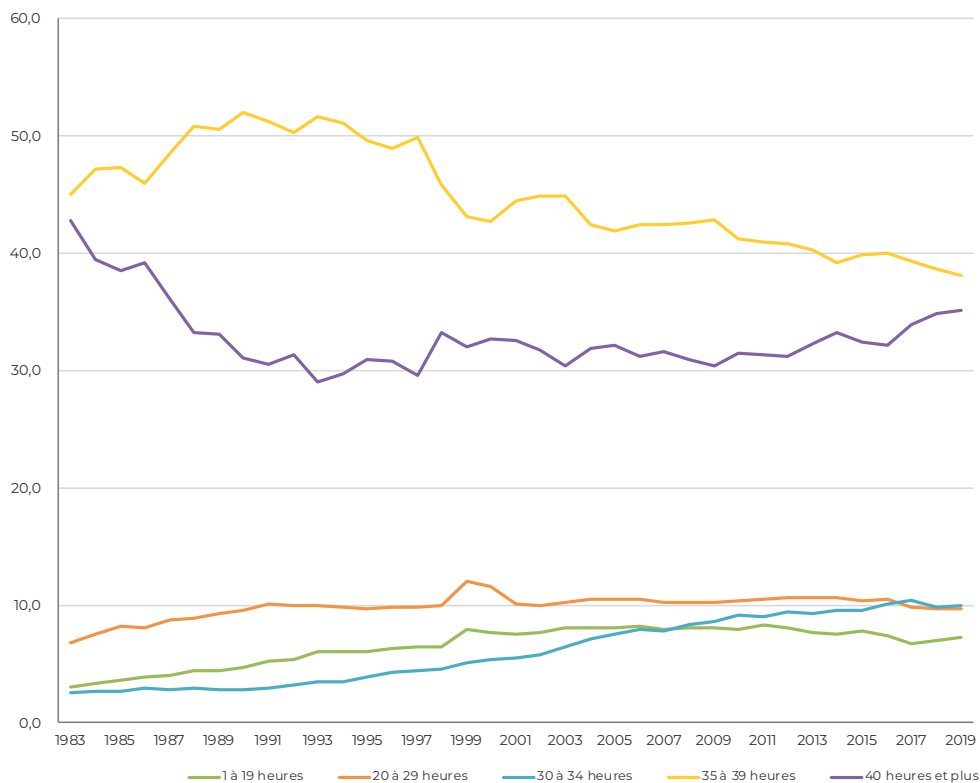
Source : OCDE (Allemagne : données indisponibles avant 1976, les données avant 1992 ne concernent que la RFA)

1.2. UN PARTAGE DU TRAVAIL PAR LE MARCHÉ

L'évolution du temps de travail au cours des 30 dernières années conduit à un triple partage du travail. D'abord, le haut niveau de chômage consacre un partage entre les travailleurs qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas. Ensuite, le développement de la flexibilité et du travail à temps partiel ont également conduit à un partage inégalitaire en termes d'intensité de travail.

Si l'on considère l'ensemble des travailleurs, on observe en effet différentes évolutions. La part des individus travaillant plus de 40 heures semaine, après avoir diminué au tournant du millénaire, est stable depuis. La part des travailleurs ayant une intensité de travail proche de la norme légale a légèrement crû au cours des dernières années. Mais le plus marquant concerne la part des temps partiels (toutes les durées de travail inférieures à 35 heures) qui augmente de 15 p.p. sur la période observée.

Graphique 2: Durées hebdomadaires de travail (emploi principal) en Belgique, hommes et femmes

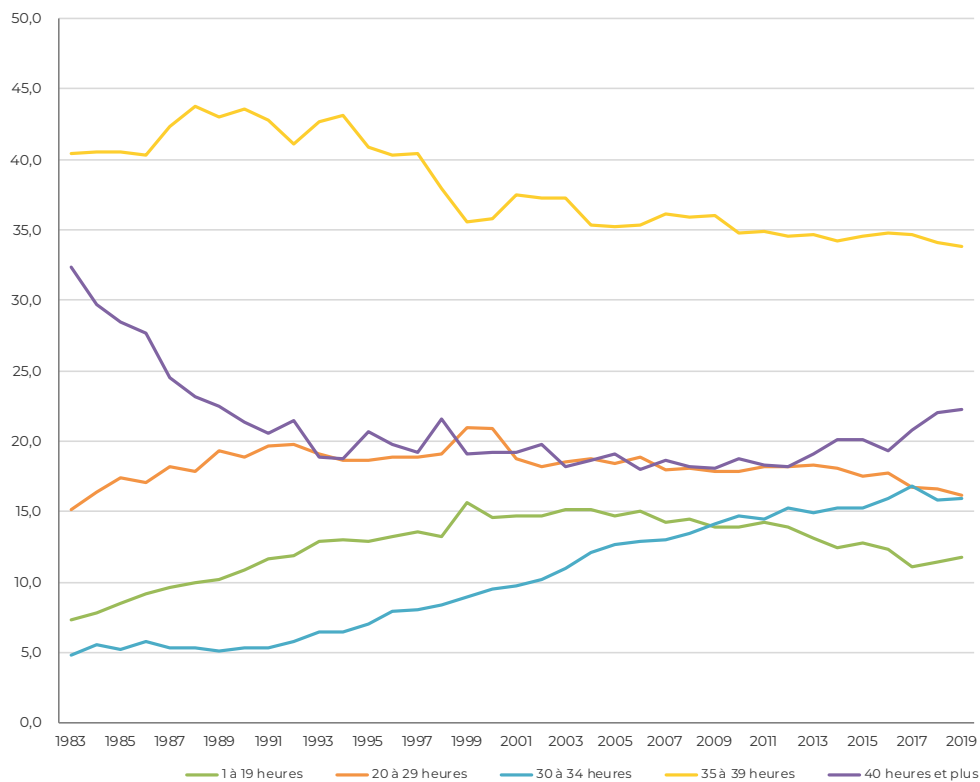


Source : OCDE

Les évolutions sont plus contrastées encore si l'on observe les seules travailleuses. La part des femmes qui prestent plus de 40 heures par semaine connaît, après une forte diminution, une nouvelle croissance depuis dix ans (+3 p.p.). En

revanche, la part des femmes travaillant de 35 à 39 heures diminue de 6 p.p. depuis le milieu des années 1980 alors que celle des femmes prestant moins de 30 heures par semaine croît dans la même proportion.

Graphique 3 : Durées hebdomadaires de travail (emploi principal) en Belgique, femmes



Source : OCDE

Au final, près d'un travailleur sur quatre (24,2 %) travaille à temps partiel en Belgique. L'écart entre les femmes (40,5 %) et les hommes (9,7 %) est de grande ampleur.

La réduction du temps de travail n'a donc plus, depuis les années 1980, de dimension collective et linéaire (à de notables exceptions ; voir infra : section 2.2.). Toutefois, comme on le lira ci-après, la réduction collective du temps de travail reste bien présente à l'agenda social et médiatique.

2

LA RCTT ENTRE DÉBAT D'IDÉES ET RÉALISATIONS CONCRÈTES

Si la tendance longue de la réduction collective du temps de travail s'est interrompue, au profit notamment d'une réduction individuelle et souvent genrée, le projet historique du partage du travail reste toutefois présent dans le débat d'idées, avec des intensités variables.

2.1 UN DÉBAT CONTINU

Fin des années 1990, le projet de RCTT reprend quelques forces en Europe. Le Gouvernement français, arrivé au pouvoir en 1997, entend concrétiser le projet de la semaine des 35 heures évoqué lors de la victoire de la gauche en 1981. Les lois Aubry et leur mise en œuvre feront l'objet de controverses intenses au-delà des frontières hexagonales. En Belgique, le CRISP publie en 1997 un ouvrage canonique sur le temps de travail (Jamoule *et al.*, 1997). La jeune revue *Politique* consacre un de ses premiers numéros à la relance d'une utopie de réduction du temps de travail⁴. Les pays de l'UE adoptent une stratégie européenne pour l'emploi qui intègre en 1998 de façon discrète la RCTT.

Le Gouvernement fédéral belge octroie des réductions de cotisations sociales aux entreprises qui diminuent, sur base volontaire, le temps de travail en deçà des 38 heures par semaine et en particulier dans le cadre de la semaine de quatre jours (Dispositions dites « Vande Lanotte-Di Rupo » en 1997; cf. *infra*). En dehors de quelques cas d'entreprises fort médiatisés, le dispositif est modeste mais hautement symbolique. La durée légale du travail est fixée en Belgique à 39 heures en 1999 et à 38 heures en 2003 mais dans les deux cas, la loi s'aligne sur la norme conventionnelle de la plupart des secteurs.

Au cours des années 2000, l'idée de RCTT connaît un moindre engouement; elle disparaît des programmes des partis socialistes et écologistes et se fait beaucoup plus discrète dans les textes de congrès syndicaux (Ciccia, 2011).

La crise financière et économique de 2008-2009 ranime la réflexion et la revendication en matière de temps de travail. Dans un contexte de recul d'ampleur de la production de richesse et de l'emploi, le projet de partage du travail disponible foisonne à nouveau. La revue *Politique* publie un nouveau numéro spécial, en 2010, sur le thème « temps de travail-temps de vie » (Buysens *et al.*, 2010). Les contributeurs soulignent le déséquilibre du rapport de force en défaveur des travailleurs et évoquent la plupart du temps des formules non linéaires de réduction du temps de travail.

La secrétaire générale de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), Anne Demelenne, propose en janvier 2010 d'inscrire la semaine de quatre jours au cœur de la stratégie de relance et contribue ainsi à la remise en débat de l'idée, même si, à ce moment, elle ne reçoit qu'un accueil très modeste.

En France, le collectif Roosevelt (fondé notamment par Stéphane Hessel, Edgard Morin, Pierre Larrousurou et Dominique Méda) propose, dans le contexte des élections présidentielles de 2012, une stratégie de sortie de crise par le partage des richesses et du travail. Le manifeste est signé par plus de 100 000 personnes. Un collectif du même nom se crée en Belgique pour défendre le même programme. Il est soutenu par des personnalités issues des mondes politique, syndical, académique et associatif.

⁴ *Politique* n°4/1997.

A contrario, le Conseil supérieur de l'emploi (CSE, 2015), prenant à contrepied les travaux français de la DARES et le rapport de l'Assemblée nationale⁵, indique, dans son rapport annuel, que la diminution du poids de l'industrie et la diversité de la réalité des secteurs diminuent la pertinence d'une diminution généralisée du temps de travail⁶. La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) se réjouit de voir ainsi briser « le mythe de la création d'emploi par le partage du travail »⁷.

Au cours des années 2016 et 2017, les appels, pétitions, cartes blanches se multiplient. Ces démarches sont portées par des collectifs ou des personnalités des mondes associatif, syndical, culturel, académique et politique⁸. D'autres acteurs mettent l'accent sur la compétitivité des entreprises et contestent la pertinence de la RCTT⁹.

La sortie de la crise financière et économique de 2009 s'avère lente. La croissance est faible et parfois négative au cours des dix années qui suivent la crise. Dans ce contexte, le CEPAG (Centre d'éducation populaire André Genot, organisme d'éducation permanente de la FGTB wallonne) lance une campagne de sensibilisation sur la semaine de quatre jours en 2016. Les centrales CNE, Transcom et les jeunes et les travailleurs sans emploi de la CSC font de même l'année suivante. Le collectif Roosevelt publie en 2017 un ouvrage-manifeste pour la semaine de quatre jours en Belgique (Houba et Cermak, 2017). La semaine sociale du Mouvement ouvrier chrétien (MOC) est consacrée en 2017 à l'avenir du travail¹⁰.

Le ministre bruxellois de l'Économie commande en 2018 à l'ULB une étude relative à la RCTT pour les travailleurs de Bruxelles-Propreté et, par extension, pour les travail-

leurs peu qualifiés de la Région¹¹. À l'occasion des élections de 2019, la thématique de la RCTT refait son apparition dans plusieurs programmes de partis.

Enfin, en 2020, la crise de la Covid-19 provoque un recul inédit de l'activité économique. À l'occasion des réflexions sur « le monde d'après », la proposition de partage du travail redevient largement débattue. La CNE indique ainsi qu'un vaccin contre le chômage et la précarité qui ont explosé durant la pandémie existe : il s'agit de la réduction collective du temps de travail¹². La FGTB demande de s'atteler à une répartition plus équilibrée du travail via une réduction collective du temps de travail¹³.

2.2. UNE RÉALITÉ PARFOIS MAL CONNUE

Le mouvement de réduction généralisée, à petits pas mais à cadence relativement constante, a été interrompu, on l'a souligné, au tournant des années 1980. Le temps de travail a cependant été réduit dans divers secteurs, entreprises ou services publics, dans une perspective dite défensive de restructuration ou offensive de mieux-être social, voire dans une perspective intermédiaire.

Larrouturou et Méda (2016) citent ainsi 400 entreprises qui, en France, ont mis en place la semaine de quatre jours (ou une formule équivalente) depuis la loi De Robien, parmi lesquels de grands groupes internationaux ou des PME.

En Belgique également, des initiatives de réduction et/ou de partage du temps de travail ont été mises en œuvre. Elles sont temporairement soutenues par une dimi-

⁵ Assemblée nationale. *Rapport fait au nom de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*, Rapport n°2436 enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 9 décembre 2014 (voir la contribution d'Askenazy dans ce numéro).

⁶ « Les mesures de réduction générale du temps de travail, telle l'expérience française des 35 heures, ont été un relatif échec en termes de partage du temps de travail, mais aussi de compétitivité et de croissance, précisément parce qu'elles ont en moyenne résulté de fait en une augmentation du salaire horaire à court terme et conduit à sa stagnation à plus long terme » (CSE, 2015, p.17).

⁷ FEB (2015) « Le Conseil supérieur de l'emploi partage les constats du Forum FEB 'Young talent in action' », Communiqué de presse, 8 octobre.

⁸ Par exemple, les Cartes blanches suivantes : « Loi Peeters, non merci » par un collectif issu des mondes académiques, culturel et associatif (Le Soir, 19 avril 2016) ; « Travailler moins pour vivre mieux et travailler tous » signée par 60 personnalités politiques, syndicales, associatives et académiques (Le soir, 9 février 2017) ; « Ne pas vivre pour travailler mais travailler tous pour vivre mieux ! » par le MOC (L'écho 12 mai 2017).

⁹ Carte blanche de l'administrateur délégué de la FEB « La RTT, une fausse bonne idée » (La Libre, 5 novembre 2018) ou le document du Centre Jean Gol visant à « libérer le travail » (novembre 2018).

¹⁰ Voir la contribution de B. Conter dans ce numéro.

¹¹ Voir la contribution de Bertrand *et al.* dans ce numéro

¹² Van Keirsbilck, F. (2021) « La RCTT : pour aujourd'hui et pour demain », *Le droit de l'employé* n°2021/1, p. 16.

¹³ FGTB (2020) « La crise du Coronavirus : et après ? Manifeste de la FGTB », communiqué de presse, 18 juin.

nution des cotisations de sécurité sociale. Certaines ont certes été médiatisées; elles restent cependant peu connues du public.

2.3. UN SOUTIEN PUBLIC LIMITÉ

Les soutiens publics à la réduction collective du temps de travail sont limités. Les dispositions adoptées en 1997 organisent

l'octroi d'une réduction de cotisations sociales variable selon l'ampleur de la réduction du temps de travail et limitée dans le temps (voir encadré).

La première entreprise à bénéficier de cette loi fut Interbrew en 2013. Les travailleurs de plus de 50 ans sont passés au régime des 32 heures. Les réductions de cotisations patronales liées à la RCTT et au travail en équipe ont permis un quasi-maintien des salaires.

Encadré 1 : Les réductions de cotisation sociales associées à la RCTT

Les employeurs qui mettent en place une réduction du temps de travail (en portant celui-ci à 37, 36 ou 35 heures hebdomadaires) bénéficient depuis 2001 d'une réduction des cotisations sociales durant huit, douze ou seize trimestres à hauteur de 400 euros par travailleur. Si cette réduction est par ailleurs associée au passage à la semaine de quatre jours, une réduction de cotisation de 1 000 euros par travailleur est également octroyée au cours de quatre trimestres¹⁴. La réduction du temps de travail doit être collective, peut concerner certaines catégories de travailleurs (par exemple en fonction de l'âge) et ne peut conduire à une semaine de moins de 32 heures.

En 2005, la réduction a été demandée pour une moyenne de 27 788 travailleurs et un montant total de 48,743 millions d'euros. En 2008, le nombre de travailleurs chute à 4 442 et le montant à 7,364 millions

d'euros. On peut en conclure qu'il y a eu au départ de la législation des entreprises qui sont entrées dans le système mais qu'il n'y a quasi plus de nouveaux entrants (Lohest, 2009).

En 2017, 5 225 travailleurs en moyenne étaient sujets à ces réductions de cotisation. 6 % des emplois étaient localisés à Bruxelles, 77 % en Flandre et 16 % en Wallonie (source : ONSS). La mesure concerne une centaine d'employeurs. On trouvera en annexe à ce numéro quelques données sur l'évolution des mesures publiques en faveur de la RCTT en Belgique et dans ses régions; ces mesures ont été réactivées à l'occasion de la crise de la Covid-19 en 2020.

Vu le caractère limité dans le temps des incitants, il n'est pas possible de connaître le nombre total de travailleurs occupés dans le secteur privé sous des régimes de RCTT après extinction des subsides.

2.4. DES EXPÉRIENCES DIVERSES

Les entreprises ou organisations belges qui réduisent le temps de travail des salariés s'appuient sur une motivation défensive, lorsqu'il s'agit de maintenir l'emploi existant, ou offensive lorsque c'est la poursuite du bien-être des individus qui est l'argumentaire principal. Ainsi, une entreprise comme

Belgique Loisirs utilise le chômage économique et la réduction du temps de travail pour limiter les pertes d'emploi alors que l'asbl Femma adopte la semaine de quatre jours dans une perspective militante.

Des administrations communales expérimentent également des modalités de réduction du temps de travail. La ville de Thuin a réduit, en 2018, le temps de travail de ses fonctionnaires de 38 à 36 heures, sans perte

¹⁴ Dispositions sur la « réduction des cotisations pour la redistribution du travail pour les entreprises en difficulté ou en restructuration » ainsi que leur extension expérimentale et sur la « subvention à l'emploi supplémentaire » (AR des 24.02.1997 et 24.11.97).

de salaire et sans affecter les horaires d'ouverture des administrations pour le public, les travailleurs de plus de 60 ans passant par ailleurs à la semaine de quatre jours. Dans la commune d'Anderlecht, 120 travailleurs de plus de 50 ans, exerçant des métiers pénibles, sont également passés à la semaine de quatre jours. À Saint-Josse, la mesure est expérimentale et concerne 95 travailleurs de plus de 55 ans. À Auderghem, un projet associant quatre jours de travail et un temps de formation va prochainement voir le jour pour les travailleurs peu qualifiés qui le souhaitent.

Dans l'administration de la Wallonie, les travailleurs de plus de 60 ans qui exercent des métiers pénibles peuvent également réduire leur temps de travail en passant à la semaine de quatre jours, sans perte de salaire.

Dans le secteur privé, le temps de travail a fait l'objet de conventions collectives diverses. Il a été porté à 35 heures par semaine dans les secteurs du commerce et de la finance; un ou deux jours de congé supplémentaires ont été accordés entre autres dans le secteur de la chimie. Les accords du non marchand signés en 2000 ont été concrétisés par un ensemble de conventions prévoyant une réduction du temps de travail progressive en fonction de l'âge (à partir de 45 ans; de une à cinq heures par semaine). Notons cependant que, dans le même temps et dans de nombreux secteurs, les conditions de départ ou d'accès au crédit-temps en fin de carrière ont été modifiées dans un sens restrictif (Conter et Faniel, 2019).

Un des exemples relevant du secteur privé, fort médiatisé et abondamment cité, est celui de l'entreprise Auto 5 qui a procédé en 2017 à une modeste réduction du temps de travail avec maintien du salaire, mais en augmentant la flexibilité. Pour ce faire, l'entreprise a bénéficié d'une réduction des cotisations sociales de 400 euros par trimestre par travailleur durant trois ans.

Ce cas mérite que l'on s'y attarde car il témoigne de la façon dont la RCTT peut être un objet de négociation collective (Houba et Cermak, 2017). Cette entreprise était passée aux 36 heures en 1980 mais, après avoir été rachetée en 1992, embauche les nouveaux travailleurs en 38 heures. En 2013, l'entreprise en difficulté doit recourir au chômage économique; la direction annonce un plan de restructuration comprenant des fermetures de centres, le passage aux 38 heures pour tous les salariés et un accroissement de la flexibilité. Les syndicats de l'entreprise ont accepté la demande de flexibilité en échange d'une réduction du temps de travail à 36 heures par semaine, en moyenne annuelle, pour tous les travailleurs. Après avoir testé quelques formules, le travail s'organise désormais en semaines de 32 heures (quatre jours), de 36 heures (quatre jours et demi) ou 40 heures (cinq jours) selon les périodes de l'année et les besoins de main d'œuvre. Le nombre de semaines de 32 heures, comme de 40 heures, étant limité à douze par an.

Les concessions en termes de flexibilité horaire sont d'importance : le personnel ne peut plus refuser de travailler certains jours ou certaines plages horaires (travail du samedi ou jusqu'à 19h15, par exemple), il est rappelable 48 heures à l'avance et il lui est demandé plus de polyvalence dans les tâches. L'entreprise peut ainsi s'appuyer sur davantage de personnel durant les périodes où la clientèle est la plus nombreuse (changements de saisons et fins de journée). Selon des estimations syndicales, le coût du travail de l'entreprise a augmenté de 1,2 % et la productivité du travail de 20 % (Houba et Cermak, 2017).

Ce survol rapide de quelques situations singulières, dont on aurait pu étendre l'énoncé, montre la diversité des formules, motivations, intensité de la réduction collective du temps de travail. Une importante hétérogénéité s'observe également dans les programmes ou revendications d'acteurs.

3

PENSER LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AUJOURD'HUI

C'est à la lumière de cette actualité et de ces expériences que ce numéro rassemble quelques contributions analytiques susceptibles de questionner aujourd'hui la pertinence de l'idée de réduction collective du temps de travail.

La première contribution, d'A. Piasna et de S. De Spiegelaere (European Trade Union Institute), s'inscrit dans une perspective géographique européenne et thématique de genre. Après une présentation analytique de données relatives au temps de travail, les auteurs questionnent la capacité des politiques de réductions du temps de travail à contribuer à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle dans un objectif d'égalité entre les hommes et les femmes¹⁵.

Dans la plupart des débats autour de la RCTT en Europe, les lois De Robien et Aubry sont évoquées, souvent autant par les partisans que les opposants à l'idée, prolongeant ainsi au-delà des frontières hexagonales le débat sur l'efficacité de celles-ci. La contribution de Ph. Askenazy (CNRS, École d'économie de Paris) inscrit ces thématiques dans un horizon sociopolitique plus large en évoquant un clivage autour du rapport au temps et au travail et propose des éléments d'évaluation nuancés des 35 heures en termes économiques et sociaux.

La troisième contribution porte sur l'étude réalisée en Région de Bruxelles-Capitale, au cours de la législature précédente, sur une proposition de réduction du temps de travail

limitée aux travailleurs peu qualifiés de l'Agence Bruxelles-Propreté et, par extension, de l'ensemble de la région. O. Bertrand, M. Fontaine et T. Hausmann (ULB), qui ont contribué à cette étude, nous en présentent les résultats en termes de coût et d'effets attendus sur l'emploi¹⁶.

Enfin, la dernière contribution (B. Conter, IWEPS) cherche, en s'appuyant sur une analyse fine des positions d'acteurs, d'une part, et des rapports de forces entre ceux-ci, d'autre part, à établir trois scénarios relatifs à l'évolution du temps de travail en Belgique après la crise de la Covid-19. L'article vise en particulier à penser les conditions politiques et sociales d'une RCTT aujourd'hui.

Les crises économiques sont souvent assimilées à des éteignoirs d'innovation sociale. L'histoire sociale nous montre en réalité l'inverse. Les premières lois sociales sont adoptées en Belgique au lendemain de la crise de 1886, et c'est aux deux Guerres mondiales que succède un développement accéléré de l'État social, avec notamment l'indexation des salaires et la sécurité sociale. Ajoutons que c'est au lendemain de la crise de 1929 que J.-M. Keynes, d'abord, et A. Einstein, ensuite, prônent une diminution radicale du temps de travail pour lutter contre le chômage. La plus grande crise économique depuis l'après-guerre que nous traversons aujourd'hui ne peut être une occasion manquée de repenser le travail et son organisation.

¹⁵ Une traduction française de cet article rédigé en anglais figure en annexe du numéro.

¹⁶ On trouvera également en annexe quelques données quantitatives sur l'usage des réductions de cotisations sociales associées à la RCTT en Belgique.

Arrêté royal du 24 novembre 1997 contenant des conditions plus précises relatives à l'instauration de la réduction de cotisations pour la redistribution du travail en application de l'article 7, para. 2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.* 9 décembre 1997.

Arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, para. 2, 30, para. 2, et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion et l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.* 11 mars 1997.

A.R. n° 46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, §1, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs, *M.B.*, 1^{er} juillet 2020.

Buysens, E., Godman, H. et Theunissen, A.-F. (coord.) (2010) « Temps de travail. Temps de vie », *Politique*, 67, pp. 14-47.

Caruso, F., Conter, B., O'Dorchai, S., Vander Stricht, V. et Vesentini, F. (2020) « Augmenter le taux d'emploi en Wallonie. Mesures et enjeux », *Décryptage* n°1, Namur.

Cette, G. (2000) « Réduction du temps de travail et emploi », *Économie internationale*, 83, pp. 3-14.

Ciccía, L. (2011) *Réduire collectivement le temps de travail : pour une plus juste distribution des richesses pour travailler tous et pour vivre mieux !*, Étude pour le Collectif de solidarité contre les exclusions, Bruxelles, mimeo.

Conseil supérieur de l'emploi [CSE] (2015) *Rapport 2015*, Bruxelles.

Conter, B. et Faniel, J. (2019) « La conflictualité sociale en 2018 : de l'es-soufflement à la contestation polychrome », dans *Courrier hebdomadaire, CRISP*, 2422-2423, pp. 16-31.

Conter, B. et Gobin, C. (2009) « La réduction collective du temps de travail », in : Faniel, J., Gobin, C., Devos, C. et Vandaele, K. (Ed.) *Solidarités en mouvement. Perspectives pour le syndicat de demain*, Academic and Scientific Publishing, Bruxelles, pp. 160-170.

Defeyt, P. (2016) « Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes » *Note de l'Institut pour un développement durable*, janvier.

Dufresne, A. et Bauraind, B. (2018) « Que reste-t-il de la réduction collective du temps de travail ? », *Politique*, 104, pp. 38-48.

Hoffmann, R. et Lapeyre, J. (1995) *Le temps de travail en Europe. Organisation et réduction*, Syros, Paris.

Houba, D. et Cermak, M. (2017) *Partageons le temps de travail*, Couleurs-livres, Bruxelles.

Jamoule, M., Geerkens, E., Foxhal, G., Kefer, F. et Bredael, S. (1997) *Le temps de travail. Transformations du droit et des relations collectives de travail*, CRISP, Bruxelles.

Larroutou, P. et Méda, D. (2016) *Einstein avait raison. Il faut réduire le temps de travail*, Ed. de l'Atelier, Ivry-sur-Seine.

Lohest, J. (2009) « Les réductions de cotisations sociales dans le régime des travailleurs salariés. Leur rôle dans le contexte historique, social et économique », *Revue belge de sécurité sociale*, 3, pp. 495-579.

Valenduc, G. et Vendramin, P. (2013) « La réduction collective du temps de travail », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2191-2192.

Vanvelthem, L. (2016) « Histoire du temps de travail en Belgique », *Analyse de l'IHOES n°160, mimeo*.

WORKING TIME REDUCTION, WORK-LIFE BALANCE AND GENDER EQUALITY

Agnieszka Piasna (ETUI)¹
Stan De Spiegelaere (ETUI)²

¹ Agnieszka Piasna is Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI), apiasna@etui.org

² Stan De Spiegelaere is Senior researcher, European Trade Union Institute (ETUI), Guest professor, Ghent University, sdespiegelaere@etui.org

ABSTRACT

Over time, the working week of a 'standard' full-time job has decreased significantly, mainly through consecutive collectively negotiated reductions in working time. In the last few decades, however, this collective approach has been replaced by individual working time reductions through the increased use of part-time work. While reduced working hours can play an important role in enabling workers to achieve better balance between their occupational and their private lives, and be a means to greater gender equality, in their recent individual form they risk confirming rather than reducing the existing inequalities and imbalances. Observed working time redistributions after the 2008 financial crisis, likely to be repeated in the aftermath of the Covid-19 pandemic, only risk amplifying this effect. In this article we argue that only collective forms of working time reduction, which cover all workers and are an outcome of negotiations which take account of workers' interests, have the potential to redistribute caring and household tasks, increase female labour market participation and create a more level playing field in the labour market. Such collective working time reduction can be realized through company, sector or country-wide collective bargaining and policies. Finally, we argue that any adjustments to the number of working hours should aim at increasing workers' control over their scheduling and avoid work intensification.

Keywords: working time reduction, working hours, part-time work, work-life balance, gender equality

Acknowledgements:

The authors would like to thank the European Federation of Public Service Unions (EPSU) for supporting earlier work by the European Trade Union Institute (ETUI) on working time reduction.

RÉSUMÉ

Au fil du temps, la durée hebdomadaire de travail d'un emploi « standard » à temps plein a diminué considérablement surtout en raison des réductions consécutives du temps de travail résultant de la négociation collective. Mais, ces dernières décennies, cette approche collective a été remplacée par des réductions individuelles avec un recours accru au temps partiel. Si la réduction du temps de travail peut jouer un rôle important pour aider les travailleurs à mieux concilier vie professionnelle et vie privée et favoriser une plus grande égalité des genres, elle risque toutefois, dans sa forme individuelle récente, non pas de réduire, mais de renforcer les inégalités et les déséquilibres existants. La redistribution du temps de travail après la crise financière de 2008, qui pourrait se répéter avec la pandémie du Covid-19, risque d'amplifier cet effet. Cet article soutient que seules les formes collectives de réduction du temps de travail, qui couvrent tous les travailleurs et résultent de négociations prenant en compte leurs intérêts, peuvent permettre une redistribution des tâches de soins et des tâches ménagères, accroître la participation des femmes au marché du travail et y créer des conditions plus équitables. Cette réduction collective peut être obtenue grâce à des négociations et des politiques collectives au niveau de l'entreprise, du secteur ou du pays. Les auteurs soutiennent que tout ajustement des horaires de travail devrait viser à accroître la maîtrise des travailleurs sur leur emploi du temps et à éviter une intensification du travail.

Mots-clés : réduction du temps de travail, temps de travail, temps partiel, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, égalité homme femme

1 INTRODUCTION

Gender gaps in the labour market persist across the EU despite decades-long efforts to eradicate them. Policy attention has primarily focused on women's lower employment participation rates, an issue which has direct economic and fiscal consequences. At EU level the gap between male and female employment rates is stubbornly stable, crystallising around 10.5 percentage points in the period 2013-2019 (see ETUI and ETUC, 2020). Equally important, and incessantly at the centre of trade union campaigns, have been gender differences in the quality of jobs, including gender wage gaps and the higher prevalence among women of non-standard forms of employment which feature less scope for developing skills and poorer career prospects (Piasna, 2017).

Working time is at the centre of this struggle for gender equality, as the division of time between paid work and other spheres of life, notably care work, has an impact on labour market participation and the employment patterns of both men and women. At the same time, dominant social norms still position women as primary carers, with labour market participation secondary to the caregiver role (e.g. Fagan, 2004; Smith *et al.*, 2013).

Over a long period, working time policies that aimed at promoting the integration of women into the labour market failed to challenge this view. These policies usually took some form of individual working time reduction, such as part-time work or family leave. However, as they were targeted at and taken up mainly by women, they have in fact reinforced, rather than removed, gender inequality (Fagan, 2004; Moss and Deven, 1999). Firstly, such an approach risks undermining gender equality in employment by pushing women into marginal forms of work. Women's jobs thus end up having other attributes (usually of lower quality) than those of men (Bosch, 2006;

Jacobs and Gerson, 2004). Secondly, the effects of such policies also unfold at family level, with women expected to take up a bigger share of domestic work given that their paid work is more accommodating of family responsibilities than is the case for men.

We observe similar patterns also in the current Covid-19 crisis. As a result of containment measures, notably the transition to schooling from home and the closures of nurseries and many service sectors, the need for home childcare, as well as housework, has increased in an unprecedented manner (Blaskó *et al.*, 2020). As these unpaid tasks were already disproportionately shouldered by women in most EU countries (Anxo *et al.*, 2017), a major part of the increased responsibilities also fell on them, with women in dual earner couples taking up the brunt of care work and home-schooling activities with their children (see e.g. US Census Bureau, 2020; Heggeness, 2020; Sevilla and Smith, 2020).

In any attempts to regulate working time it is thus crucial to distinguish between measures that represent little more than a work-life balance solution, thus alleviating the time squeeze between home and work, and measures that improve work-life balance and, at the same time, promote gender equality. While we should aim at the latter solution, how this may be achieved is not straightforward. As we argue in this article, collective forms of working time reduction are capable of providing both a good work-life balance and gender equality, but a number of issues need to be tackled before arriving at this goal (see also De Spiegelaere and Piasna, 2017).

We demonstrate that collective working time reduction, introducing a universal norm of working less, has a strong potential to enable women to attain equal footing with men in the labour market while simultaneously allowing both men and women

to combine paid work with family obligations. However, it needs to be planned with these social objectives in mind. If the shortening of working hours is left to unfold driven by market forces, as we show in the examples of recent recessions and the trend towards more (individual) part-time work at EU level, the risk is a growing social divide with the costs shouldered by the most vulnerable workers.

We explore these dynamics in the following sections. Based on the reviewed evidence, including recent developments in working time and examples of working time reduction campaigned for and implemented in some EU countries, we formulate recommendations for a range of measures to reduce working time in ways that have the potential to benefit everyone by improving work-life balance and promoting gender equality.

2

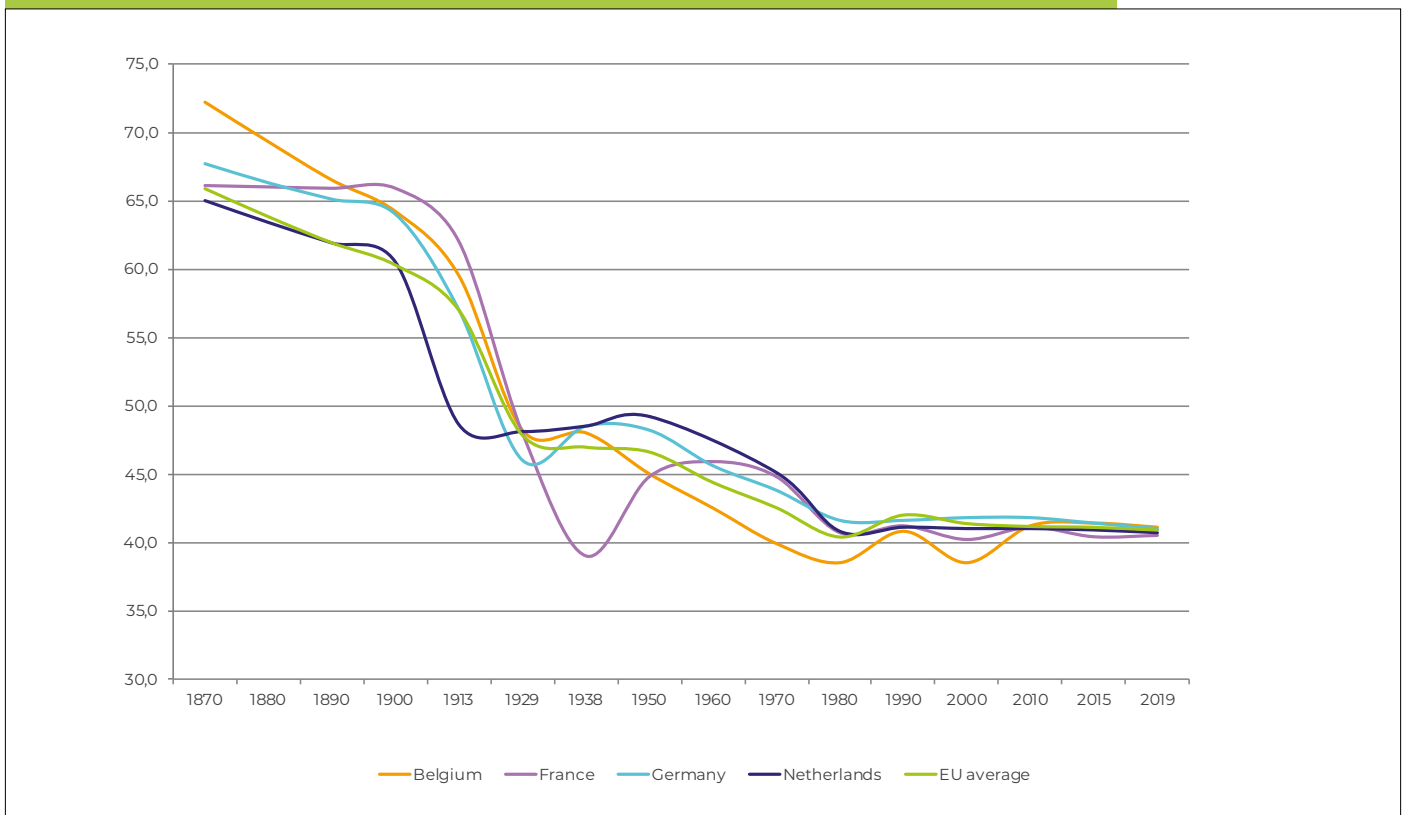
HISTORICAL TRENDS IN WORKING TIME

Historically, people tend to spend less and less time at work. This downward trend is manifest at various levels: the working day has been progressively reduced; the working week has, in most instances, been reduced from a six-day week to a five-day one; the working year has been reduced by the introduction of paid leave; and working time during a lifetime has been reduced by the extension of time spent in education and the introduction of pension schemes. All these measures are reflected in Figure 1 which shows historical trends in the normal weekly working hours of full-time workers.

When looking closer at recent decades, however, the historical trend towards shorter working hours seems to have altered. In most countries, the decrease in working hours has slowed down (for full-time employees) and in some there has been no change at all. Ever since the 1980s, the average working time of a full-time worker has been hovering around roughly 40 hours a week.

In line with this observation, 'collectively agreed working time' has also stabilized in the most recent decades. Figure 2 provides estimated collectively agreed weekly working hours in 2018 (the bars) and the observed

Figure 1: Historical weekly working hours of full-time employees (selected European countries)



Source: Up to 1980: Huberman and Minns 2007; from 1980: Eurostat, average number of normal working hours per week, employed persons, full time [lfsa_ewhun2]

change since 2004 (the dots). Estimates are based on information collected from national experts by Eurofound (2005, 2019).

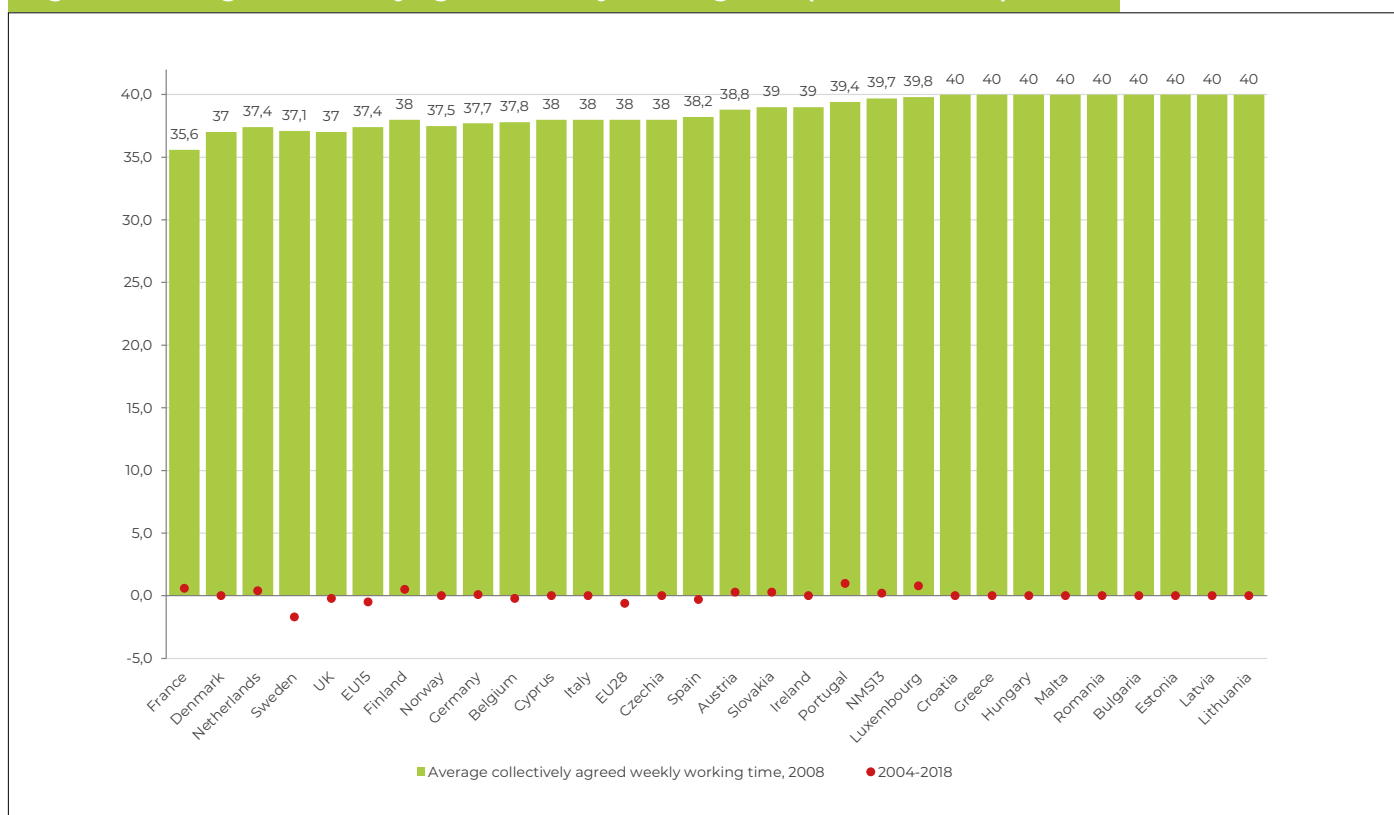
Focusing first on the bars, the figure shows a limited variety in collectively agreed working time in Europe. Excluding overtime, standard weekly working hours vary between 35 hours in France and 40 hours in most countries in central and eastern Europe. Notable outliers are Luxembourg, with weekly working time close to 40 hours, and Czechia, with full-time hours around 38 per week.

The change over time (the dots) shows great stability. Between 2004 and 2019, average collectively agreed weekly working time did not change in most countries or changed by less than one hour a week. The only exception is Sweden where the estimated conventional working week was reduced by roughly 1.7 hours.

The observed stabilization in the normal working hours of full-time employed people in Figure 1 is therefore perfectly corroborated by Figure 2 which shows a stabilization of collectively agreed working time for full-time employees. Collective agreements are indeed a main driver of collective working time reductions for full-time employees. Through collective agreements at various levels, employees agree with employers how many hours a 'full-time' job should entail in a certain company, sector or country.

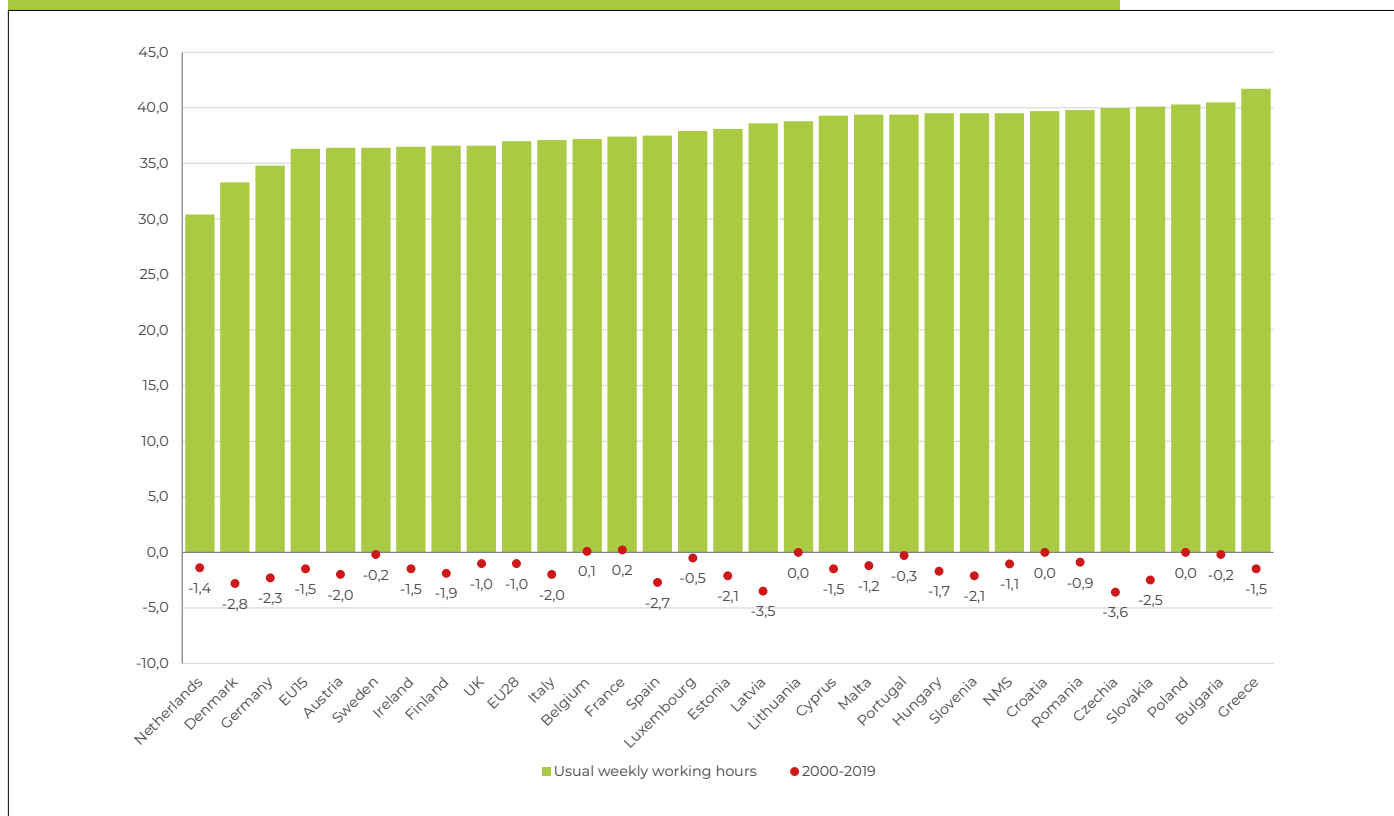
However, if one does not focus only on full-time employees, a different picture emerges. This is evident from Figure 3 which shows the normal (i.e. usually worked) weekly working hours of all those in employment in European countries in 2019 (bars) and the change between 2000 and 2019 (dots).

Figure 2: Average collectively agreed weekly working time (full-time work)



Source: Eurofound (2005) & Eurofound (2019)

Figure 3: Usual weekly working hours



Source: Eurostat (2020), average number of normal weekly working hours in main job, in 2005 and 2019 (lfsa_ewhuna)

The bars show that the usual working week in Europe generally lies around 35 hours. The main exception to this is the Netherlands where the usual working week averages around 30 hours and Denmark where it is roughly 33 hours. Obviously, diversity in Europe is wider when looking at all employees than when the focus was, as earlier, solely on full-time workers.

Next, the dots show that, over the last 19 years in almost all countries, usual working hours per week have significantly decreased. On average, there was a decrease during this period of roughly 1.5 hours. This is a decrease of about 4 per cent on the average working week in 2000 of 38 hours. Again, this observation is at odds with the previously-observed stability regarding full-time employees.

This article has, so far, observed that the historic reduction in working time for full-time employees has stalled. However, in line with the historical trends, average weekly working time has continued to decrease. How can this be explained? The reason is the general spread of part-time employment in Europe. As can be seen in Table 1, the proportion of part-time workers has been steadily increasing in the EU. In 1995, about 15.6 per cent of employees in the EU15 were working part-time jobs while in 2019 this proportion had increased to 22.9 per cent. In the EU28, the increase is less remarkable but the trend is the same: there has been a general increase in the proportion of part-time workers in the whole population of workers.

Table 1: Proportion of part-time work in Europe

		1995	2000	2005	2010	2015	2019
EU28	Total		16.3 %*	17.1 %	18.5 %	19.6 %	19.1 %
	Men		6.6 %*	6.7 %	7.8 %	8.9 %	8.7 %
	Women		29.0 %*	30.2 %	31.3 %	32.1 %	31.3 %
EU15	Total	15.6 %	17.5 %	17.7 %	19.6 %	21.4 %	22.9 %
	Men	4.7 %	5.7 %	6.0 %	7.0 %	8.5 %	10.0 %
	Women	31.1 %	33.3 %	33.0 %	35.6 %	36.9 %	37.8 %

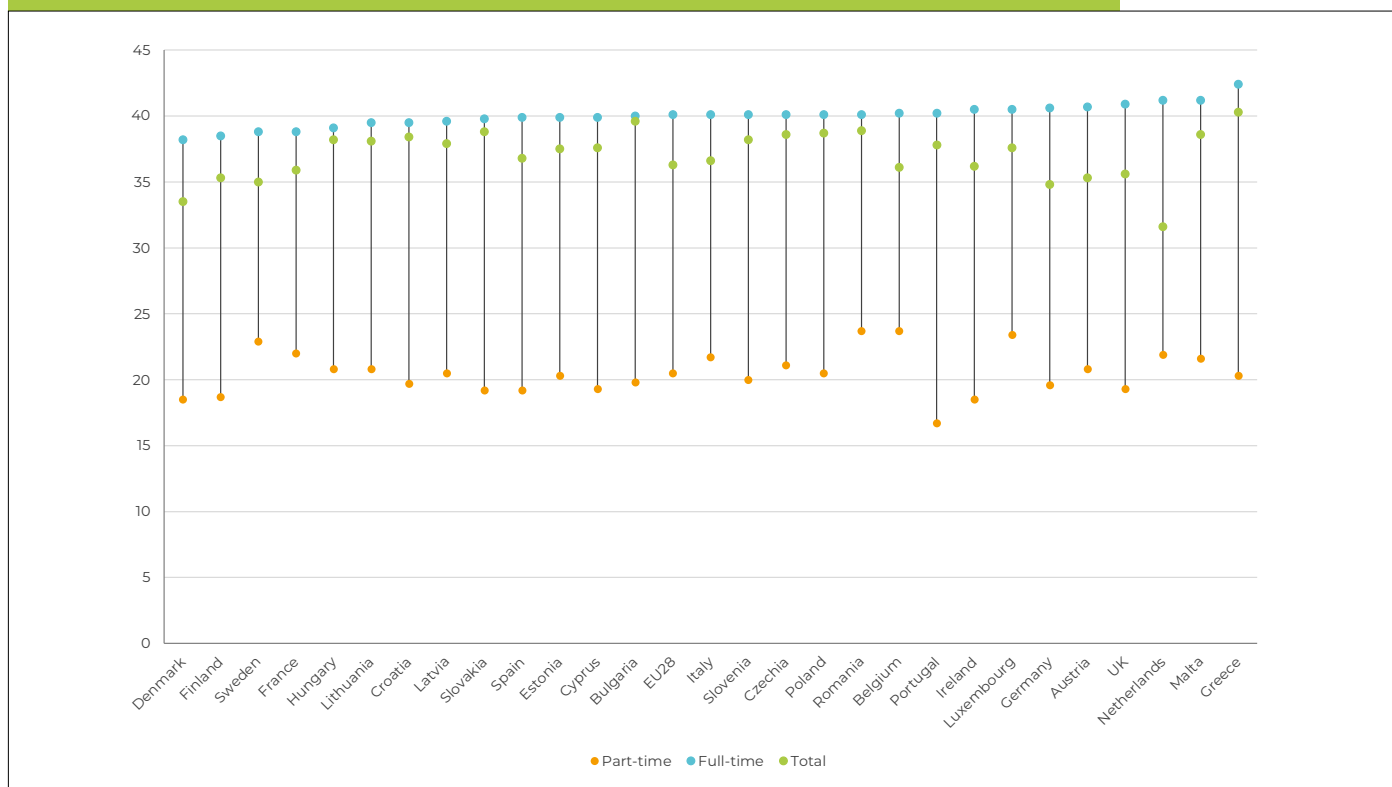
* Note: EU28 aggregate for 2000 does not include data for Croatia and Bulgaria.

Source: 1995-2000, Eurostat [lfsa_egganl]; 2005-2019, Eurostat [lfsa_egggl]; (population aged 15-64)

Weekly working hours in part-time jobs are usually lower than in full-time jobs, so a higher proportion of part-time work lowers the figure for normal average weekly working hours at country level. This is illustrated in Figure 4 which shows the usual working hours of full-time and part-time employees in different EU countries in 2019. The work-

ing time of full-time workers lies on average somewhere between 38 and 41 hours a week. The shortest full-time working weeks are present in Denmark, Finland, Sweden and France while the longest (full-time) working weeks are in Austria, the UK, the Netherlands, Malta and Greece. Regarding part-time jobs, there is greater variety in the

Figure 4: Actual working hours (part-time and full-time)



Source: Eurostat (2020), average number of actual working hours in 2019, by full-time/part-time [lfsa_ewhais]

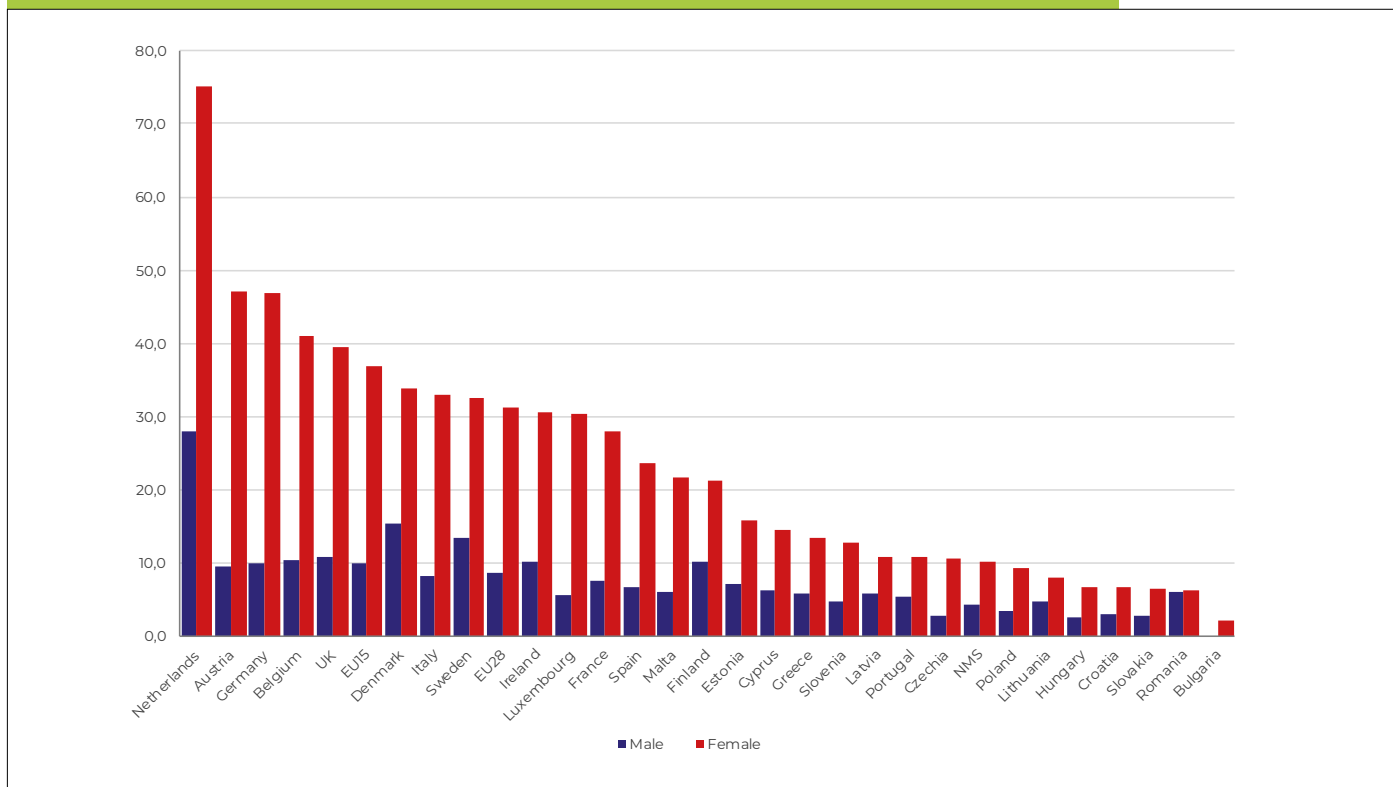
average number of hours. In Portugal, Denmark and Finland an average part-time job means working roughly 17 hours a week. In contrast, the average part-time job in Romania, Belgium, Sweden and Luxemburg is almost 24 hours a week. Lastly, if the focus is on average working time for all workers (actual weekly working hours, independent of full-time or part-time status), the Netherlands has the lowest working week, as seen above. In short, Figure 4, when combined with Table 1, shows that the main driver behind low average weekly working hours is the proportion of part-time jobs rather than the average 'length' of a part-time or a full-time job.

The observed decrease in working time in the most recent decades in Europe can thus be attributed largely to the increase in the proportion of employees working part-time. In other words, working time reduction in Europe has largely changed shape. Where previous working time reductions

were the result of collectively agreed reductions in the working time of full-time workers, the current reductions in working time that have been attained are the result of many individuals taking up part-time rather than full-time jobs.

The next question is, therefore, whether this changing shape can be evaluated as a positive or a negative development. To begin with, we need to state the obvious which is that part-time work in Europe is very unequally distributed among men and women. This is illustrated in Table 1 but particularly in Figure 5. Table 1 shows the gradual increase in the proportion of part-time workers in Europe in total employment but it also shows the percentages for men and women. Of all men working, fewer than one in ten were working part-time jobs in the EU28 in 2019 whereas almost one-third of working women were doing so on a part-time basis.

Figure 5: Percentage of part-time employment in 2019



Source: Eurostat (2020), part-time employment as percentage of total employment in 2019, by sex (lfsa_eppgan)

Figure 5 shows the situation per country and confirms that, in all countries, part-time work is highly gendered with women being more often in part-time jobs than men. In most central and eastern European countries, Greece, Portugal and Finland, the overall proportion of part-time workers is relatively small. In the middle group are all other EU countries in which around one in three women in employment has a part-time job whereas the proportion of men in part-time jobs barely reaches one in ten. The one country that is an obvious outlier is the Netherlands, where more than 70 per cent of all women in employment have a part-time job. Equally important is that men in the Netherlands also tend to have part-time jobs more often than their counterparts in other EU countries: more than one in four men in employment in the Netherlands is in a part-time job.

To reiterate, this section has shown, firstly, that the historical decrease in working time in Europe has halted for full-time workers in the most recent decades. This is the case in terms of actual working hours, but also in terms of collectively agreed working time for full-time workers. Second, the overall decrease in working time has continued along historical lines but this has predominately been caused by an increasing proportion of part-time workers in the labour market. Third, these part-time workers are predominantly women. The next section will focus in more detail on the form of part-time work to see whether or not this evolution towards individual working time reductions through (female-dominated) part-time work has some negative side-effects.

3

THE WRONG SOLUTION: PART-TIME WORK

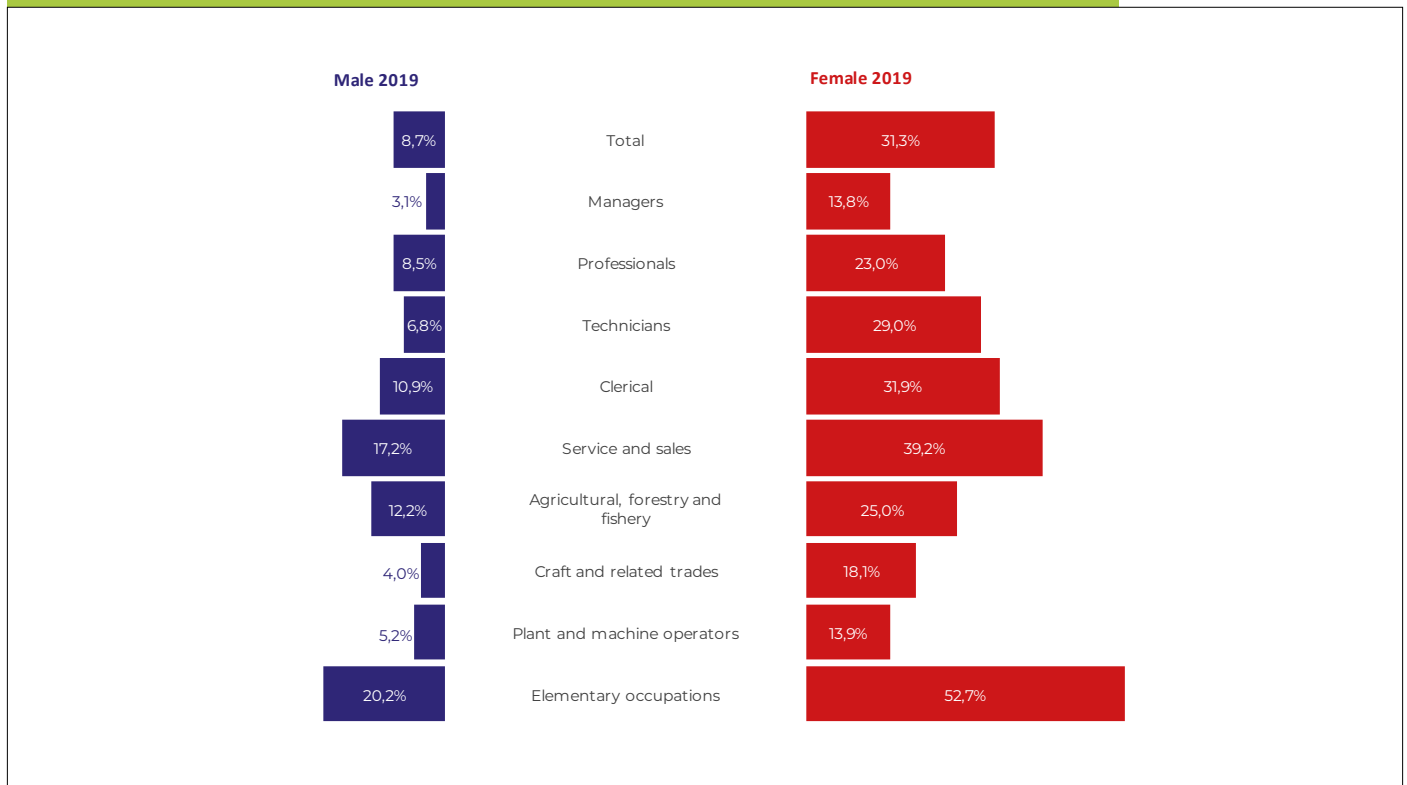
To grasp the implications of the rise in part-time work, we should bear in mind that this form of atypical employment is highly unequally distributed across the European workforce. As mentioned above, part-time jobs are much more common among women (see Figure 6 for the occupational distribution) but are also concentrated at the bottom of the ladder, i.e. in occupations regarded as routine and low-skilled. In general, part-time jobs are more often found among more vulnerable groups of workers. In 2019, more than one-half of women working in elementary occupations (53 per cent) had part-time jobs compared to only 14 per cent of female managers and 23 per cent of professionals. A similar occupational bias in part-time employment, although

somewhat less pronounced, can be seen for men.

Comparing the change in part-time employment across the EU over the past decade, we observe a deepening of this occupational bias. Between 2009 and 2019, the proportion of part-time jobs in elementary occupations grew by over three percentage points for both men and women while the overall proportion of part-time jobs in all occupations grew by only about one percentage point in the same period.

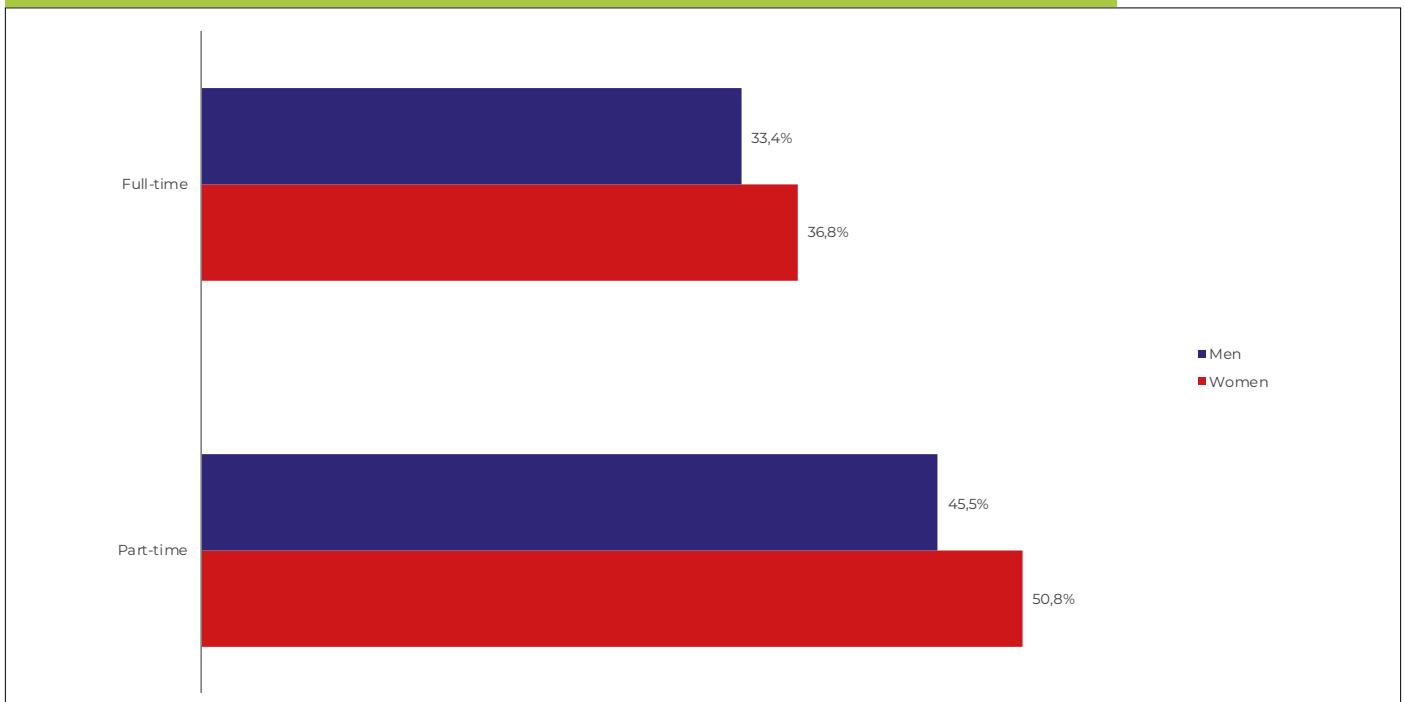
Part-time employment is not only concentrated in more disadvantaged labour market segments, but this further leads to the accumulation of disadvantage over a working life (Rubery, 1998; Anxo *et al.*, 2007;

Figure 6: Proportion of part-time jobs by occupation and sex, 2019, EU28



Source: Eurostat (2020), full-time and part-time employment by sex and occupation, 2019 [lfsa_epgais]

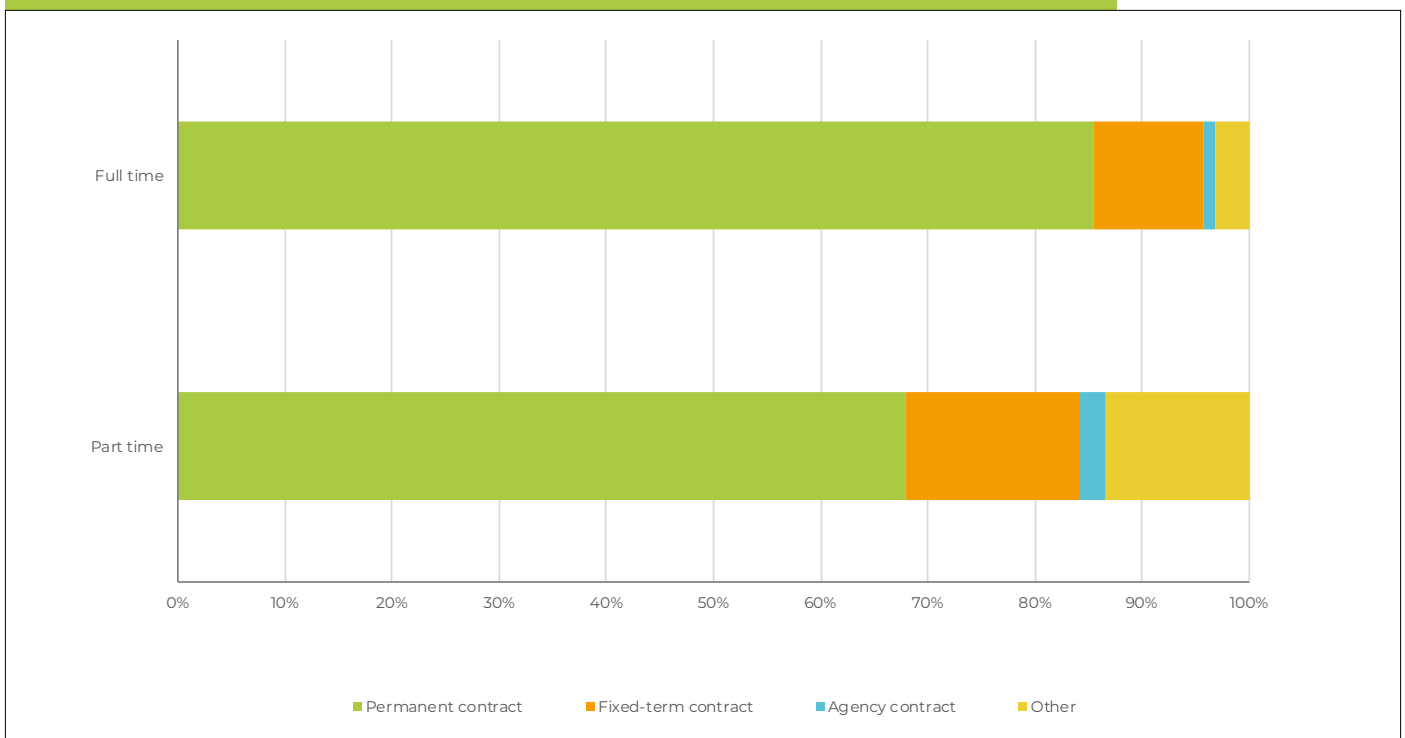
Figure 7: Career opportunities: part-time/full-time



Note: Share of workers who responded that they strongly disagree or disagree with the statement "My job offers good prospects for career advancement".

Source: European Working Conditions Survey 2015, EU28.

Figure 8: Contract type: part-time/full-time



Source: European Working Conditions Survey 2015, EU28, 'Do you work part-time or full-time?' and 'What kind of employment contract do you have?'

Smith *et al.*, 2013). For instance, the career prospects of part-time compared to full-time workers are much poorer, giving them less chance of progressing into better quality jobs. As shown in Figure 7, about one-half of all respondents from the EU28 in the European Working Conditions Survey 2015 who were employed in a part-time job disagreed or strongly disagreed with the statement 'My job offers good prospects for career advancement'. Among full-time employees, 34.8 per cent disagreed or strongly disagreed with this statement. What is more, for women the reported career penalty associated with part-time employment is more pronounced than it is for men.

Part-time employment often goes hand-in-hand with other non-standard aspects of an employment relationship. While most employees in the EU work under standard indefinite contracts, full-time employees are more likely to have an open-ended contract (85.5 per cent) compared to part-time employees (67.9 per cent). Figure 8 shows

that part-time workers more often have fixed-term contracts, are temporary agency workers or have other arrangements, such as a trainee contract, or work with no written contract at all.

In sum, the recent decline in working hours in Europe has been driven mainly by the rise in part-time work. These part-time jobs are mostly occupied by women; are concentrated in the lower bounds of the occupational ladder; offer restricted career prospects; and coincide with non-standard and flexible work contracts. Working time reduction unfolding within such a shape shifts the adjustment costs to workers as they receive not only a fraction of a full-time wage but their hourly wages are often also lower than for comparable full-time workers (see e.g. ILO, 2007). Additionally, this has important negative consequences in terms of labour market outcomes for women as female part-timers in lower-level jobs have been found to be least financially secure and struggle to balance paid work with other life domains (Warren, 2004).

4

THE WRONG SOLUTION AMPLIFIED: WORK REDISTRIBUTION IN AND FOLLOWING ECONOMIC RECESSIONS

Changes in working hours at EU level do not follow a steady trend. Instead, there have been periods of more visible disruptions, with macroeconomic shocks being an important factor having a perceptible impact on working hours that are, otherwise, relatively stable across the EU. The economic slowdown in the early 2000s and the post-2008 recession had a greater impact on the total number of hours than they did on the number of jobs. As shown in Figure 10, in both these periods the decline in the number of people in employment

was cushioned by a more profound decline in the total volume of work as measured by the number of hours. This means that those who stayed employed after each economic downturn worked, on average, shorter hours than they did before the crisis. In periods of economic recovery, employment levels also bounced back much faster than working hours.

Such a work redistribution effect was much more visible in the post-2008 recession (see also Myant *et al.*, 2016). In the EU28, between

Figure 9: Trends in employment and total hours worked (actual), index 2007=100



Notes: EU15 (1995-2004) and EU28 (2004-2019).

Source: Eurostat, own calculations

2002 and 2006, jobs were growing at a similar pace to the increase in total (actual) hours worked, that is the sum of all hours worked by all in employment in a given year. However, at the peak of the jobs crisis in 2013, employment fell to levels below those of 2006 while total hours worked dropped to levels not seen since 2003. Overall, this resulted in a redistribution of work, with the total number of working hours declining more than the number of workers performing them.

The recovery period preserved much of this discrepancy with the total number of working hours catching up to pre-crisis levels slower than the stock of employment. In the EU28, net job growth over the last decade (2009-2019) amounted to 5.4 per cent while the total number of hours increased by 3.7 per cent. In other words, an average employed person worked 36 minutes less per week in 2019 than in 2009; and about 1 hour 18 minutes less than in 2002.

This does not mean that all jobs saw a cut in working time or that cuts in hours were a means to preserve employment. In fact, the assessment of the role of shorter working hours in cushioning job losses in previous

recessions is not straightforward with many changes being to do with composition effects. Full-time jobs have been disappearing in, for example, some manufacturing sectors while part-time jobs have been created mostly in service sectors (see also Piasna and Myant, 2017).

The work redistribution effect observed during previous economic recessions has also had an impact on other aspects of working time organization in the EU. For instance, between 2005 and 2010, there was a decline in the number of overtime hours and in long working days of more than ten hours, as well as in work during unsocial hours such as weekends or nights. However, this drop appears to be temporary: by 2015, EU workers reported that they worked Sundays, Saturdays or at night more often than they did in 2010 (own analysis of the European Working Conditions Survey). Thus, the decline in working hours that resulted from the economic crisis cannot be considered as a sustained work-life balance solution. As the changes were not a systemic solution but a reaction to macroeconomic conditions, they gradually reversed when the economic climate improved.

5

TOWARDS A REAL SOLUTION: COLLECTIVE FORMS OF WORKING TIME REDUCTION

Having observed that individual, market-driven forms of working time reduction are not fit-for-purpose solutions given the observed gender inequality in the labour market and the experienced imbalance between working time and private time, alternative solutions should be searched for.

One of these alternatives is the collective reduction of working time. This is not a new solution: in 1980, the European Trade Union Institute published a report on the reduction in working time and its possible economic and social consequences. Discussing the issue of gender balance and work-life balance, the report indicated:

If working hours were reduced, it would be more frequently possible for both husband and wife to have full-time jobs, since they would be able to devote more time to family activities and spend less time at their places of work. (ETUI, 1980, p. 77)

By virtue of the increase in leisure-time [that] a reduction of working hours would imply, it constitutes an improvement in living conditions. It allows workers to devote more time to their families, to attending educational courses, and to cultural, sporting and recreational activities. (ETUI, 1980, p. 77)

In the following section we will review some of the research evidence into the impact of (collective forms of) working time reduction on gender equality and work-life balance. Note that working time reduction has effects on many more issues (such as employment, job quality, sustainability and occupational health and safety) which are discussed in greater detail in other publications (e.g. De Spiegelaere and Piasna, 2017).

The main argument we put forward in the next pages is that a collective reduction in

working time might reduce inequalities between the genders and improve the balance between work and private life. Much depends, however, on the exact conditions of the reductions.

There are three main mechanisms by which a reduction in working time can improve gender equality. Yet all three can only occur when the (full-time) working time norm is reduced for all workers, for all genders. Only then might working time reduction: (1) lead to a redistribution of caring and household tasks between partners in a household as well as contribute to the re-shaping of gender norms in society; (2) increase the participation of women in paid employment; and (3) put women on a more equal footing with men in the labour market.

5.1. REDISTRIBUTING CARING AND HOUSEHOLD TASKS

First and foremost, the objective of working time reduction (from a gender-focused perspective) is that, through the availability of more time for all partners in a household, caring and household tasks will be more equally distributed. Currently, the bulk of household tasks is taken up by women. Combining this workload with a full-time job is hard, so many women resort to part-time employment. Yet, if the full-time norm is decreased for men, they could spend some extra time on household and caring tasks, freeing up time for the other partner in the couple.

Obviously, the distribution of tasks in a household does not only depend on working hours but a reduction of working hours would, in the words of McCann (2004, p. 19), create the conditions for a more equitable sharing of tasks.

Experience with the introduction of the 35-hour week in France in 1998 and 2000 can provide some insights into whether a (limited) reduction of working time leads to a redistribution of caring and household tasks. The evaluation report of the French parliament indicates that such a redistribution did indeed take place with men picking up more caring and household tasks. Nevertheless, the changes were limited and did not manage fundamentally to change the division of roles in the household (Romagnon, 2014, pp. 144-150).

It is important to stress that, while working time reduction can create the conditions for a more equitable distribution of household and care work, cultural norms and gender roles are at least equally important factors.

5.2. INCREASING LABOUR MARKET PARTICIPATION

The second way in which a collective form of working time reduction can create greater equality between the genders is through a higher participation rate of women in the labour market. The idea is that, by lowering the hourly threshold of the full-time norm, more women can take up (full-time) jobs than is currently the case.

The main reasons for women to take up part-time jobs in Europe are related to childcare and household work (Eurostat 2019). If there is a redistribution of those tasks within the household, relatively more women could take up full-time rather than part-time employment. This argument was expressly stated in debates on the second Aubry law introducing the 35-hour week in France in 2000 (Assemblée Nationale, 2000); and, in the subsequent evaluation, a reduction in the number of part-time jobs was indeed observed (Romagnon, 2014, p. 72).

Not only might women be able to take up more hours, if the working time of men is reduced and thereby the conditions cre-

ated for a more equitable distribution of household and caring tasks, more women might also be able to engage in paid work, even if not necessarily full-time. Such a higher labour market participation of women has a direct consequence for their financial independence and, indirectly so, for the development of occupational competencies. Both of these contribute to greater gender equality.

5.3. A LEVEL PLAYING FIELD

The third way in which collective working time reduction is expected to facilitate gender equality does not unfold at household level (the redistribution of tasks), nor at that of entry into the labour market (participation), but at workplace level and in employment outcomes.

Currently women are severely disadvantaged in the labour market as they are working fewer hours and take substantial career breaks related to childcare. In the literature this is sometimes referred to as the 'child penalty' (Kleven *et al.*, 2019) we study the impacts of children on gender inequality in the labor market. The arrival of children creates a long-run gender gap in earnings of around 20 percent driven by hours worked, participation, and wage rates. We identify mechanisms driving these "child penalties" in terms of occupation, sector, and firm choices. We find that the fraction of gender inequality caused by child penalties has featured a dramatic increase over the last three to four decades. Finally, we show that child penalties are transmitted through generations, from parents to daughters, suggesting an influence of childhood environment on gender identity. (JEL D63, J13, J16, J22, J31, J71. This is actually a form of unfair competition with men having more continuous careers and, therefore, better career opportunities in better-paid sectors.

A collective reduction in working time should create a more level playing field in the labour market between men and

women. With women taking up more full-time jobs, and men taking up more household and caring tasks, the balance between the genders can be partly corrected. As such, a collective rather than individual reduction in working time has the potential of being an antidote to gender inequalities in the workplace and in the household alike.

Furthermore, it would align with the observed patterns of working time preferences which show men tending to favour working fewer hours and women more (Huemer *et al.*, 2017; Kanji and Samuel, 2017; Müller, 2018).

5.4. BETTER BALANCE BETWEEN WORK AND PRIVATE LIFE

Regardless of the potential effects in terms of gender equality, a second argument in favour of a collective working time reduction is the improvements it might bring in the balancing of work and private life.

The logic seems straightforward. Combining a full-time job of approximately 40 hours a week with unpaid household work, the need for social activities, the wish to enjoy hobbies and to be involved in the community can be a real challenge not only for women but also for men. Reducing the time spent at work might, accordingly, reduce the tension felt by citizens.

However, reality might be more complicated. Work-life balance is not only about the hours that can be spent on one or the other activity but also about how intensive work and private life are. If time spent at work is stressful, employees will need recuperation time next to their official hours, eating away at the quality and the quantity of non-work time.

Additionally, current trends in digitalization and remote work increase the risk of a blurring of the boundaries between work and non-work. Working time reduction alongside an increased spill over from work to non-work time might have detrimental

effects in terms of well-being and mental health.

In a similar vein, the way in which working time reduction is introduced is important. If a reduced number of hours also means a reduction in control and the predictability of working hours, the overall effect might again be detrimental (see e.g. Piasna, 2018). For employees working 30 hours a week but who are on-call all the time, or only know when they will work shortly before their shift is about to begin, the impact of a reduced number of hours can be more important than a longer working week that is, at least, predictable.

In other words, if working time reduction increases the intensity and stress perceived at work, if it reduces the boundary between work and non-work or increases the unpredictability of working hours, the net balance in terms of work-life reconciliation might be negative rather than positive.

The complexity of these effects and conditions is reflected in the available research on working time reduction and work-life balance. First of all, it is clear that there is a relationship between working hours and work-life balance: a review of over 60 studies by Albertsen *et al.*, (2008) showed that almost all studies into the relationship between long working hours and work-life balance found significant negative effects. The effects were more pronounced for women than for men.

Details, however, matter. Fagnani and Letablier (2004) looked at the effects of the French 35-hour law on work-life balance and concluded that reducing working hours is not enough and that the context in which it is implemented is what matters. Unfortunately they observed that, in those companies in which changes in working hours were imposed on employees, the effect of working time reduction was not favourable for workers; while the reverse was the case in companies that did not impose changes in working hours and, in general, had more favourable work-life balance policies in place. They observed, in

other words, a divergence between discrete groups of employees rather than a convergence.

An evaluation of the Austrian *Freizeitoption* (where employees were offered a choice between a wage rise and a small reduction in working time) indicated that employees were satisfied with reduced working hours, mostly because it increased their perceived control over work and their autonomy (Gerold, 2017).

Furthermore, one policy intervention in Japan led to an increased cost of overtime and hence a reduction in working time. Hamermesch *et al.* (2017) studied the impact of this reduction on the life satisfaction of the employees involved and found a clear positive effect. Using Korean

data, the researchers also found that a reduction in the working time of men who were in a relationship led to improved life satisfaction for their female partners.

Based on the reviewed evidence, we thus conclude that certain forms of collective working time reduction have the potential to contribute to a better balance between work and private life and to greater gender equality. At the same time, however, context and conditions matter and negative outcomes are equally possible if working time reductions are taken up disproportionately by women or if they are combined with more unpredictable time schedules and a reduction of employee control over working time.

Box 1: Examples in Belgium, Netherlands and Germany

Recent Belgian experiment: Femma

For some years, the Belgian women's organization Femma has been campaigning for a reduced working week to improve work-life balance and gender equality. In 2019, it implemented a one-year experiment with a reduced working week to measure the effects of a shorter working week. The experiment was followed up scientifically by researchers who published their report towards the end of 2020 (de Vooght *et al.*, 2020). The working time reduction experiment involved a linear reduction of the working week to 30 hours, with wage compensation, and new recruitment to compensate in part for the reduced hours. Before the experiment, a partial redesign of work organization was introduced with the objective of increasing efficiency to cope with the reduced working week.

As virtually all the participants were women (Femma is a women's organization), effects on gender equality are difficult to measure. Indeed, for these to occur, at least at the household level, the working time of the male partner is an important variable.

The results can serve, however, to evaluate the effect of working time reduction for one partner in a household on the experienced balance between work and private life. Using diary studies, the report shows that the reduction in work-related activities led to an increase in social contacts, household work and personal care. Interestingly, a reduction in 'free time and media consumption' was also observed.

This reshuffling of time contributed to an improved reported balance between work and private life and better job satisfaction as well as a decrease in the general perception of the pressure of time.

Two-hour working time reduction for security staff in the Netherlands

Security work is dangerous and hazardous work featuring long working hours, non-standard working time, physical and verbal aggression and, quite often, also boredom. Not surprisingly, absenteeism is high, as is the number of people leaving the industry. In 2018, Dutch security staff mobilized against this seemingly self-evident reality by asking for a general reduction in

working time and more control over working hours. Spearheaded by security staff at the national airport in Schiphol, security staff successfully staged strikes and demonstrations. The resulting sectoral collective agreement envisages a reduction in weekly working time of two hours a week, from 38 to 36 hours, with stable (and even increasing) monthly wages. More than 30 000 security agents will profit from this reduction, showing the potential of sector-wide, negotiated reductions in industries that are highly-competitive.

From individual to collective forms of working time reduction: IG Metall

In 2018, the German metal workers trade union attracted international attention for its innovative demands around working time reduction. The union observed that, over time, employees had lost control over working time while women were moving

into part-time jobs when they became mothers and subsequently experienced difficulties moving back into full-time work. For this reason, IG Metall demanded an option for employees to reduce working time to 80 per cent for a limited period of time with the right to return to a full-time job afterwards. At the same time, they wanted to give employees a choice between extra bonus or additional leave. Both were obtained in 2018. The extra days of leave in exchange for the bonus is heavily used by the employees in the sector.

In 2020, the union is again putting working time on the negotiation agenda but this time with a more collective approach. As the metal sector is facing several challenges, IG Metall wants to provide companies with the possibility of introducing four-day working weeks (4 days of 8 hours) with partial wage compensation.

6 CONCLUSION

Working time is a critical component in the search for how best to combine working and private lives. A common development across many EU countries is that many women take up part-time rather than full-time jobs so as to combine paid work with the household and caring responsibilities that they often shoulder more than men.

This individual form of working time reduction is the predominant type of shortening working hours that has been observed in Europe in the last few decades. However, working time reduction through part-time work risks reaffirming rather than reducing existing gender inequalities.

For this reason, we argue here that collective forms of working time reduction need to be considered if the objective is to narrow existing gender gaps. By collective, we mean a reduction that is an outcome of negotiations between the social partners, and thus with workers' interests as a key consideration, but also collective in the sense of being universally applied to all workers (in a given firm, sector or country, depending on the negotiatory context).

These forms of collective working time reduction mostly materialize through collective bargaining iterations in which unions

and employers reduce the full-time norm in a sector or company, or through public policy decreeing a reduction in the full-time norm. Another example of such an approach could be the 'family working-time model' proposed by Müller *et al.*, (2018) which postulates a reduction in men's working hours relative to those of women, backed up with financial incentives, for couples where both partners work about 30 hours a week. This would enable a more equal distribution of care and household tasks in the family while representing a necessary step away from the male breadwinner model.

Collective working time reductions which shorten the full-time norm for all members of the household can contribute to a redistribution of caring and household tasks, increase the participation of women in the labour market and rebalance inequality between men and women in the workplace.

At the same time, context matters. As we can learn from previous attempts to shorten working time, working time reductions are mostly successful when they are collectively negotiated on a sectoral or at company level, when they avoid creating more unpredictable work schedules and when they prevent work intensification.

REFERENCES

- Albertsen, K., Rafnsdóttir, G. L., Grimsmo, A., Tómasson, K. and Kauppinen, K. (2008) "Workhours and worklife balance", *SJWEH Supplements*, 5, pp. 14–21.
- Anxo, D., Boulin J.-Y., Cabrita, J. and Vermeylen, G. (2017) *Working time patterns for sustainable work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Assemblée Nationale (2000) LOI n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, MESX9900090L 2000-37 (2000).
- Bosch, G. (2006) "Working time and the standard employment relationship", in: Boulin, J.-Y., Lallement, M., Messenger, J. C. and Michon, F. (Eds.), *Decent working time: new trends, new issues*, ILO, Geneva.
- Blaskó, Z., Papadimitriou, E. and Manca, A. R. (2020) *How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- De Vooght, I., Lievens, J., Meire, J., Mullens, F., Verbeylen, J. and Glorieux, I. (2020) *Rapport actieonderzoek 30-urenwerkweek* (p. 63), Femma.
- ETUI (1980) *The reduction of working hours in western Europe. Second part: Analysis of the social and economic consequence* (p. 103), European Trade Union Institute, Brussels.
- ETUI and ETUC (2020) *Benchmarking Working Europe*, European Trade Union Institute, Brussels.
- De Spiegelare, S. and Piasna, A. (2017) *The why and how of working time reduction*, European Trade Union Institute, Brussels.
- Eurofound (2005) *Working time developments—2004*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2019) *Working time in 2017–2018* (p. 38), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2019) *Why do people work part-time?* <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1?inheritRedirect=true>.
- Fagan, C. (2004) "Gender and working time in industrialized countries", in: Messenger, J. C. (Ed.) *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, Routledge: London and New York, pp. 108-146.
- Fagnani, J. and Letablier, M.-T. (2004) "Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France", *Work, Employment and Society*, 18(3), pp. 551–572.

Gerold, S., Soder, M. and Schwendinger, M. (2017) "Arbeitszeitverkürzung in der Praxis. Innovative Modelle in österreichischen Betrieben", *Wirtschaft und Gesellschaft*, 43(2), pp. 177–204.

Hamermesh, D. S., Kawaguchi, D. and Lee, J. (2017), "Does Labor Legislation Benefit Workers? Well-Being after an Hours Reduction", *Journal of the Japanese and International Economics*, 44, pp. 1-12.

Heggeness, M. L. (2020) *Estimating the Immediate Impact of the COVID-19 Shock on Parental Attachment to the Labor Market and the Double Bind of Mothers*, Working Paper No. 33, Opportunity and Inclusive Growth Institute, Minneapolis.

Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Mühlberger, U., Lutz, H. and Mayrhuber, C. (2017) *Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich: Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*, Verlag des ÖGB GmbH.

ILO (2007), *Decent working time*, International Labour Office, Geneva.

Jacobs, J. A. and Gerson, K. (2004) *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*, Harvard University Press, Harvard.

Kanji, S. and Samuel, R. (2017) "Male Breadwinning Revisited: How Specialisation, Gender Role Attitudes and Work Characteristics Affect Overwork and Underwork in Europe", *Sociology*, 51(2), pp. 339–356.

Kleven, H., Landais, C. and Sogaard, J.E. (2019) "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark", *American Economic Journal*, 11(4), pp. 181-209.

McCann, D. (2004) "Regulating working time needs and preferences", in: Messenger, J. C. (Ed.) *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the balance*, Routledge, London and New York, pp. 10–28.

Moss, P. and Deven, F. (Eds.) (1999) *Parental Leave: progress or pitfall?* Vlaamse Gemeenschap, Brussels.

Müller, K.-U., Neumann, M. and Wrohlich, K. (2018) "The family working-time model: Towards more gender equality in work and care", *Journal of European Social Policy*, 28(5), pp. 471–486.

Myant, M., Theodoropoulou, S. and Piasna, A. (Eds.) (2016) *Unemployment, Internal Devaluation and Labour Market Deregulation in Europe*, European Trade Union Institute, Brussels.

Piasna, A. (2018) "Scheduled to work hard: The relationship between non-standard working hours and work intensity among European workers (2005–2015)", *Human Resource Management Journal* 28(1), pp. 167–181.

Piasna, A. and Myant, M. (Eds.) (2017) *Myths of Employment Deregulation: How It Neither Creates Jobs nor Reduces Labour Market Segmentation*, European Trade Union Institute, Brussels.

Piasna, A. (2017) *'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015*, European Trade Union Institute, Brussels.

Romagnon, B. (2014) *Rapport fait au nom de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail* (No. 2436; p. 250). Assemblée Nationale.

Rubery, J. (1998) "Part-time work: a threat to labour standards?" In: O'Reilly, J. and Fagan, C. (Eds.) *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge, London, pp. 137-155.

Sevilla, A. and Smith, S. (2020) *Baby steps: The gender division of childcare during the COVID19 pandemic*, Discussion Paper 20/723, University of Bristol.

Smith, M., Piasna, A., Burchell, B., Rubery, J., Rafferty, A., Rose, J. and Carter, L. (2013) *Women, men and working conditions in Europe*, Eurofound report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

US Census Bureau (2020) *Household Pulse Survey* (16-21 July 2020), available at: <https://www.census.gov/library/stories/2020/08/parents-juggle-work-and-child-care-during-pandemic.html>.

Warren, T. (2004) "Working part-time: achieving a successful 'work-life' balance?", *The British Journal of Sociology*, 55(1), pp. 99-122.

LES 35 HEURES EN FRANCE : POURQUOI SONT-ELLES TOUJOURS EN DÉBAT ?

Philippe Askenazy (CNRS-CMH-ENS)¹

¹ Philippe Askenazy, ENS-CMH, 48 bd Jourdan, 75014 Paris. Philippe.askenazy@ens.psl.eu

RÉSUMÉ

Un quart de siècle après leurs votes, les lois Aubry sur les « 35 heures » en France demeurent sujets de vifs débats et controverses. Positions idéologiques et arguments théoriques trouvent leurs racines dans la loi des 40 heures du Front Populaire de 1936, puis la dénonciation de l'esprit de jouissance par le régime de Vichy. Mais si le discours politique est polarisé, la pratique au pouvoir de la droite ou de la gauche est bien plus ambiguë. Même si elles ont été paramétrées selon une approche néo-classique, les lois Aubry demeurent la politique la plus ambitieuse en matière de temps de travail depuis 1945 en France. Elles portent non seulement une réduction de la durée collective de travail mais aussi une remise à plat des temps travaillés, accompagnés de nombreuses innovations offrant flexibilité aux entreprises et plus rarement aux salariés. Leur application sur les lieux de travail tant dans le secteur privé que dans le secteur public est extrêmement hétérogène. Par leur ampleur (hormis pour les enseignants qui n'en bénéficient pas), les « 35 heures » ont impacté les temps hors travail, renforçant gradients sociaux et de genre. Malgré la persistance de vives controverses, le bilan économique est moins marqué, avec des créations-sauvegardes d'emplois modérées et un impact probablement limité sur la compétitivité et les finances publiques françaises.

Mots-clés : réduction du temps de travail, négociation, flexibilité, emploi, Front Populaire

ABSTRACT

A quarter of a century after their votes, the Aubry laws on the "35 hours" in France remain at the centre of lively debates and controversies. Ideological positions and theoretical arguments find their roots in the 40-hour workweek law of the Popular Front in 1936 and then the denunciation of the spirit of enjoyment by the Vichy regime. But if political discourses are polarised, the policy measures implemented by the right or the left when in power are much more ambiguous. Even if they have been set up according to a neo-classical approach, the Aubry laws nevertheless remain the most ambitious working time policy since 1945 in France. Not only do they entail a reduction in collective working hours, but also a rethinking of working time, accompanied by numerous innovations offering flexibility to companies and, more rarely, to employees. Their application in workplaces in both the private and public sectors is extremely heterogeneous. By their scale (except for teachers who do not benefit from them), the "35 hours" have had an impact on non-working time, reinforcing social and gender gradients. Despite the persistence of fierce controversies, the economic record is less marked, with moderate job creations/savings and probably limited impact on French competitiveness and public finances.

Keywords: reduction of working time, bargaining, flexibility, employment, Popular Front

1 INTRODUCTION

Le 10 avril 2020, en plein confinement et alors que les bilans de décès quotidiens sont devenus dramatiques, Geoffroy Roux de Bézieux, président du Medef, la première organisation patronale française, affirme dans une interview au *Figaro*² : « Il faudra se poser la question des RTT et des congés payés » pour relancer la machine économique française. Quelques jours plus tard, l'institut Montaigne, le principal *think tank* néo-libéral français, publie une note de Bertrand Martinot, ancien conseiller de Nicolas Sarkozy, « Rebondir face au Covid-19 : l'enjeu du temps de travail »³. Le premier jour du déconfinement, le 11 mai, le président des Républicains, Christian Jacob, appelle à « se sortir du carcan des 35 heures », pour faire remonter le temps de travail hebdomadaire à 40 heures. À l'opposé, en juin, la Convention citoyenne⁴ pour le climat discute la proposition d'une semaine de 28 heures, qu'elle rejette in fine à 65 %. Cette résurgence de la question du temps de travail est une preuve s'il en est que près d'un quart de siècle après les lois

Aubry dites des « 35 heures », elle demeure aussi prégnante en France.

Ce court article développe certaines racines de la persistance du débat autour des 35 heures en France. Le fait que la question ait ressurgi ainsi, alors que la France est « en guerre » contre l'épidémie selon les mots d'Emmanuel Macron, n'est pas anodin. La dernière fois que la France connaissait sur son sol national une guerre était lors du second conflit mondial, quelques années après la loi sur les 40 heures du Front Populaire. Les débats autour de cette loi, puis la doctrine vichyste, ont forgé une fracture politique qui irrigue encore aujourd'hui le monde politique français et probablement la société. Une première section reviendra donc sur cette dimension politique, tout en la confrontant à la pratique depuis un demi-siècle. La deuxième section s'interrogera sur le bilan des « 35 heures » et l'apparence de la subsistance d'une controverse économique sur son impact sur l'emploi. Une dernière section esquissera une possible perspective de réforme en France.

² <https://www.lefigaro.fr/societes/geoffroy-roux-de-bezieux-la-reprise-c-est-maintenant-20200410>

³ <https://www.institutmontaigne.org/publications/rebondir-face-au-covid-19-lenjeu-du-temps-de-travail>

⁴ L'ensemble des travaux de la Convention sont disponibles sur son site <https://www.conventioncitoyennepourleclimat.fr>

2

DES CHOIX « PRAGMATIQUES » MALGRÉ UN DÉBAT POLITIQUE FORGÉ PAR LES HÉRITAGES DU FRONT POPULAIRE ET DE VICHY

Les échanges qui débutent dès 1931 sur un partage du temps de travail sous l'égide du Bureau international du Travail (BIT) à Genève ont une importante influence en France. Les économistes français dominants prennent un positionnement clair dans des revues alors prestigieuses. Les arguments sont d'une étonnante modernité ou plutôt les raisonnements de certains aujourd'hui ne sont que bégaiement depuis les années 1930. Ainsi, la thèse dominante sur la nature du chômage en France est celle rappelée par Adolphe Landry dans deux articles en 1935 et 1936 de la *Revue d'Économie Politique* « Réflexion sur les théories du salaire et le chômage » : « La proposition fondamentale, au sujet du chômage permanent, consiste à dire que le chômage résulte d'un écart qui s'est créé entre le niveau de la productivité marginale du travail et le salaire... » (Landry, 1936). Landry est un « progressiste » au sein du monde académique français. Il mène d'ailleurs de front une riche carrière politique : il a été notamment plusieurs fois député radical-socialiste de Corse et ministre du Travail dans les cabinets Laval en 1931-32. Pourtant, reprenant la perspective dominante, il conclut qu'une réduction du temps de travail sans ajustement salarial ne peut que se traduire par une dégradation de l'emploi⁵. C'était déjà la conclusion d'un des premiers articles d'un universitaire sur le projet des 40 heures, écrit par Edgard Allix en 1932 dans la *Revue économique et parlementaire* (cité par Chatriot, 2004) : la semaine de 40 heures « ne peut qu'aggraver le chômage que l'on prétend guérir ». Alfred

Sauvy est sur la même ligne « Il sera toujours loisible à l'homme de réduire son temps de travail, s'il estime que sa dernière heure de journée ne lui rapporte pas de satisfactions en rapport avec la peine fournie. Ce moment ne semble pas arrivé. La lutte des classes, tant qu'elle reste modérée, force au progrès technique et concourt à l'amélioration générale. Poussée trop loin, elle paralyse l'activité et a eu pour résultat de créer une classe nouvelle, celle des chômeurs, ayant un niveau d'existence plus faible encore que les travailleurs les plus modestes » (Sauvy, 1935).

Bien que l'audience de ces publications demeure essentiellement académique, ces éléments sont repris et simplifiés par le patronat et les libéraux français vent debout contre le projet du Front Populaire d'une semaine de travail à 40 heures. S'y ajoutent l'argument d'un manque de main-d'œuvre qualifiée (de « spécialistes »), qui sera notamment avancé pour les mines et l'industrie et bien sûr l'atteinte à la liberté d'entreprendre (et même celle, à la Sauvy, des travailleurs à pouvoir travailler autant qu'ils le souhaitent). La loi est cependant aisément votée dès les premiers jours du gouvernement Blum, mais son application industrie par industrie sera plus laborieuse après des négociations au sein du Conseil National Economique (Chatriot, 2004).

L'évaluation de l'impact des 40 heures sur l'économie française d'avant-guerre est délicate par la limitation des données microéconomiques mais aussi par des chocs simultanés majeurs comme l'évasion

⁵ Landry (1936) p. 345 : « Avec une très vive insistance, on réclame, depuis la crise, la réduction de la durée du travail, la semaine de quarante heures, par exemple, en place de la semaine de quarante-huit heures ; la raison qu'on invoque le plus en faveur de cette réforme est qu'elle remédiera au chômage. Ceci a un étroit rapport avec ce qui précède. Si la semaine ouvrière est ramenée de quarante-huit heures à quarante, il est évident qu'il faudra, pour exécuter la même besogne, employer 20 pour 100 de travailleurs en plus. Mais on entend, communément, que la semaine de quarante heures soit payée du même salaire qui rémunérerait la semaine de quarante-huit. On tendra ainsi à augmenter le nombre des salariés occupés, mais on n'augmentera nullement le volume de l'emploi : ce sera l'inverse. On aura, en effet, un enrichissement de la main-d'œuvre, une hausse du salaire, égale à 20 pour 100, pour une même durée de travail, pour une même besogne accomplie [note 47 On néglige, ici, l'influence que la durée de la semaine de travail peut avoir sur le rendement de la main-d'œuvre : ce rendement ne saurait varier beaucoup quand les durées comparées sont celles dont il s'agit] ; comme conséquence inévitable, l'emploi, mesuré en temps de travail, sera réduit — dans quelle proportion et avec quelle conséquence finale pour le chômage, ce sont là des questions auxquelles il est impossible de donner une réponse précise —. Quand on veut combattre le chômage, la préoccupation principale qu'on doit avoir, c'est d'augmenter la quantité de travail qui pourra être employée : pour obtenir un tel résultat, ce n'est pas vers la cherté plus grande de la main-d'œuvre qu'il faut aller. »

de capitaux et le réarmement. Un des articles de référence de l'économiste Jean-Charles Asselain « Une erreur de politique économique : la loi de quarante heures de 1936 » en est une illustration (Asselain, 1974). Le titre semble suggérer un bilan désastreux des 40 heures mais sa lecture aboutit à une conclusion très nuancée. D'après l'auteur, l'emploi a bien augmenté notamment dans les transports par une mécanique de partage du temps de travail (sans citer au passage le développement du tourisme). *In fine*, le seul tort des 40 heures aurait été d'avoir « contribué à limiter l'essor de la reprise économique de 1937 » en contraignant les capacités de production.

Pourtant, la droite conservatrice française demeure imprégnée par la manipulation de l'État français. Dès son « Appel aux Français » du 17 juin 1940, Pétain assène :

« l'esprit de jouissance a remplacé l'esprit de sacrifice. On a revendiqué plus qu'on a servi. On a voulu épargner l'effort : on rencontre aujourd'hui le malheur ». Le procès de Riom contre Léon Blum comporte un pan entier autour de la responsabilité du Front Populaire dans la défaite avec fondamentalement la loi des 40 heures ; l'accusation reprend notamment l'argument du manque de spécialistes ; Blum le renverse et souligne qu'il provient d'une absence d'investissement du patronat dans l'apprentissage et non d'une question de durée du travail. Et rappelons le consensus scientifique parmi les historiens (par exemple Frank, 1990) : les 40 heures n'expliquent pas la débâcle des troupes françaises en 1940, qui trouve sa source notamment dans l'incompétence de leurs généraux (confirmant l'analyse de Marc Bloch – fusillé en 1944 – dans *L'Etrange Défaite*. cf. Bloch, 1990).

Encadré 1 : Réduction du temps de travail et contre-réformes depuis 25 ans en France

1996 - Loi de Robien (Gouvernement Juppé, centre droit) : une réduction négociée de 10 à 15 % de la durée collective de travail dans une entreprise est accompagnée d'une forte subvention publique.

1998 - Loi Aubry I (Gouvernement Jospin, gauche plurielle) : annonce d'une durée collective de 35 heures en 2000 (ou 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés) déclenchant les heures supplémentaires ; aide incitative pour les entreprises réduisant d'au moins 10 % les horaires à définition constante.

2000 - Loi Aubry II (Gouvernement Jospin, gauche plurielle) : exonérations pérennes pour toutes les entreprises passant par accord à 35 heures ; possibilité encadrée de modifier la définition de temps de travail pour y parvenir ; entérinement du forfait jours pour les cadres (217 par an), de l'annualisation du temps de travail (1600 heures), jours de RTT, compte épargne

temps, etc. ; contingentement des heures supplémentaires annuelles.

2003 - Loi Fillon (Gouvernement Raffarin, centre droit) : suppression des exonérations Aubry, généralisation à toutes les entreprises quelle que soit la durée collective de travail. Hausse des plafonds d'heures supplémentaires au-delà de 35 heures ou 1 600 heures annuelles (ou jours au-delà de 217 si forfait).

2004 - Journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées (Gouvernement Raffarin, centre droit) : suppression d'un jour de congé ou férié payé. Référence annuelle à 1 607 heures (ou 218 jours si forfait).

2007 - « Gagner plus pour travailler plus » (Gouvernement Fillon, droite) : exonérations de cotisations sociales (salariés et employeurs) et d'impôts sur le revenu sur les heures ou jours supplémentaires (mais pas sur les heures complémentaires⁶).

⁶ Les heures complémentaires sont les heures que les salariés à temps partiel effectuent au-delà de leur horaire contractuel. La très grande majorité des salariés à temps partiel étant des femmes, mécaniquement, le « travailler plus pour gagner plus » était genré.

2012 - Suppression des exonérations et de la défiscalisation des heures/jours supplémentaires (Gouvernement Ayrault, centre gauche).

2016 - Loi El Khomri (Gouvernement Valls, centre gauche) : Un accord d'entreprise en matière de temps de travail (bonification heures supplémentaires, jours de

vacances...) prime sur un accord de branche mieux-disant.

2019 - Rétablissement d'exonérations de cotisations sociales salariées sur les heures supplémentaires/jours et défiscalisation jusqu'à 5 000 euros nets (Gouvernement Philippe, centre droit).

On retrouve à droite, depuis la loi sur les 39 heures de 1982 et bien sûr encore plus marquée depuis les lois Aubry (voir encadré 1 sur les principales étapes législatives depuis un quart de siècle), l'accusation d'une gauche qui incite les Français à la paresse et mine la « valeur travail ». Cette dénonciation s'est condensée en la proposition miroir, clé dans le succès de Nicolas Sarkozy aux élections présidentielles de 2007 : « travailler plus pour gagner plus ». La vision est économique et surtout morale. Dans son discours d'investiture du 14 janvier 2007⁷, le candidat assène « Notre modèle républicain est en crise. Cette crise est avant tout morale. Au cœur de celle-ci il y a la dévalorisation du travail [...] Le problème c'est que la France travaille moins quand les autres travaillent plus. [...] Les socialistes promettent de travailler moins, moi je veux que les Français gagnent plus. »

Mais c'est certainement François Fillon qui a le plus naturellement révélé le fond post-vichyste qui irrigue une partie de la droite française. Alors ministre des Affaires sociales, il déclare devant l'Assemblée nationale le 2 octobre 2002, en plein débat sur la future loi Fillon, que l'opposition ne doit pas « oublier aussi la responsabilité du Front Populaire dans l'effondrement de la nation française en 1940 ».

Ainsi, les débats autour des 40 heures ont forgé une doctrine constante des libéraux français sur le temps de travail, et la manipulation vichyste s'est perpétuée au sein des conservateurs français, créant un positionnement idéologique de la droite dans toute sa diversité.

La dimension idéologique est également présente au sein de la gauche française. Elle demeure fidèle à la démarche politique du Front Populaire; Blum l'explique éloquemment dans sa défense lors du procès de Riom (Chatriot, 2004) : « La loi de 40 heures avait, et elle a encore à mes yeux, cette importance toute-puissante qu'elle représentait, dans le progrès de la civilisation, cette attribution, aux travailleurs, du dividende; elle représentait des arrhes, un premier profit que les travailleurs pouvaient toucher, qu'ils pouvaient percevoir comme leur part légitime dans un mouvement de la civilisation et du progrès qui appartient à tous les hommes. Voilà le sens profond de la loi de 40 heures ». Elle rejoint ainsi fondamentalement les positions historiques des forces syndicales.

Nous parlons bien d'idéologies mais pas de pratiques sous la cinquième République. À droite comme à gauche, le contraste est fort entre envolées verbales et un « pragmatisme » une fois au pouvoir.

Ainsi, face à l'irruption du chômage de masse dans les années 1970, les Gouvernements Chirac comme Barre ont stimulé les réductions des durées maximales de travail hebdomadaire au sein des branches d'activité. En 1996, alors que la France connaît toujours un taux de chômage à deux chiffres, le constat que les partenaires sociaux n'avaient pu enclencher un processus de réduction négociée du temps de travail contrairement à leurs homologues allemands et néerlandais convainc le Gouvernement de centre droit d'Alain Juppé d'agir. Le centriste de Robien, alors ministre du Travail, fait voter une loi

⁷ *Le Monde* a reproduit l'intégralité du discours : https://www.lemonde.fr/societe/article/2007/01/15/le-discours-d-investiture-de-nicolas-sarkozy_855369_3224.html

sur l'aménagement du temps de travail qui permet aux entreprises de réduire le temps de travail hebdomadaire de leurs salariés jusqu'à 15 %, soit pour effectuer de nouvelles embauches, soit pour éviter un plan de licenciement, réduction accompagnée d'aides gouvernementales. Cette loi, portée par la majorité de centre droit, va jouer un rôle politique essentiel lors des législatives de 1997 en rendant inaudible une critique de la proposition socialiste de réduire la durée collective de travail à 35 heures.

Les 35 heures étaient justement au programme de François Mitterrand en 1981; le tournant de la rigueur initié par Laurent Fabius a enterré le projet au-delà d'une première étape (les 39 heures en 1982 et la cinquième semaine de congés payés). Ce n'est que dans la foulée de la loi de Robien, que Dominique Strauss-Kahn, bien plus que Martine Aubry, l'a promue comme proposition phare du programme du Parti socialiste pour les législatives de 1997. Et c'est une Confédération française démocratique du travail déjà adepte d'un syndicalisme de compromis qui l'a endossée le plus ardemment (voir pour plus de détails, Askenazy *et al.*, 2004; Askenazy, 2014).

Il est ici important d'insister sur le caractère (néo-)classique du dispositif Aubry. Les services des ministères du Travail et de l'Économie l'ont calibré pour que le coût unitaire du travail au niveau du salaire minimum (SMIC) ne soit pas affecté; il se veut ainsi une synthèse par la technostrucure entre l'analyse économique dominante autour de la productivité marginale et du coût unitaire du travail, et une volonté politique soutenue par une demande sociale, pour la transformer en opportunité de créations d'emplois. En maintenant ce coût inchangé, tout en réduisant la durée du travail, les créations d'emplois sont maximisées sans pertes de compétitivité pour les entreprises. Par une règle de trois naïve, une réduction de la durée du travail de 39 à 35 heures équivaut à une hausse de 11 % du coût unitaire du travail, à productivité et salaire inchangés. En simplifiant, l'équation du dispositif mêlant flexibilité du temps de travail pour l'em-

ployeur, exonérations de cotisations employeurs et gel du salaire minimum vise à neutraliser cette hausse :

- Capacité pour les entreprises de moduler le temps de travail (dès la loi Aubry 1) et effet mécanique de la RTT sur la productivité horaire = réduction du coût unitaire de 3,5 %
- Exonérations de cotisations sociales de 4,5 % du coût total du travail au niveau du SMIC
- Gel nominal du SMIC horaire = réduction du coût réel de 3 % au niveau du SMIC
- Évolution du coût unitaire au niveau du SMIC : $11 - 3,5 - 4,5 - 3 = 0$

La loi Aubry II intégrera même la problématique renouvelée des « spécialistes »; en effet, avec l'émergence de la nouvelle économie, les entreprises qui, répétition de l'histoire, n'avaient pas anticipé leurs besoins de qualification se plaignent de difficultés de recrutement. L'introduction du travail au forfait jours permettra de transformer une réduction de la durée du travail en une diminution du nombre de jours travaillés avec les jours dits de RTT. Alors que 35 heures hebdomadaires correspondent à 1 600 heures par an, un forfait de 217 jours permet de faire travailler un cadre ou un ingénieur « autonome » théoriquement jusqu'à 2 170 heures dans l'année, soit bien plus que 40 heures hebdomadaires. La loi Aubry II permettra également aux entreprises n'ayant pas encore conclu un accord de redéfinir la mesure de la durée du travail en excluant par exemple certaines pauses du décompte, ce qui a abouti *in fine* à une réduction effective du temps de travail plus proche de deux heures et demie que de quatre heures dans des secteurs comme la grande distribution.

Enfin, le dispositif était sur le papier quasi bouclé budgétairement, les créations d'emplois permettant de réduire les coûts sociaux du chômage, donnant un coût net pour les finances publiques limité. Autre dimension essentielle, le passage aux

35 heures est progressif ne devenant pour les entreprises de plus de 20 salariés qu'obligatoire en 2002 et laissant une longue phase de négociations au niveau des branches comme des entreprises pour une application au plus près des « besoins des entreprises ».

Abhorrant les 35 heures, la droite de retour au pouvoir ne remettra pas cependant en cause frontalement cet édifice. Si les organisations patronales militent pour la suppression d'une référence horaire, sur le terrain, les dirigeants d'entreprise ou leur DRH ne souhaitent pas déstabiliser un nouvel équilibre organisationnel dans leur entreprise. La loi Fillon de 2003 stoppe le processus de réduction du temps de travail (voir encadré 1). Si le secrétaire général du parti présidentiel « demande avec force le démantèlement définitif des 35 heures » en 2008⁸, le président Sarkozy et son Premier ministre Fillon s'en tiennent à des exonérations fiscal-sociales sur les heures (ou jours) supplémentaires.

Le quinquennat de François Hollande est sans boussole. Il débute par la suppression du dispositif mis en place par la droite, pour en 2016 introduire une inversion de la hiérarchie des normes en matière de temps de

travail, donnant la primauté aux accords d'entreprise pour de multiples paramètres (bonification des heures supplémentaires, contingents d'heures, etc.) sur les accords de branche. Enfin, Emmanuel Macron qui, en tant que ministre de Hollande, dénonce le « dogme » des 35 heures, rétablit, une fois président, partiellement les exonérations du Gouvernement de Sarkozy sur les heures supplémentaires; de fait, il s'est plutôt attelé à un affaiblissement général de la capacité de négociation individuelle et collective des travailleurs.

Au total, la question du temps de travail est un marqueur fondamental continu de l'affrontement droite-gauche en France que les deux bords politiques ont intérêt à perpétuer, y compris sous la présidence d'Emmanuel Macron. Ce marqueur tend cependant plus à polariser les discours que la réalité des politiques mises en œuvre. Dans ce contexte, la science économique aurait pu sereinement construire un diagnostic de l'expérience des 35 heures, d'autant que l'on dispose de données évidemment bien plus riches que pour la France des années 1930, à défaut d'avancer dans le domaine des idées.

⁸ <https://www.lesechos.fr/2008/05/35-heures-devedjian-pour-un-demantèlement-bertrand-tempere-sarkozy-lappuie-510366>

3

UN RICHE BILAN DES « 35 HEURES » OBSCURCI PAR UNE CONTROVERSE SCIENTIFIQUE

La réduction de la durée à temps plein du travail induite par les lois de Robien puis Aubry a donné lieu à un très vaste corpus académique, non seulement en économie mais aussi en sociologie ou en sciences politiques. Il est important de souligner que le processus ayant été stoppé et en partie inversé à partir de 2002, on ne saura jamais ce qu'aurait été le bilan d'une application pleine des lois Aubry.

De très nombreux aspects ont été étudiés : stimulation des négociations en entreprise, impacts sur la synchronisation des temps dans les couples, effets sur les conditions de travail, mutations de l'organisation du travail, mise en œuvre dans la fonction publique, conséquences sur les loisirs, etc. Askenazy (2013) propose une revue d'une grande partie de travaux publiés ou prépubliés jusqu'en 2013 que nous résumons ci-après. Nous citerons également des recherches plus récentes qui donnent des éclairages complémentaires.

Un premier grand constat est la très grande hétérogénéité dans l'application des 35 heures sur les lieux de travail. Le cas de l'État est singulier. Les lois Aubry ne concernaient pas les agents de droit public mais les trois fonctions publiques (État, collectivités et hôpitaux) ont pourtant mis en œuvre les 35 heures générant des inégalités de traitement. Les jeux locaux parfois électoralistes se sont traduits par des situations très différenciées d'une collectivité à une autre. Au sein de l'État, les enseignants ont simplement été exclus de la RTT, contrairement aux agents administratifs de leurs établissements. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les enseignants-chercheurs en ont également été exclus, alors que les chercheurs « purs » bénéficient de jours de RTT (par exemple 13 au CNRS). Si,

dans moult administrations centrales, des gains de productivité ont pu compenser la diminution des heures ou jours travaillés, cela n'a pas été le cas dans la police ou l'hôpital, par exemple. Or, un des grands paradoxes des 35 heures est que l'État ne s'est pas engagé à embaucher. Le résultat a été un recours massif à des heures supplémentaires dans certains services, l'accumulation de jours de congé dans des comptes épargne-temps et une désorganisation visible à l'hôpital avec une réduction drastique des temps de tuilage entre équipes.

Dans le secteur privé, la séquence différenciée pour les entreprises de plus de 20 et de moins de 20 salariés se retrouve dans la persistance dans un quart de ces dernières d'une durée du travail moyenne des temps complets de plus de 37 heures. De même, les entreprises passées sous la loi Aubry I ont significativement plus diminué la durée effective de travail. Au niveau des entreprises comme des industries, un fort pouvoir de négociation des syndicats se traduit par une application plutôt à définition constante et un encadrement du droit à gérer de l'employeur sur l'organisation des horaires de travail. Au sein des entreprises elles-mêmes, le pouvoir relatif de négociation des différentes catégories sociales joue un rôle important. Les directions ont pu chercher à obtenir l'adhésion des cadres avec des forfaits jours leur garantissant un nombre accru de jours de vacances et la flexibilité pluriannuelle d'un compte épargne-temps. À la recherche d'un accord validé majoritairement par les syndicats (ou par référendum), des directions ont fait reposer sur une minorité de salariés en CDI, et surtout sur les salariés en contrat précaire, l'essentiel de la flexibilité horaire imposée. Au-delà des horaires, les entreprises ont pu accélérer l'introduction de

pratiques organisationnelles dites innovantes comme le travail en équipe autonome ou les démarches de qualité. Au total, la RTT s'est accompagnée dans le privé de gains de productivité – ce qui était un des objectifs du design des lois Aubry – mais aussi d'une intensification du travail.

Un effet net pour les travailleurs peut être appréhendé à partir de la satisfaction au travail. L'article de Lepinteur (2019) donne un résultat plutôt optimiste : la réduction du temps de travail aurait amélioré la satisfaction pour une large part des travailleurs.

En bouleversant les temps de travail, les 35 heures ont aussi impacté les autres temps sociaux. Quelques régularités apparaissent même s'il n'est pas toujours aisé de démontrer une causalité directe. Les trajets domicile-travail se sont allongés, en particulier pour les salariés dont les horaires journaliers ont pu être fragmentés. L'affectation du temps dégagé selon un axe repos-loisirs est marquée par un fort gradient social, miroir à la fois d'un gradient en termes de capacité financière et en termes de fatigue induite par l'intensification du travail. Notamment pour les cadres, les jours de RTT ont stimulé les courts séjours avec des départs en week-end dès le jeudi soir. La coordination au sein des couples de cadres s'est accrue. Pailhé *et al.* (2019) ont étudié cette fois la répartition des temps au sein des couples. Pour un même temps libéré, son usage est profondément genré. Les femmes restent responsables des tâches ménagères quotidiennes alors que les hommes effectuent des tâches plus flexibles temporellement, notamment le week-end, comme le bricolage ou le jardinage, et assouplissent ainsi leur emploi du temps hebdomadaire.

L'ensemble de ce corpus dessine une réforme des 35 heures qui a de vastes conséquences sociales et sociétales, déterminées par les inégalités socio-économiques préexistantes. La plupart de ces travaux s'enrichissent de regards complémentaires sans donner lieu à des controverses scientifiques.

Sur le plan strictement économique, l'« équation » attendue par la technostruc-ture semble s'être en moyenne concrétisée, ce qui permettrait de conclure à un impact non sensible des 35 heures sur la compétitivité de l'économie française. La neutralité budgétaire dépend de la concrétisation de la promesse de créations d'emplois grâce aux lois Aubry. Or c'est sur la dimension emploi que la seule controverse – violente – s'est nouée. Cette dimension est bien sûr aussi essentielle car comme en 1936, une des promesses de ces lois était de favoriser l'emploi dans le secteur privé. Nous allons donc prendre le temps de dénouer cette controverse.

Avant même le vote de la loi, de multiples simulations par des officines, des instituts indépendants, des administrations et des universitaires sont largement publicisées. Elles donnent des fourchettes d'un million d'emplois détruits à un million de créés par les 35 heures selon les paramètres *ad hoc* retenus. Ces exercices sont de fait non informatifs car ils ignorent le contenu d'une loi non encore votée et plus encore les choix organisationnels, technologiques des entreprises face à une RTT inédite par son ampleur. Un consensus méthodologique s'est alors imposé parmi les économistes académiques et d'administrations : l'évaluation se doit d'être *ex post* et microéconomique. Les partenaires sociaux adhèrent de fait à cette démarche.

La Dares, l'organe de statistiques et d'études du ministère du Travail, va donc mobiliser plusieurs équipes de l'INSEE et universitaires pour mener des travaux. Un numéro spécial de la revue de l'INSEE *Economie et Statistique* en 2003/2004 rassemble ces évaluations des effets de court terme des 35 heures (de Robien et RTT couplée aux aides Aubry). Les équipes ont, avec des nuances importantes, utilisé essentiellement le même principe : exploiter des données d'entreprises et comparer les premières entreprises ayant réduit le temps de travail aux autres. Les équipes corrigent des observables, utilisent des instruments, procèdent en double voire triple différence

pour notamment corriger des dynamiques d'emploi *ex ante* des différents groupes traités et non traités sur le court terme. Les élasticités obtenues au niveau des entreprises donnent des extrapolations macroéconomiques convergentes : 300 000 à 400 000 emplois auraient été créés ou sauvegardés. Du fait de l'intrication des dispositifs d'exonérations de cotisations sociales, d'aides de l'État et de RTT, les équipes ne peuvent séparer dans les effets des lois de Robien et Aubry, ce qui relève d'un effet coût du travail via les aides et d'un partage du temps du travail. Avec ce niveau de créations/sauvegardes, le coût net budgétaire des aides pérennes Aubry (avant transformation en ristourne Fillon indépendantes d'un accord de RTT) serait limité et de l'ordre de quelques milliards d'euros.

Le bilan emplois des 35 heures aurait pu en rester à ce consensus. Or deux auteurs, Chemin et Wasmer (2009) ont proposé une méthodologie originale pour identifier ce qui serait l'effet propre de la réduction du temps de travail, séparément des aides et exonérations. Le principe de leur article est d'avancer que transitoirement en 2001-2002 du fait du droit local héritage du Concordat, la réduction du temps de travail aurait été moindre en Alsace-Moselle (deux jours par an); en effet, les salariés d'Alsace-Moselle disposent de deux jours fériés supplémentaires, le Vendredi saint et la Saint-Etienne, qui au début des années 2000 auraient été pris en compte dans la RTT. La comparaison entre ces départements et le reste de la France permettrait de déduire, par différences, l'élasticité de l'emploi à l'évolution du temps de travail. La première étape clé est de montrer qu'effectivement la durée du travail aurait moins diminué en Alsace-Moselle dans la période considérée, notamment pour les populations *a priori* affectées.

Avec cette méthodologie, Chemin et Wasmer (2009) obtiennent l'absence de différence statistique significative de créations d'emplois entre Alsace-Moselle et le reste de la France. Ils en déduisent donc que l'effet propre de la réduction du temps de travail est nul au sein du dispositif Aubry.

La publication d'un seul article sur un objet complexe dans une revue prestigieuse vaut pour certains argument d'autorité. L'article de Chemin et Wasmer a ainsi été cité dans de très nombreux rapports et publications académiques ou non. Par exemple, une récente étude du Centre Jean Gol (de Salle *et al.*, 2020)⁹, un *think tank* libéral belge, assène « Les lois Aubry ont fait l'objet de plusieurs évaluations mais l'étude la plus sérieuse est celle de Chemin et Wasmer (2009) car elle repose sur une expérimentation randomisée [sic]. Elle conclut que l'hypothèse selon laquelle le passage aux 35 heures n'a créé aucun emploi est tout à fait plausible ».

Pourtant, l'article de Chemin et Wasmer a suscité depuis, leur premier document de travail, le scepticisme chez nombre de chercheurs ayant travaillé sur les 35 heures. Nous avons souligné dans Askenazy (2013) notamment la fragilité d'un travail qui omet de considérer que nombre de résidents de l'Alsace-Moselle travaillent à l'étranger et que l'on ne dispose pas non plus d'étude qualitative, et même de témoignage, suggérant une mise en œuvre significativement différenciée des 35 heures. Une réplique, puis un démontage, de l'article de Chemin et Wasmer est proposée par Godechot (2016), voir encadré 2. Notre expertise de ces échanges conclut que l'article de Chemin et Wasmer (2009), même après leur erratum (2017), est bien trop fragile pour être versé au bilan des 35 heures.

⁹ Le rapport est notamment accessible (le 19 août 2020) sur le site du parti libéral belge le MR (Mouvement Réformateur) <https://www.mr.be/wp-content/uploads/2019/09/CJG-ETUDE-Temps-de-travail.pdf>

Encadré 2 : Le décortiquage de Chemin et Wasmer (2009) par Godechot (2016), et la réponse des auteurs

Olivier Godechot, sociologue quantitatif français, séduit par la méthodologie de Chemin et Wasmer (2009), a souhaité la mobiliser pour ses propres travaux. La réplique de Godechot distingue avec minutie frontaliers et non-frontaliers en Alsace-Moselle. Le mécanisme central de Chemin et Wasmer s'étiole lorsque sont retirés les frontaliers qui ne connaissent pas en moyenne de baisse de leurs durées travaillées. Godechot souligne l'existence de régions françaises où la durée du travail a encore moins baissé qu'en Alsace-Moselle, si l'on croit les données mobilisées. Olivier Godechot détecte également dans les codages de Chemin et Wasmer une importante erreur sur une variable clé utilisée dans leurs tests de robustesse : la taille des entreprises. En ajoutant cette

erreur et l'exclusion des frontaliers, l'ensemble de l'approche de l'article de Chemin et Wasmer est ébranlé.

Destinataire de cette réplique, le *Journal of Labor Economics* n'a pas jugé utile de la publier mais a demandé un *erratum* (Chemin et Wasmer, 2017). Les auteurs réaffirment que l'essentiel de leur conclusion d'une absence d'effet propre de la RTT demeure. Notre lecture de leur document renforce surtout l'argument que l'Alsace-Moselle est un mauvais contre-factuel pour le reste de l'économie française du fait de l'intégration de son marché du travail avec ceux des pays frontaliers (Luxembourg, Allemagne, Suisse) et de sa dynamique propre notamment salariale, ce qui mécaniquement invalide leur méthodologie.

Par ailleurs, plusieurs mécanismes indirects n'ont pas été explorés. Par exemple, l'augmentation des durées des trajets uniques domicile-travail a-t-elle pu réduire le mésappariement spatial ? Combien d'emplois ont pu être créés par l'effet RTT dans le tourisme ?

Pour conclure, du point de vue d'une analyse de l'économie politique de la réforme, séparer les effets sur l'emploi propres de la RTT et des exonérations n'a que peu de pertinence (Askenazy, 2014) : les gouvernements quelle que soit leur couleur politique à la fin des années 1990 n'auraient pu enclencher une nouvelle vague d'exonéra-

tions de cotisations sociales employeurs poursuivie jusqu'à aujourd'hui, sans ouvrir une perspective de progrès social et sans la bienveillance de la CFDT. Asselain (1974) concluait déjà en termes d'économie politique son analyse de la loi de 40 heures « On ne conçoit pas que le gouvernement du Front Populaire, même s'il avait été à même de prévoir toutes les conséquences, ait pu renoncer en 1936 à une réforme aussi ardemment souhaitée par l'unanimité des ouvriers, de plus en plus inquiets de la montée du chômage et soumis depuis des années dans un grand nombre d'usines à une impitoyable accélération des cadences ».

4

DES PERSPECTIVES INCERTAINES

Y a-t-il aujourd'hui un souhait de réforme? Même si le second syndicat français, la CGT, affiche les 32 heures comme une de ses revendications nationales, les forces syndicales se sont réduites sur le terrain à protéger les « acquis ». Les 32 heures si elles figurent dans les programmes de partis de gauche et chez Europe Écologie, les Verts, n'en sont plus une proposition phare. Seuls de rares intellectuels et politiques s'aventurent à défendre ardemment une nouvelle étape de réduction de la durée du travail en France; ils ne recueillent jusqu'à présent qu'une audience marginale, d'autant que les exemples emblématiques qu'ils brandissent, remontent à la loi de Robien¹⁰.

Les urgences sanitaire, sociale et économique, la question du télétravail ou des travailleurs « essentiels » ont dès l'été 2020 ré-éteint le débat sur la durée du travail qui s'était esquissé au printemps. Les grandes difficultés des partenaires sociaux pour négocier un accord national sur le télétravail, dont des pans importants concernent les questions de l'organisation du temps de travail des télétravailleurs, tendent à confirmer que sans une impulsion politique coercitive, une nouvelle étape de RTT est impossible.

Si impulsion il y a dans le court terme, nous anticipons une remise en cause du contrat social issu des 35 heures, au nom, pour reprendre une référence historique, de l'effort national de reconstruction. À la veille de mai 1968, après deux décennies de reconstruction, la France présentait ainsi une des durées moyennes de travail les plus élevées parmi les pays de l'OCDE, à un niveau similaire de celui du Japon. Le sujet épineux des congés payés pourrait servir de prétexte. Dans l'incapacité de partir en vacances pendant plusieurs mois, les salariés ont accumulé des droits à congés; ces droits se créaient même si les salariés sont en chômage partiel. Ces congés représentent une dette croissante des entreprises vis-à-vis de leurs salariés. Si les employeurs peuvent imposer les dates de congés, ils ne peuvent les réduire. Or les salariés risquent dans un monde post-covid de souhaiter enfin partir massivement en vacances ou se détendre, au moment où les entreprises souhaiteraient reprendre pleinement leur activité. Cette appétence pourrait ainsi amener à une intervention étatique, initiant une politique de réduction des congés.

¹⁰ C'est le cas notamment de l'entreprise Mamie Nova, largement développé par Larroutou et Méda (2016), qui depuis a été le foyer d'un important conflit social en 2018, suivi d'un combat juridique pour obtenir l'annulation d'un vaste plan de licenciement.

BIBLIOGRAPHIE

Askenazy, P. (2013) "Working time regulation in France 1996-2012", *Cambridge Journal of Economics*, 37 (2), pp. 323-347.

Askenazy, P. (2014) *Les décennies aveugles. Emploi et croissance en France 1970-2014*, Le Point-Seuil.

Askenazy, P., Bloch-London, C. et Roger, M. (2004) « La réduction du temps de travail : 1997-2003 », in : Fridenson, P. et Reynaud, B. (Eds.) *La France et le temps de travail 1814-2004*, Paris, Odile Jacob, Paris, chap. 6.

Asselain, J.-C. (1974) « Une erreur de politique économique : la loi de quarante heures de 1936 », *Revue économique*, 25 (4), pp. 672-705.

Bloch, M. (1990) *L'étrange défaite*, Collection Folio histoire (n° 27), Gallimard (texte écrit en 1940).

Chatriot, A. (2004) « Débats internationaux, rupture politique et négociations sociales : le bond en avant des 40 heures 1932-1938 », in : Fridenson, P. et Reynaud, B. (Eds.) *La France et le temps de travail 1814-2004*, Paris, Odile Jacob, Paris, chap. 3.

Chemin, M. et Wasmer, E. (2017) « Erratum », *Journal of Labor Economics*, 35(4), pp. 1149-1152.

Chemin, M. et Wasmer, E. (2009) "Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France", *Journal of Labor Economics*, 27(4), pp. 487-524.

Frank, R. (1990) « Le Front populaire a-t-il perdu la guerre ? » in : *L'Histoire. Les années trente : de la crise à la guerre*, Seuil, Paris, collection « Points Histoire ».

Godechot, O. (2016) « L'Alsace-Moselle peut-elle décider des 35 heures ? : Commentaires sur l'article de Matthieu Chemin et Etienne Wasmer, *Journal of Labor Economics*, 2009 », Document de travail Sciences Po 2016-04.

Landry, A., 1935, « Réflexions sur les théories du salaire et le chômage », *Revue d'Économie Politique*, 49(6), pp. 1652-1690.

Landry, A., 1936. « Réflexions sur les théories du salaire et le chômage (suite et fin) », *Revue d'Économie Politique*, 50(2), pp. 327-357.

Larroutourou, P. et Méda, D. (2016) *Einstein avait raison : il faut réduire le temps de travail*, Edition de l'atelier, Paris.

Lepinteur, A. (2019) "The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France" *Labour Economics*, 58(C), pp. 204-220.

Pailhé, A., Solaz, A. et Souletie, A. (2019) "How Do Women and Men Use Extra Time? Housework and Childcare after the French 35-Hour Workweek Regulation", *European Sociological Review*, 35, pp. 807-824.

de Salle, C., Bairiot, J.-F., Cockshaw, C. et PetitJean, M. (2020) « Libérer le temps de travail », Les études du Centre Jean Gol.

Sauvy, A., 1935, « Le chômage chronique, ses causes et ses remèdes : essai de révision de quelques interprétations courantes », *Revue d'Économie Politique*, 49(5), pp. 1535-1566.

**RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL
POUR AMÉLIORER L'EMPLOI
DES MOINS QUALIFIÉS ?
UNE ÉVALUATION
SOCIO-ÉCONOMIQUE DU PASSAGE
À LA SEMAINE
DE QUATRE JOURS AU SEIN DE
L'AGENCE BRUXELLES-PROPRETÉ**

Océane Bertrand (DULBEA)¹
Maxime Fontaine (DULBEA)²
Thomas Hausmann (METICES)³

¹ Océane Bertrand (DULBEA, chargée de recherche, Oceane.Bertrand@ulb.ac.be).

² Maxime Fontaine (DULBEA, doctorant chargé de recherche, Maxime.Fontaine@ulb.ac.be).

³ Thomas Hausmann (METICES, assistant en sociologie, Thomas.Hausmann@ulb.ac.be).

RÉSUMÉ

L'évaluation des effets d'une réduction du temps de travail est difficile à réaliser, particulièrement en raison de l'absence de consensus sur la méthode à utiliser. Il s'agit pourtant d'une volonté récurrente des pouvoirs publics, avec des applications régulières. Dans ce contexte, cet article a pour objectif d'étudier la faisabilité d'une réduction collective du temps de travail (RCTT), selon la formule de la semaine de quatre jours (RTT 4 jours), pour les personnes peu qualifiées travaillant en Région de Bruxelles-Capitale (RBC). Le cas spécifique de Bruxelles-Propreté est analysé dans une perspective de généralisation. Sur la base d'hypothèses préalablement établies, le nombre de travailleurs concernés par la RTT au sein de l'agence et le nombre d'embauches compensatoires sont estimés afin d'évaluer le coût de la mesure. Selon le scénario considéré, celui-ci varie entre une augmentation de 0,2 % et de 15,2 % de la masse salariale de Bruxelles-Propreté. Une analyse complémentaire estime ensuite l'impact de l'implémentation de la RTT 4 jours en RBC en termes de finances publiques. Les résultats indiquent que les mesures d'aide fédérale destinées aux entreprises mettant en place une RTT et les effets retour générés par la création d'emplois sous la forme d'impôts et de cotisations sociales à la suite de l'engagement de nouveaux travailleurs et de diminution des dépenses de chômage permettent d'atténuer le coût de la RTT 4 jours. L'organisation institutionnelle complexe de la Belgique se traduit toutefois par des effets retour qui se retrouvent dans leur grande majorité au niveau fédéral et au niveau de la sécurité sociale alors que la mesure est portée par la RBC.

Mots-clés : réduction du temps de travail, semaine de quatre jours, travailleurs peu qualifiés, chômage, Bruxelles-Propreté

Cet article présente une partie des résultats d'une recherche réalisée en 2016 par le Centre de droit public (CDP, ULB), le Département d'économie appliquée de l'ULB (Dulbea, ULB), le Centre migrations, espaces, travail, institutions, citoyenneté, épistémologie, santé (Metices, ULB) et l'Interface Demography (ID, VUB) et financée par Bruxelles Économie et Emploi - Service public régional de Bruxelles (SPRB).

ABSTRACT

Assessing the effects of a reduction in working time is a complicated exercise, especially given the lack of consensus on the adequate method of measurement. It is, however, an ambition frequently expressed and pursued by public authorities. In this context, this article aims to study the feasibility of a collective reduction in working time (CRWT), in the form of a four-day work week (4-day RWT) for low-skilled workers employed in the Brussels-Capital Region (BCR). The specific case of Bruxelles-Propreté is analysed with a view to generalising the measure. On the basis of a series of predefined hypotheses, the number of workers affected by the RWT within the agency and the number of compensatory hires are estimated in order to evaluate the cost of the program. The cost varies according to the chosen scenario between 0.2 % and 15.2 % of the Bruxelles-Propreté payroll. An additional analysis estimates the impact on public finances of an implementation of the 4-day RWT in the BCR. The results show that the federal support measures aimed at helping firms implement a RWT and the feedback effects resulting from job creation – in the shape of additional taxes and social contributions related to new hires and a reduction in unemployment expenditures – allow for a reduction of the cost of the RWT. However, Belgium's complex institutional structure leads to the feedback effects acting primarily at the level of the federal government and of the social security institutions, whilst the measure is funded by the BCR.

Keywords: reduction in working time, 4-day week, low-skilled workers, unemployment, Bruxelles-Propreté

1 INTRODUCTION

Au 1^{er} janvier 2003, la durée hebdomadaire de travail en Belgique a été réduite à 38 heures sans diminution de la rémunération. Parallèlement, les autorités ont mis en place des mesures qui agissent comme incitant à la réduction du temps de travail tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans le secteur privé, les mesures visent à inciter les employeurs à alléger l'horaire de leurs travailleurs sans diminution salariale en intervenant sur le coût entraîné par la diminution du temps de travail. Depuis le 1^{er} octobre 2001, les employeurs qui prévoient une réduction collective volontaire du temps de travail en deçà de 38 heures par semaine ou qui instaurent une semaine de quatre jours⁴ bénéficient d'une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale pour les travailleurs concernés. Un nouveau régime d'incitants sous la forme d'une réduction « groupe cible » est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2004 : un montant trimestriel de 400 euros est octroyé pendant une période de deux ans, trois ans ou quatre ans respectivement pour une durée de travail de 37 heures, 36 heures et 35 heures ou pendant une période de quatre trimestres pour la semaine de quatre jours. La combinaison des deux mesures donne droit à un montant forfaitaire de 1 000 euros pendant les trimestres durant lesquels l'employeur a droit aux deux réductions « groupe cible ». Cependant, la volonté des autorités publiques de diminuer le temps de travail a historiquement été plus forte dans le secteur public où, depuis 1995, une mesure permet aux travailleurs occupés à temps plein de fournir les 4/5^e des prestations de travail durant une durée maximale de 60 mois sur l'ensemble de la carrière. À partir d'un certain âge⁵, les agents statutaires peuvent faire usage de la semaine de quatre jours jusqu'à la date de la mise à la retraite. Les travailleurs concernés perçoivent 80 % d'une rémunération à temps plein, majorée d'une prime mensuelle de 115,07 euros (70,14 euros à l'indice-pivot

138,01). En outre, une réduction « groupe cible » est accordée depuis le 1^{er} janvier 2014 pour l'occupation de travailleurs contractuels engagés en remplacement de certains fonctionnaires en interruption de carrière ou de certains fonctionnaires qui ont réduit leurs prestations de 1/5^e dans le cadre de la semaine de quatre jours avec prime. Les employeurs concernés bénéficient de la réduction structurelle des cotisations sociales et d'une réduction couvrant le solde des cotisations de sécurité sociale de base après l'application de la réduction structurelle. Cependant, les impacts d'une réduction collective du temps de travail (RCTT) restent à ce jour difficiles à estimer et sont généralement soumis à controverse.

Partant du constat de l'ampleur du chômage des peu qualifiés en Région de Bruxelles-Capitale (RBC) et des perspectives de diminution du nombre d'emplois peu qualifiés en raison de l'automatisation, le ministre bruxellois de l'Emploi, à l'époque D. Gosuin (Défi), a initié un projet d'étude visant à évaluer l'impact et le coût d'une RCTT au sein de l'Agence régionale pour la Propreté (Bruxelles-Propreté). Cet employeur du secteur public est en effet composé d'une très large majorité de travailleurs peu qualifiés (collecteurs, balayeurs, réceptionnistes en déchèterie, etc.). La mesure étudiée poursuit un double objectif : offrir une réponse immédiate au problème du chômage des peu qualifiés par le partage du travail et la semaine de quatre jours, d'une part, et permettre une élévation du niveau de qualifications des travailleurs en encourageant des pratiques de formation le 5^e jour, d'autre part. D. Gosuin défend son idée en arguant que le coût de la RCTT peut être fortement réduit, pour l'employeur, si l'on active les allocations de chômage et l'on réduit les cotisations de sécurité sociale, ainsi que pour les pouvoirs publics, en raison d'effets retour. Le projet d'étude accepté par le Gouvernement bruxellois fait consensus entre des partenaires qui sont soit partisans d'une RCTT

⁴ Dans le cadre de la semaine de quatre jours, la durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur quatre jours mais aussi sur cinq jours avec trois jours pleins et deux demi-jours.

⁵ Le critère d'âge est fixé à 55 ans ou à 50 ans à condition de satisfaire une ancienneté de service de minimum 28 ans ou d'être actif, avant la semaine de quatre jours, dans un métier lourd pendant au moins cinq ans dans les dix ans qui précèdent ou durant au moins sept ans dans les quinze ans qui précèdent.

plus générale (Parti socialiste) soit méfiants en raison du coût de telles pratiques pour les finances publiques (Centre démocrate humaniste).

Dans ce contexte, cet article présente une partie des résultats de la recherche réalisée en 2016 à la demande de Bruxelles Économie et Emploi - Service public régional de Bruxelles (SPRB) (Fontaine *et al.*, 2018). Conformément au projet d'étude, celle-ci avait pour objectif d'étudier la faisabilité d'une RCTT, selon la formule de la semaine de quatre jours (RTT 4 jours), pour les personnes peu qualifiées travaillant en

Région de Bruxelles-Capitale (RBC). Dans ce cadre, l'article se base sur le cas spécifique de Bruxelles-Propreté, en prenant en compte aussi bien les aspects économiques que les aspects organisationnels de la mesure, afin de généraliser les résultats obtenus aux travailleurs peu qualifiés en RBC (voir section 2). Une analyse plus large estime ensuite l'impact de l'implémentation de la semaine de quatre jours en RBC en termes de finances publiques (voir section 3). Enfin, une conclusion rassemble les principaux résultats obtenus et émet quelques observations supplémentaires (voir section 4).

ÉTUDE DE FAISABILITÉ DE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS POUR LES PERSONNES PEU QUALIFIÉES EN RBC VIA LE CAS DE BRUXELLES-PROPRETÉ

L'Agence régionale pour la Propreté a été retenue pour son caractère exemplaire et analysée dans une perspective de généralisation. La mesure étudiée est celle d'une RCTT, selon la formule de la RTT 4 jours, avec maintien des salaires et embauches compensatoires. L'objectif final de cette mesure est de résorber le chômage des personnes moins qualifiées en RBC. La recherche-action a été menée à travers une démarche participative impliquant les interlocuteurs sociaux de l'agence (direction et organisations syndicales). Cette approche s'est déclinée en deux phases. La première phase consistait à réaliser un état des lieux visant à circonscrire les contours de la RTT en fonction des attentes, des difficultés pressenties et des critères pertinents avancés par les différents interlocuteurs sociaux. Cette étape a permis d'énoncer une série de points d'attention (voir section 2.1.) et de dégager plusieurs scénarios de RTT 4 jours (voir section 2.2.). La deuxième phase consistait à documenter les scénarios retenus afin de réaliser une estimation chiffrée de la mesure (voir section 2.3.) et de généraliser les résultats obtenus à l'ensemble des travailleurs peu qualifiés en RBC (voir section 2.4.).

2.1. POINTS D'ATTENTION

Les principaux points d'attention qui ont émergé des entretiens avec les interlocuteurs sociaux de l'agence se rapportent à l'organisation et aux conditions de travail (voir section 2.1.1.), à diverses contraintes d'ordre socio-économique (voir section 2.1.2.) et aux besoins de formation professionnelle (voir section 2.1.3.).

2.1.1. Organisation et conditions de travail

Premièrement, les écarts entre la durée de travail conventionnelle et les durées de travail effectives doivent être pris en compte. La durée hebdomadaire de travail conventionnelle à Bruxelles-Propreté est fixée à 37h30 (7h30 par jour). Cependant, le secteur de la collecte des déchets fonctionne historiquement sur la base de la pratique dite du « finit-fini ». Cela signifie que la journée de travail est réputée terminée une fois que la tournée de ramassage a été réalisée. Pour cette raison, la durée de travail effective (entre 28 et 32 heures par semaine) est inférieure à la durée conventionnelle et dépend des caractéristiques des tournées et des cadences de travail. Dans le secteur du nettoyage (des rues), une compensation horaire est accordée pour les pauses-repas qu'il est impossible de prendre à l'extérieur. Il subsiste toutefois un différentiel de durées de travail effectives entre les deux secteurs de l'entreprise, constituant un frein à la mobilité interne de la collecte vers le nettoyage. Dans l'hypothèse d'un passage à une RTT de 32 heures par semaine, la durée quotidienne de travail passerait à huit heures.

Deuxièmement, les perspectives de résultats en matière de productivité restent incertaines. En effet, aucune vision commune ne s'est dégagée quant aux gains de productivité attendus avec la RTT 4 jours. C'est d'autant plus le cas qu'une réorganisation récente des collectes aurait, dans certains cas, provoqué une augmentation de la charge de travail journalière en termes de poids soulevé, de distance parcourue et de durée des tournées. En tout état de cause, une possible augmentation de la charge de travail consécutive à la RTT n'est

pas retenue comme une option de travail dans le cadre de cette étude de faisabilité. Cette question relève de la négociation collective.

Troisièmement, les résultats attendus en termes d'amélioration de la santé au travail et de réduction de l'absentéisme et des accidents de travail sont considérés comme des critères d'appréciation déterminants de la RTT 4 jours. Bien que ces résultats soient difficilement quantifiables *a priori*, le temps d'exposition aux risques physiques sera automatiquement réduit au niveau individuel. Une telle perspective permettrait en outre de créer une dynamique favorable au reclassement des travailleurs vieillissants dans des fonctions moins exposées. En revanche, l'accent a été mis sur le risque d'une déstabilisation des équipes de travail, singulièrement dans les services de collecte où la stabilité des équipes est perçue comme un gage d'efficacité dans la production et une source d'équilibre psychosocial.

2.1.2. Contraintes socio-économiques

Quatrièmement, le statut à réserver aux nouvelles recrues est jugé problématique étant donné le risque de laisser se développer une dualisation de l'emploi au sein de l'agence avec, le cas échéant, un recours croissant à des formes d'emploi précaire (mesures d'insertion, stages, travail intérimaire, etc.) pour les embauches compensatoires. Par ailleurs, l'appel à une main-d'œuvre temporaire aura pour effet d'augmenter le *turnover*, en particulier dans le secteur de la collecte, avec des effets négatifs sur la stabilité des équipes.

Cinquièmement, il convient de rappeler que l'agence, outre ses missions de service public, développe une activité de collecte commerciale soumise à la concurrence. Une augmentation des coûts salariaux liés à la RTT aurait donc une incidence négative sur sa compétitivité. Ce problème est d'autant plus aigu que l'activité commerciale n'est pas organisée dans un service séparé. En effet, celle-ci est, pour une large part,

couplée au ramassage régulier des déchets. Par ailleurs, il faut également tenir compte de la nécessité de réaliser des investissements dans les infrastructures, déjà saturées et peu adaptées pour accueillir du personnel supplémentaire.

2.1.3. Besoins de formation professionnelle

Sixièmement, la mise en place d'une RCTT aura pour conséquence une croissance de la mobilité interne : la mobilité horizontale (particulièrement entre les secteurs de la collecte et du nettoyage) et la mobilité verticale (notamment vers les fonctions de brigadier et de chauffeur de poids lourds). Outre la formation de base des nouveaux recrutés, il faudra également accompagner les parcours de mobilité interne. Bruxelles-Propreté s'est dotée d'une École régionale de la propreté publique qui assure régulièrement, en interne et en externe, des formations de base et la formation continuée aux compétences techniques et managériales. Si l'agence paraît équipée pour assurer la formation de base des nouveaux entrants ainsi que les formations techniques nécessaires pour fluidifier la mobilité fonctionnelle entre les secteurs d'activité, une attention particulière devra être portée sur la formation des chauffeurs de poids lourds et aux fonctions d'encadrement. L'accès à ces postes est déjà problématique à l'heure actuelle, compte tenu d'un taux d'échec important pour l'obtention du permis C, nécessaire à la fonction de chauffeur, et dans le processus de sélection à la fonction de brigadier. Par ailleurs, sur le plan individuel, la formule de la RTT 4 jours, en offrant un jour de congé hebdomadaire supplémentaire, ouvre la possibilité d'entreprendre des formations professionnelles favorables au développement des carrières.

2.2. MODALITÉS DES SCÉNARIOS

Lors des entretiens avec les interlocuteurs sociaux de l'agence, trois principaux scénarios se sont dégagés pour la mise en place

d'une RTT 4 jours. Dans les différents cas, la durée hebdomadaire de travail conventionnelle, actuellement fixée à 37h30 dans le régime de cinq jours (5 x 7h30), serait ramenée à 32 heures (4 x 8h). Plus précisément, les scénarios prévus sont les suivants : une RTT dans les services opérationnels avec un critère d'âge (voir section 2.2.1.), une RTT dans les services opérationnels sans limites d'âge (voir section 2.2.2.) et une RTT dans l'ensemble des services (voir section 2.2.3.).

2.2.1. Scénario 1 : Réduction du temps de travail pour les services opérationnels, avec critère d'âge

Le premier scénario, adressé au personnel des services opérationnels, est fondé sur un critère d'âge et prendrait la forme d'une dispense de prestations en fin de carrière, à la manière de ce qui a été mis en œuvre dans le secteur de la santé. Le seuil se situerait entre 50 et 55 ans (scénario 1). Une variante limitant la mesure au personnel du nettoyage a été envisagée afin de favoriser la mobilité du personnel vieillissant de la collecte vers le nettoyage (scénario 1bis). Le critère d'âge répond à une volonté d'aménagement des fins de carrière. Réserver cette évolution au secteur du nettoyage répond également à un déficit d'attractivité de ce secteur, relevé par les acteurs interrogés, qui le considèrent comme moins prestigieux.

2.2.2. Scénario 2 : Réduction du temps de travail pour les services opérationnels, sans limites d'âge

Le deuxième scénario élargit le périmètre à l'ensemble du personnel des services opérationnels (scénario 2) et prévoit une variante ciblée sur le secteur du nettoyage (scénario 2bis). Ce scénario répond également à la problématique de la pénibilité du travail. En ce qui concerne plus particulièrement le personnel de la collecte, la mesure présenterait l'avantage de rapprocher la durée de travail conventionnelle des

durées effectives (autour des 30 heures par semaine), sans pour autant conduire à augmenter la charge de travail journalière. Cela implique, le cas échéant, un ralentissement du rythme de travail censé favoriser la santé au travail et entraîner des effets positifs sur l'absentéisme et les accidents de travail.

2.2.3. Scénario 3 : Réduction du temps de travail pour l'ensemble du personnel de l'agence

Le troisième scénario inclut le personnel des services administratifs (scénario 3). Ce scénario n'apporte pas de plus-value du point de vue de l'objectif de réduction du chômage des peu qualifiés, mais il répond à une préoccupation d'équité dans le cadre de la gestion des ressources humaines de Bruxelles-Propreté, tout en ouvrant la possibilité de reconnaître les éléments de la charge de travail propres au travail administratif.

2.3. DOCUMENTATION DES SCÉNARIOS

Les trois scénarios de RTT 4 jours ont ensuite fait l'objet d'une analyse chiffrée. Sur la base des considérations méthodologiques prévues (voir section 2.3.1.), les résultats d'une RTT 4 jours à Bruxelles-Propreté sont présentés pour chaque scénario afin d'estimer le coût de la mesure (voir section 2.3.2.). Cet exercice est réalisé grâce aux bases de données fournies par l'agence.

2.3.1. Considérations méthodologiques

Les données utilisées dans cette analyse proviennent de Bruxelles-Propreté. Afin d'assurer la compatibilité entre les différents sets de données, elles ont fait l'objet d'un nettoyage et d'un recodage. L'obtention d'informations financières selon certains critères a nécessité le croisement de données en stock (caractéristiques person-

nelles des travailleurs⁶) et de données en flux (données financières⁷). La date de naissance et le sexe des travailleurs qui ont gardé le même statut (contractuel, statutaire et autre) et la même affectation (BEMPT, Buda, Molenbeek, etc.) entre 2016 et 2017 permettent de lier les deux bases de données. Les données disponibles (1 776 personnes) sont ensuite ramenées au niveau de l'ensemble des travailleurs afin d'obtenir des estimations chiffrées correspondant à la totalité de l'effectif de l'agence.

Le coût de la mise en œuvre de la semaine de quatre jours est estimé à partir du coût moyen des travailleurs par statut et des données au 30 mai 2017 qui permettent d'obtenir le nombre de personnes concernées par la mesure. Ce coût comprend le salaire brut (salaire net, cotisations personnelles et précompte professionnel) et les cotisations patronales pour les travailleurs à

temps plein. Ces estimations sont également réalisées pour les personnes de moins de 36 ans entrées dans l'entreprise en 2015, afin de déterminer le coût salarial moyen des travailleurs à faible ancienneté. En effet, une hypothèse de translation est appliquée de sorte que tous les postes qui se libéreront au sein de l'agence à l'issue de la mise en place de la RTT 4 jours seront remplis par la promotion interne, à l'exception des postes d'ouvrier de propreté publique (OPP) qui seront quant à eux offerts à des travailleurs externes de moins de 36 ans afin de minimiser les coûts pour l'entreprise et de répondre à la problématique du chômage des jeunes peu qualifiés en RBC. Le coût de mise en œuvre de la mesure intègre également un certain nombre d'effets retour. L'encadré 1 présente, de manière plus précise, les hypothèses appliquées pour estimer le coût de la RTT 4 jours au sein de l'agence.

Encadré 1 : Méthodologie d'estimation du coût de la RTT 4 jours à Bruxelles-Propreté

Les hypothèses relatives à la mise en œuvre de la semaine de quatre jours :

- Les personnes en 4/5^e (30 heures par semaine) n'enregistrent pas de diminution du temps de travail mais leur rémunération est augmentée au prorata de la réduction du temps de travail de référence (qui passe de 37h30 à 32 heures)⁸. En d'autres mots, le coût salarial est augmenté de façon à atteindre le salaire d'un temps plein.
- Les personnes à temps plein enregistrent une diminution du temps de travail de 14,6 %, avec maintien de leur rémunération.

Les hypothèses relatives au nombre d'embauches compensatoires :

- Le nombre d'embauches compensatoires est déterminé en supposant qu'un nouveau travailleur (moins de 36 ans, sans diplôme, contractuel) comble

la réduction du temps de travail de sept personnes concernées par la RTT dans les scénarios avec limite d'âge (scénario 1) ou la réduction de cinq personnes concernées par la RTT dans les scénarios sans limites d'âge (scénarios 2 et 3) de sorte que les nouveaux travailleurs soient également engagés dans un régime de RTT 4 jours.

- Un renforcement de la ligne hiérarchique est prévu en parallèle de l'agrandissement des équipes via le recrutement de nouveaux brigadiers afin de respecter le ratio d'un brigadier pour quatorze OPP.

Les hypothèses relatives au coût des embauches compensatoires :

- La compensation en termes de personnel est estimée en multipliant le coût moyen d'un travailleur de moins de 36 ans avec une ancienneté barémique nulle d'OPP⁹ par le nombre de

⁶ Les données relatives à la date de naissance ou à l'affectation des travailleurs sont disponibles à un moment dans le temps : au 30 mai 2017, l'agence compte 2 760 employés, dont 2 461 dans les services opérationnels.

⁷ Le salaire annuel, l'impôt sur le revenu ou les cotisations sociales sont calculés pour l'année 2016.

⁸ Par mesure simplificatrice, les quelques 300 agents occupés dans un régime de quatre jours par semaine en compensation du travail dominical sont traités de la même manière et voient leur rémunération augmenter.

personnes nécessaires au remplacement.

- Ce calcul intègre l'effet des mesures fédérales de réduction de cotisations sociales qui se font ressentir sur une période de quatre ans.

Les hypothèses relatives aux effets retour :

- Les effets retour générés par les embauches compensatoires sous forme d'impôts et de cotisations sociales sont pris en compte en multipliant le montant moyen des cotisations personnelles et patronales et des impôts par statut pour l'ensemble du personnel et pour les moins de 36 ans par le nombre de personnes concernées.
- Conformément aux théories économiques en matière de propensions marginales à consommer, une augmentation des bas salaires se traduira par une hausse de la consommation équivalente. Plus précisément, les estimations supposent que les biens durables seront privilégiés et taxés à 21 %. Le calcul relatif à l'impact de la TVA en ce qui concerne les nouveaux engagés est effectué sur la différence

entre l'allocation moyenne d'un chômeur bruxellois et le salaire moyen.

- La réduction collective du temps de travail devrait favoriser la création d'emplois et, donc, entraîner une diminution du chômage réduisant les coûts de la sécurité sociale. Cependant, la réduction du chômage en RBC ne correspond pas symétriquement à la création d'emplois. Cela est dû au fait qu'une part des emplois créés serait pourvue par des personnes ne relevant pas de l'assurance-chômage (effet d'appel estimé à 12,5 %) et par des chômeurs résidant en Région flamande et en Région wallonne. De plus, les travailleurs à temps partiel conserveraient leur temps de travail et n'occasionneraient donc pas d'embauches compensatoires⁹. Les gains en termes de chômage sont calculés en multipliant l'allocation annuelle moyenne¹¹ par le nombre de chômeurs qui retournent à l'emploi. Les paramètres intervenant dans le calcul de l'impact de la RTT 4 jours sur le chômage sont disponibles en annexe (voir annexe 1).

La simulation de différents scénarios impacte les estimations (coût moyen, nombre de personnes concernées et cotisations personnelles et patronales et impôts) puisque les modalités d'application de la mesure varient. D'une part, en ce qui concerne le critère d'âge (scénarios 1 et 1bis), la méthodologie présentée est utilisée en supposant que la mesure ne s'applique qu'à partir d'un certain âge (50, 51, 52, 53, 54 ou 55 ans). D'autre part, en ce qui concerne la limitation au secteur du nettoyage (scénarios 1bis et 2bis), elle est utilisée en supposant que la mesure ne s'applique qu'aux travailleurs du nettoyage. Les impacts sont également calculés dans le cas où la mesure ne s'applique aux travailleurs du nettoyage qu'à partir d'un certain âge (scénario 1bis). Dans ce cas, deux

scénarios sont envisagés. Premièrement, un scénario qui minimise le coût de la mesure : les postes seront pourvus par des personnes d'un âge inférieur au critère d'âge retenu (uniquement des personnes de moins de 36 ans suite à la translation). Deuxièmement, un scénario qui maximise le coût de la mesure : les postes seront pourvus par des personnes concernées par le critère d'âge¹² (scénario retenu ici). Celles-ci seront également en service quatre jours par semaine et devront être remplacées, ce qui implique une nouvelle translation et donc un nouvel engagement de travailleurs de moins de 36 ans. Lorsque la simulation intègre l'administration centrale (scénario 3), la méthodologie présentée est utilisée pour les travailleurs de l'administration centrale.

⁹ Pour un travailleur de moins de 36 ans, le coût annuel des nouveaux engagés est estimé à 37 025 euros (36 128 euros en tant que chargeur/balayeuse, 44 864 euros en tant qu'administratif et 41 397 euros pour une autre fonction).

¹⁰ Cette hypothèse s'explique par la faible proportion de personnes qui occupent un temps partiel volontairement.

¹¹ Cette allocation annuelle moyenne est calculée en tenant compte des dépenses relatives aux chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (Bureau fédéral du Plan - BfP) et estimées par région (DULBEA) et du nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi par région (Office national de l'Emploi - ONEm).

¹² Ce scénario s'inscrit dans l'idée de pousser les travailleurs de la collecte d'un certain âge à occuper un poste moins physique (par exemple, le nettoyage).

2.3.2. Résultats des scénarios

Pour chacun des scénarios retenus, le tableau 1 présente le nombre de travailleurs de Bruxelles-Propreté concernés par une RTT toutes fonctions confondues (chargeur/balayeur, chauffeur, maîtrise, administratif, entretien et autre), le nombre d'embauches compensatoires ainsi que le coût annuel de la mesure au cours des cinq années considérées. Dans le scénario 1 (services opérationnels, avec critère d'âge), les résultats sont présentés selon les hypothèses basse (55 ans et plus) et haute (50 ans et plus). Avec une compensation salariale complète, le coût par emploi créé est estimé, selon le seuil d'âge, entre 41 557 et 49 019 euros, représentant une hausse maximale de 1,4 % de la masse salariale. Lorsque la mesure est limitée aux travailleurs du nettoyage (scénario 1bis), le coût par emploi créé est estimé, selon le seuil d'âge, entre 51 545 et 67 802 euros, représentant une hausse maximale de 0,6 % de la masse salariale. Dans le scénario 2 (services opérationnels, sans limites d'âge), le coût par emploi créé est estimé à 42 935 euros, représentant une hausse de 13,3 % de la masse salariale. Lorsque la mesure est limitée aux travailleurs du nettoyage (scénario 2bis), le coût par emploi créé est estimé à 51 026 euros, représentant une hausse de 4,3 % de la masse salariale. Dans le scénario 3 (ensemble de l'agence),

l'intégration de l'administration centrale occasionne 37 embauches compensatoires supplémentaires pour un total de 342 embauches. Le coût par emploi créé est estimé à 43 703 euros, représentant une hausse de 15,2 % de la masse salariale.

Les mesures d'aide fédérale destinées aux entreprises mettant en place une RTT et les effets retour liés aux gains correspondant aux économies de l'assurance-chômage et aux rentrées accrues d'impôts et de cotisations sociales permettent d'atténuer le coût de la RTT 4 jours précédemment calculé. Pour chacun des scénarios retenus, le tableau 2 présente les montants des aides fédérales et des effets retour. Les cotisations personnelles et les cotisations patronales concernent aussi bien celles relatives aux nouveaux emplois créés que celles issues de la majoration salariale dont bénéficient les travailleurs déjà occupés dans un régime de quatre jours par semaine.

Sur la base des résultats présentés au sein des tableaux 1 et 2, le tableau 3 offre un chiffrage « coûts-bénéfices » des trois scénarios envisagés. Il détaille le coût brut total de la mesure mis en parallèle avec la réduction du chômage ainsi que les différentes modalités du coût net qui servent d'indicateurs permettant de baliser les possibles scénarios de financement.

Tableau 1: Nombre d'embauches compensatoires et coût (en euros) d'une RTT 4 jours à Bruxelles-Propreté

	Scénario 1- services opérationnels		Scénario 1bis- secteur du nettoyage		Scénario 2- services opérationnels	Scénario 2bis- secteur du nettoyage	Scénario 3- ensemble de l'agence
	50*	55*	50*	55*			
Bénéficiaires de la RTT	258	81	96	36	2 461	867	2 751
<i>Dont déjà en semaine de quatre jours</i>	27	15	24	13	326	282	362
Embauches compensatoires	34	10	11	3	305	84	342
Coût de la RTT, en euros	1 412 929	490 186	566 998	203 406	13 095 131	4 286 211	14 946 453
Coût par emploi créé, en euros	41 557	49 019	51 545	67 802	42 935	51 026	43 703

Source : Agence Régionale pour la Propreté (ARP), calculs DULBEA – METICES

Tableau 2 : Montants (en euros) des aides fédérales et des effets retour dans le cas d'une RTT 4 jours à Bruxelles-Propreté

		Scénario 1- services opérationnels		Scénario 1bis- secteur du nettoyage		Scénario 2- services opérationnels	Scénario 2bis- secteur du nettoyage	Scénario 3- ensemble de l'agence
		50*	55*	50*	55*			
Mesures fédérales	Année 1	1 168 000	364 000	428 000	156 000	11 064 000	3 804 000	12 392 000
	Années 2 à 4	467 200	145 600	171 200	62 400	4 425 000	1 521 000	4 956 800
	Années 5*	0	0	0	0	0	0	0
Effets retour	Retenues personnelles	388 866	134 446	157 442	60 648	3 624 508	1 254 930	4 192 254
	Cotisations patronales	215 486	71 656	86 288	30 071	2 037 921	725 079	2 398 916
	TVA	69 873	21 456	30 085	10 344	638 031	194 975	723 436
	Chômage	317 974	93 522	102 874	28 056	2 852 409	175 582	3 199 775
	Total	992 199	321 080	376 689	129 119	9 152 869	2 350 566	10 514 381

Source : ARP, calculs DULBEA – METICES

Tableau 3 : Bilan du coût brut total et des coûts nets (entreprise, pouvoirs publics et total) d'une RTT 4 jours à Bruxelles-Propreté

	Scénario 1- services opérationnels		Scénario 1bis- secteur du nettoyage		Scénario 2- services opérationnels	Scénario 2bis- secteur du nettoyage	Scénario 3- ensemble de l'agence
	50*	55*	50*	55*			
<i>Réduction chômeurs (dont RBC)</i>	30 (22)	9 (7)	10 (7)	3 (2)	267 (198)	74 (55)	300 (222)
Coût brut total							
Années 1 à 5*	1 412 929	490 186	566 998	203 406	13 095 131	4 286 211	14 946 453
Coût net entreprise, en euros							
Année 1	244 929	126 186	138 998	47 406	2 301 131	482 211	2 554 453
Années 2 à 4	945 729	344 586	395 798	141 006	8 670 131	2 765 211	9 989 653
Années 5*	1 412 929	490 186	566 998	203 406	13 095 131	4 286 211	14 946 453
Coût net pouvoirs publics, en euros							
Années 1 à 5*	420 730	169 106	190 309	74 287	3 942 262	1 935 645	4 432 072
Mesures fédérales et effets retour, en euros							
Année 1	2 160 199	685 080	804 689	285 119	20 216 869	6 154 566	22 906 381
Années 2 à 4	1 459 399	466 680	547 889	191 519	13 577 869	3 871 566	15 471 181
Années 5*	992 199	321 080	376 689	129 119	9 152 869	2 350 566	10 514 381
Coût net total, en euros							
Année 1	-747 270	-194 894	-237 691	-81 713	-7 121 738	-1 868 355	-7 959 928
Années 2 à 4	-46 470	23 506	19 109	11 887	-482 738	414 645	-524 728
Années 5*	420 730	169 106	190 309	74 287	3 942 262	1 935 645	4 432 072
Total sur 5 ans	-465 950	44 730	9 945	28 235	-4 627 690	1 311 225	-5 102 040

Source : ARP, calculs DULBEA – METICES

Le coût net total varie considérablement selon le scénario retenu. En effet, celui-ci dépend en grande partie du coût brut total lié au nombre d'embauches compensatoires déterminé par le nombre de travailleurs concernés par la RTT dans chaque scénario. Ainsi, plus le nombre d'embauches compensatoires est important, plus le coût brut est élevé. Cependant, le coût net total est atténué par les effets retour et les mesures d'aide fédérales précédemment estimés dans chaque scénario. D'une part, l'engagement de nouveaux travailleurs génère des effets retour qui oscillent entre 54,8 % du coût brut dans le scénario 2bis et 70,3 % dans le scénario 3. Lorsqu'on retranche ce montant du coût brut, on obtient le coût net pouvoirs publics, soit le montant maximum que l'État (tous niveaux confondus) devrait déboursier s'il finançait intégralement cette réforme. D'autre part, les aides fédérales octroyées à l'agence oscillent, la première année, entre 74,3 % du coût brut dans le scénario 1bis et 88,7 % dans le scénario 2bis et diminuent les années suivantes pour disparaître après quatre ans. Lorsqu'on retranche ce montant du coût brut, on obtient le coût net entreprise, soit le montant que devrait déboursier l'entreprise pour rendre possible la RTT. Par conséquent, le coût net total correspond au bilan de la mesure : une somme négative signifie que l'application de la RTT dégage un excédent et une somme positive correspond à la somme restant à trouver pour financer la mesure. On observe une augmentation de ce coût au fil des années dans tous les scénarios, à la suite de la diminution du montant des aides fédérales la deuxième année et de la disparition de celles-ci la cinquième année.

Lorsque l'on regarde l'effet cumulé sur cinq ans, les résultats sont tantôt positifs tantôt négatifs en termes d'impact sur les finances publiques. Ces différences sont principalement dues aux aides fédérales (qui diminuent avec les années pour s'éteindre à partir de la cinquième année). Si leur poids relatif influence de manière différenciée le coût net total après cinq ans, le coût devient

positif dans tous les scénarios lors de la dernière année.

2.4. GÉNÉRALISATION DES RÉSULTATS DU CAS DE BRUXELLES-PROPRETÉ AUX TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS EN RBC

De manière générale, le niveau de qualification renvoie au plus haut diplôme obtenu sur la base d'une hiérarchie allant de l'enseignement primaire au doctorat. Dans les estimations ci-dessous et conformément à la définition de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi (OBE), un travailleur est peu qualifié lorsqu'il possède au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Selon l'enquête sur les forces de travail (EFT), la RBC compte 82 734 personnes actives occupées correspondant à cette définition en 2017. Cependant, cette donnée ne donne aucune information sur le taux d'occupation de ces personnes qui sont dès lors considérées comme des travailleurs à temps plein. Pour rappel, la méthodologie appliquée au cas d'une RTT au sein de Bruxelles-Propreté suppose une augmentation salariale pour les travailleurs à temps partiel plutôt qu'une réelle diminution du temps de travail. Par conséquent, le coût de la RTT intègre aussi bien les embauches compensatoires que la majoration salariale pour les travailleurs à temps partiel (ou assimilés). Afin de limiter cet écueil, certains résultats issus de l'analyse du cas de Bruxelles-Propreté sont utilisés.

L'extrapolation des résultats de Bruxelles-Propreté à l'ensemble des travailleurs bruxellois peu qualifiés présente des limites importantes. En effet, les travailleurs de l'agence possèdent des caractéristiques supposées proches de la catégorie statistique des travailleurs peu qualifiés mais aucune information ne permet d'affirmer que leurs conditions salariales sont similaires dans d'autres secteurs. Par exemple,

la gestion de l'emploi permet à certains travailleurs de l'agence d'accéder à des postes de « maîtrise » qui, mieux rémunérés, augmentent le coût salarial moyen estimé. Or, il est impossible d'affirmer que cette pratique se retrouve dans les mêmes proportions dans les autres secteurs recourant à des travailleurs peu qualifiés. De même, les estimations sont réalisées à partir de données propres à l'agence, notamment en ce qui concerne le travail à temps partiel. Une fois encore, rien ne nous permet à ce stade de penser que la part de personnes travaillant à temps partiel au sein de Bruxelles-Propreté est identique à celle qui prévaut dans les autres secteurs employant des travailleurs peu qualifiés. De plus, les hypothèses sur lesquelles reposent les embauches com-

pensatoires dans le cas de Bruxelles-Propreté prévoient le remplacement des travailleurs concernés par la RTT par des personnes âgées de moins de 36 ans.

Malgré ces limites méthodologiques, le tableau 4 présente une estimation de l'extrapolation du coût brut de la RTT pour le personnel des services opérationnels de Bruxelles-Propreté (5 321 euros par travailleur) aux actifs peu qualifiés en RBC. Le coût brut total de la mesure, estimé à 438 318 770 euros, est ensuite rapporté au nombre d'emplois créés (42 935 euros par emploi) et au nombre de chômeurs en moins (49 067 euros par chômeur belge et 66 022 euros par chômeur bruxellois).

Tableau 4 : Extrapolation du coût de la RTT 4 jours à l'ensemble des travailleurs peu qualifiés en RBC

	Effectif	Coût en euros
Bénéficiaires de la RTT	82 374	5 321/travailleur
Création d'emplois	10 209	42 935/emploi créé
Diminution du chômage (RBC)	8 933 (6 639)	49 067/chômeur belge (66 022/chômeur bruxellois)

Source : EFT, ARP, calculs DULBEA – METICES

3

SEMAINE DE QUATRE JOURS EN RBC ET FINANCES PUBLIQUES

Après avoir étudié la faisabilité de la RTT 4 jours pour les personnes peu qualifiées en RBC via le cas de Bruxelles-Propreté, cette dernière section se concentre sur l'impact en matière de finances publiques de l'implémentation de cette mesure en RBC, en prenant en compte les effets directs (aides publiques apportées aux entreprises) et les effets indirects (augmentation de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales et diminution des dépenses de chômage). Sur la base des considérations méthodologiques prévues (voir section 3.1.), les résultats d'une RTT 4 jours en RBC sont présentés en termes d'emploi et en termes financiers (voir section 3.2.).

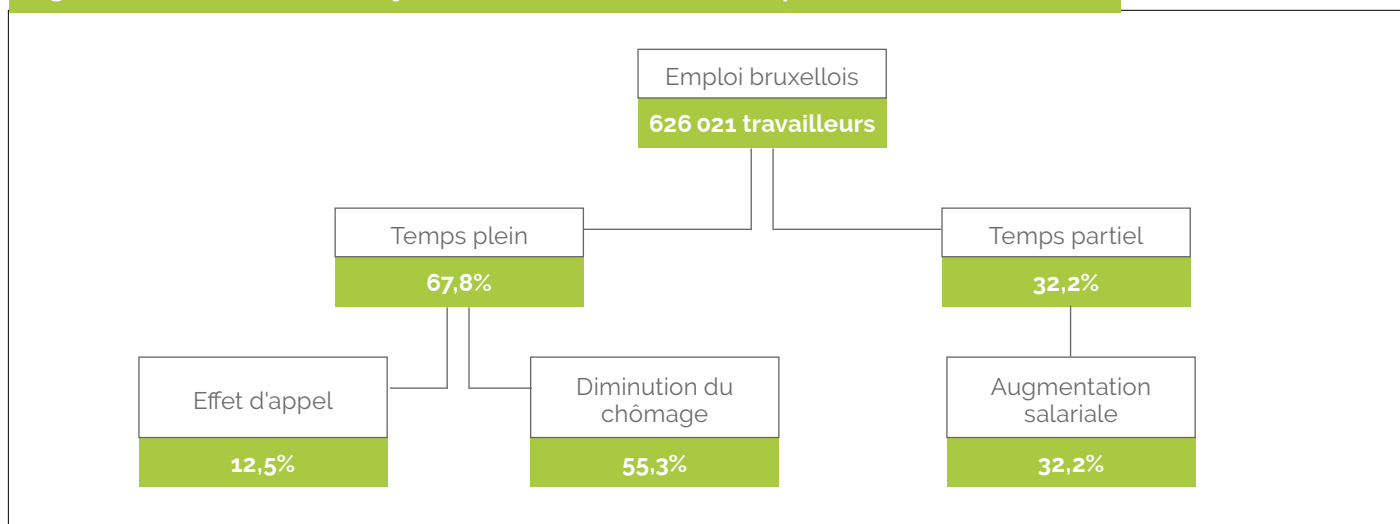
3.1. CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES

La simulation étudiée consiste à faire passer le nombre hebdomadaire d'heures de travail de 38 à 32 heures. Cette réduction du temps de travail correspond à l'implémentation de la semaine de quatre jours (4 x 8h) et s'applique à l'ensemble des employeurs

situés en RBC (secteur privé et secteur public). Bien que les travailleurs concernés résident en grande partie à Bruxelles, la mesure touche également des travailleurs flamands et wallons dont le lieu de travail est basé en RBC. Cette simulation propose trois variantes appliquant une compensation salariale de la réduction du temps de travail différente : 100 %, 80 % et 60 %, ayant pour conséquence une diminution salariale estimée à, respectivement, 0,0 %, 3,2 % et 6,3 %. Elle repose sur un cadre statique (absence d'effets dynamiques liés à la modification du temps de travail) et à politique inchangée (absence de nouvelles politiques en matière d'emploi) mais tient compte des politiques actuellement menées telles que le « *tax shift* ». Elle est élaborée à partir d'une série d'hypothèses méthodologiques (niveau de la compensation salariale, taux de réduction du temps de travail, etc.) mais également économiques (impact sur la productivité, impact sur les finances publiques, etc.)¹³.

De manière schématique, la figure 1 présente les principales hypothèses retenues en termes d'emploi. En 2018, 626 021 per-

Figure 1 : Effets d'une RTT 4 jours en RBC en termes d'emploi



Source : Bureau fédéral du Plan (BfP), EFT, ONSS, calculs DULBEA

¹³ Les hypothèses utilisées sont résumées en annexe (cf. Annexe 2).

sonnes travaillent en RBC. Parmi celles-ci, 67,8 % sont à temps plein et 32,2 % sont à temps partiel. Dans la simulation, la totalité des travailleurs à temps partiel préférerait ne pas diminuer leur temps de travail et enregistrer une augmentation salariale. En effet, seule une faible proportion de personnes occupe un temps partiel volontairement¹⁴. En ce qui concerne l'emploi à temps plein, la RTT favorisera la création d'emplois mais les effets de celle-ci sur la réduction du chômage seront limités étant donné qu'une part des emplois créés sera pourvue par des personnes ne relevant pas de l'assurance-chômage. Avec un effet d'appel estimé à 12,5 %, la diminution du chômage sera inférieure au nombre d'emplois créés.

La simulation intègre les différentes mesures fédérales liées à la réduction du temps de travail (réduction collective du temps de travail en deçà de 38 heures par semaine et semaine de quatre jours), mais également les effets indirects de la RTT 4 jours tels que l'augmentation des cotisations sociales et de l'impôt des personnes physiques (IPP) consécutive à la création d'emplois.

3.2. RÉSULTATS D'UNE RTT 4 JOURS EN RBC

Pour chacune des simulations de diminution du temps de travail de 38 à 32 heures par semaine, deux types de résultats sont présentés : au niveau national mais également en les limitant au périmètre de la RBC. Il s'agit des questions relatives à l'emploi (voir section 3.2.1.) et aux coûts associés (voir section 3.2.2.).

3.2.1. Impact en termes d'emploi

Sur la base des hypothèses retenues, l'implémentation de la RTT 4 jours en RBC conduit à la création de 60 832 emplois la première année (2018). Cette réduction du temps de travail est associée à une diminution du chômage de 49 617 personnes et à la revalorisation salariale de 28 891 travailleurs à temps partiel (voir tableau 5). En limitant ces résultats à la situation bruxelloise, 32 818 emplois seraient créés dans la région et occupés par des travailleurs bruxellois et le nombre de chômeurs bruxellois diminuerait de 26 767 personnes. En considérant les hypothèses relatives à l'évolution de l'emploi intérieur en RBC et des comportements de navettes entre régions, ces résultats sont également disponibles à l'horizon 2022.

3.2.2. Impact en termes financiers

Sur la base des hypothèses retenues, l'application de la RTT 4 jours en RBC à l'ensemble des travailleurs, avec maintien des salaires et compensation complète en termes d'emploi, génère un coût net total estimé à 710,6 millions d'euros la première année (2018) qui augmente à 2 836,0 millions d'euros la cinquième année (2022) (voir tableau 6). Outre l'augmentation de la productivité attendue, ce coût intègre un certain nombre d'effets retour tels que l'augmentation des cotisations sociales à la suite de l'engagement de nouveaux travailleurs (1 810,5 millions d'euros en 2018) et l'augmentation des recettes d'impôt sur le revenu (1 085,9 millions d'euros en 2018). Il

Tableau 5 : Effets d'une RTT 4 jours en RBC en termes d'emploi

	Belgique		RBC	
	2018	2022	2018	2022
Création d'emplois	60 832	61 941	32 818	33 784
Diminution du chômage	49 617	50 521	26 767	27 555
Revalorisation salariale	28 891	29 417	15 586	16 045

Source : BfP, calculs DULBEA

¹⁴ Selon l'Enquête sur les forces de travail (EFT, 2016), seuls 8,2 % des travailleurs à temps partiel exercent ce régime sur la base d'un choix volontaire.

intègre également, en tenant compte de l'effet d'appel, la diminution des dépenses de chômage consécutive à la création d'emplois (530,3 millions d'euros en 2018). À noter que la littérature laisse également penser que d'autres effets indirects peuvent entrer en compte dans le calcul de ce coût, notamment en matière de TVA, mais les données disponibles ne permettent pas de déterminer le niveau des retombées¹⁵. Par ailleurs, la simulation montre que le coût de la mesure varie fortement en fonction des aides fédérales actuelles telles que la réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours qui, cumulées, représentent 4 000 euros par travailleur la première année et 1 600 euros les quatre années suivantes (1 829,7 millions d'euros en 2018 et nul en 2022). Par conséquent, en l'absence d'aides fédérales et d'effets indirects (augmentation de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales et diminution des dépenses de chômage), le coût de l'implémentation de la RTT 4 jours en RBC serait sensiblement plus élevé (5 967,0 millions d'euros en 2018, contre 710,6 millions d'euros). Malgré la fin des aides fédérales après quatre ans, la différence resterait importante (6 632,6 millions d'euros en 2022, contre 2 836,0 millions d'euros). Des simulations complémentaires disponibles en annexe permettent d'estimer les effets d'une RTT 4 jours dans le cas où celle-ci ne serait appliquée qu'à 1 % ou à 5 % des travailleurs (voir annexe 3).

Comme mentionné dans la méthodologie, en plus d'une compensation salariale complète, cette simulation propose des résultats relatifs à une compensation salariale de 80 % et 60 %. Des compensations salariales moins élevées pour les heures concernées par la réduction du temps de travail tendent à diminuer le coût brut et le coût net de la mesure, étant donné que le salaire à verser aux travailleurs est moins élevé. Cependant, la baisse du coût brut dans le cas d'une compensation salariale de 80 % est associée, en 2018, à un coût net supérieur à celui estimé pour une compensation salariale complète. Cette situation s'explique par deux éléments : une partie des aides fédérales n'est plus applicable et les gains en matière d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales sont moins importants puisque les salaires sont plus faibles. Les années suivantes, la mesure fédérale cesse progressivement d'être appliquée et le coût net devient inférieur à celui estimé pour une compensation salariale complète.

Sur la base des résultats précédents, le tableau 7 présente le coût de la mesure par emploi (belge et bruxellois) créé et par chômeur (belge et bruxellois) en moins. L'implémentation de la RTT 4 jours en RBC correspond, en 2018, à un coût de 11 681 euros par emploi créé et de 14 321 euros par chômeur en moins. Ce coût augmente dans le temps en raison de la disparition progressive des aides fédérales. En limitant ces

Tableau 6 : Effets d'une RTT 4 jours en RBC en termes financiers, exprimés en milliers d'euros

	Compensation salariale à 100 %		Compensation salariale à 80 %		Compensation salariale à 60 %	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022
Coût brut total	5 966 954	6 632 561	4 640 964	5 158 658	3 314 975	3 684 756
Effet retour : cotisations	-1 810 478	-1 978 042	-1 448 382	-1 978 042	-1 086 287	-1 186 825
Effet retour : IPP	-1 085 900	-1 238 251	-868 720	-1 238 251	-651 540	-742 951
Effet retour : chômage	-530 314	-580 246	-530 314	-580 246	-530 314	-580 246
Mesures fédérales	-1 829 699	0	-731 880	0	-731 880	0
Coût net total	710 562	2 836 021	1 061 668	2 005 378	314 954	1 174 734

Source : BfP, ONEm, calculs DULBEA

¹⁵ Une première estimation réalisée sur la base de données de l'Agence Bruxelles-Propreté semble montrer que ces effets seraient limités (de l'ordre du dixième des gains relatifs à l'impôt sur le revenu).

Tableau 7 : Effets d'une RTT 4 jours en termes financiers, en euros, par emploi créé et par chômeur en moins

	Compensation salariale à 100 %		Compensation salariale à 80 %		Compensation salariale à 60 %	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022
Belgique						
Coût par emploi créé	11 681	45 786	17 452	32 376	5 177	18 965
Coût par chômeur en moins	14 321	56 135	21 397	39 694	6 348	23 252
RBC						
Coût par emploi créé	21 652	83 946	32 350	59 359	9 597	34 772
Coût par chômeur en moins	26 546	102 922	39 663	72 777	11 766	42 632

Source : BfP, ONEm, calculs DULBEA

résultats aux emplois occupés par des Bruxellois et aux chômeurs bruxellois, le coût augmente, en 2018, à 21 652 euros par emploi créé et à 26 546 euros par chômeur en moins. Cette augmentation s'explique par le fait que la RBC accueille de nombreux navetteurs. De manière logique, les résultats concernant une compensation

salariale de 80 % et 60 % indiquent un coût par emploi créé et par chômeur en moins plus faible que dans le cas d'une compensation salariale complète, sauf dans le cas d'une compensation salariale de 80 % où, en 2018, les différentes catégories de coût sont plus élevées qu'en cas de compensation salariale de 100 %.

4 CONCLUSION

Évaluer l'impact de la RCTT est une volonté récurrente des pouvoirs publics, avec des applications régulières. Ainsi, au 1^{er} janvier 2003, la durée hebdomadaire de travail en Belgique a été réduite sans diminution de rémunération à 38 heures. Des mesures qui agissent comme incitant à la réduction du temps de travail ont également été mises en place.

La réduction du temps de travail, et en particulier la semaine de quatre jours, est un sujet qui fait débat depuis de nombreuses années. Certains estiment que cette mesure permettrait d'améliorer le bien-être au travail tout en apportant une solution au problème du chômage tandis que d'autres y voient une mesure coûteuse, voire inefficace.

L'évaluation des effets d'une réduction du temps de travail est cependant un « *exercice [quil s'effectue sous tension, à la fois pratique, théorique et politique]* » (Jugnot, 2013). Ce genre d'évaluation est donc difficile à réaliser, particulièrement en raison de l'absence de consensus sur la méthode à utiliser. Plusieurs expériences de ce genre ont pourtant déjà été menées. La semaine de 35 heures en France figure parmi les exemples de grande ampleur les plus récents. Cette mesure a été suivie de nombreux rapports d'évaluation et d'autant de conclusions différentes, notamment en matière de création d'emploi (voir l'article d'Askenazy dans ce numéro). À titre d'exemple, alors que l'économiste Pierre Cahuc (2001) mettait en évidence une diminution de l'emploi en réponse aux mesures françaises qui ont diminué le temps de travail durant les années 1990, telles que la loi De Robien, d'autres études montraient que la croissance des effectifs au sein des entreprises concernées par cette loi est significativement plus élevée que celle des autres entreprises (Fiole *et al.*, 2002). Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (2016) semble définitivement conclure en faveur d'un effet positif sur l'emploi.

Cet article présente les résultats d'une étude de faisabilité relative à la semaine de quatre jours, avec maintien des salaires et embauches compensatoires, pour les personnes peu qualifiées travaillant en RBC via une recherche-action menée au sein de Bruxelles-Propreté. Les résultats portent principalement sur les aspects économiques de la mesure mais certains aspects organisationnels sont également évoqués. L'analyse considère trois scénarios documentés grâce aux données fournies par l'agence : une RTT dans les services opérationnels avec un critère d'âge, une RTT dans les services opérationnels sans limites d'âge et une RTT dans l'ensemble des services. Sur la base des hypothèses retenues, le nombre de travailleurs concernés par la RTT et le nombre d'embauches compensatoires sont estimés afin d'évaluer le coût de la mesure. Selon le scénario considéré, celui-ci varie entre une augmentation de 0,2 % et de 15,2 % de la masse salariale. Cependant, les mesures d'aide fédérales destinées aux entreprises mettant en place une RTT et les effets retour générés par la création d'emplois (augmentation des recettes de cotisations et d'impôts et diminution des dépenses de chômage) permettent d'atténuer le coût net. En considérant les limites méthodologiques que présente la transposition des résultats de Bruxelles-Propreté à une situation plus générale, l'application de la semaine de quatre jours à l'ensemble des travailleurs peu qualifiés en RBC représente un coût brut de 438,3 millions d'euros, soit 42 935 euros par emploi créé et 49 067 euros par chômeur en moins.

Du point de vue des finances publiques, une simulation réalisée à partir d'une série d'hypothèses estime que l'implémentation de la semaine de quatre jours en RBC à l'ensemble des travailleurs, avec maintien des salaires et compensation complète en termes d'emploi conduit, la première année, à la création de 60 832 emplois et à une

diminution du chômage de 49 617 personnes, pour un coût s'élevant à 710,6 millions d'euros. Ce coût net intègre un certain nombre d'effets retour ainsi que les mesures d'aide fédérales. Par conséquent, il augmente au fil des années avec la disparition des aides fédérales après quatre ans : il atteint 2 836,0 millions d'euros la cinquième année.

Les différents éléments démontrent l'importance du coût d'une RTT 4 jours mais ne permettent pas véritablement de déterminer la répartition de la charge économique. Théoriquement, la modération du coût brut via des effets retour (augmentation de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales et diminution des dépenses de chômage) permettrait aux autorités publiques (fédérale ou bruxelloise) et aux entreprises de supporter le coût net de la mesure. À noter que certains éléments n'ont pas été pris en compte dans l'analyse : il est notamment à supposer que les acteurs (travailleurs et entreprises) adapteront leur comportement

à la suite de la diminution du temps de travail et que les entreprises devront réaliser des investissements dans leurs infrastructures afin d'accueillir du personnel supplémentaire.

La répartition de la charge économique découle en pratique d'un choix politique. D'une part, les effets retour d'une RTT en RBC interviennent au niveau de la sécurité sociale et donc de l'autorité fédérale. D'autre part, l'existence des aides fédérales actuelles diminue sensiblement le coût de la mesure analysée. Par conséquent, la question de la répartition de la charge entre le niveau fédéral et le niveau régional se poserait si les autorités publiques assument le coût de la mesure. Par ailleurs, en présence d'un caractère volontaire, des incitants, tels qu'une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale, pourraient être instaurés afin de transférer le coût de la mesure des entreprises vers le secteur public.

ANNEXES

Annexe 1

Tableau 1 : Paramètres intervenant dans le calcul de l'impact de la RTT sur le chômage

	2018	2019	2020	2021	2022
Allocation annuelle moyenne par chômeur en Belgique en euros	10 688	10 888	11 059	11 277	11 485
Allocation annuelle moyenne par chômeur en RBC en euros	10 639	10 838	11 006	11 218	11 419
Travailleurs bruxellois vivant en Région wallonne	16,8 %	16,8 %	16,7 %	16,7 %	16,7 %
Travailleurs bruxellois vivant en Région flamande	29,2 %	29,1 %	28,9 %	28,8 %	28,8 %
Travailleurs bruxellois vivant en RBC	53,9 %	54,1 %	54,3 %	54,4 %	54,5 %
Effet d'appel	12,5 %	12,5 %	12,5 %	12,5 %	12,5 %

Source : ONEm, Bfp, calculs DULBEA

Annexe 2

Tableau 2 : Paramètres intervenant dans l'analyse d'une RTT 4 jours en RBC

Compensation salariale	Source	100 %	80 %	60 %
Nombre de travailleurs	Bfp, DULBEA	626 021		
Rémunérations réelles en euros	ICN, Bfp, DULBEA	41 990 000 000		
Perte salariale	DULBEA	0,0 %	3,2 %	6,3 %
Taux RTT	DULBEA	$(1 - \frac{32}{38}) = 0,158 = 15,8\%$		
Gain de productivité (estimé à partir d'une élasticité de 0,1)	Bfp	$0,1 \times \text{taux RTT} = 0,1 \times 0,158 = 0,0158 = 1,58\%$		
Taux d'embauche	DULBEA	Taux RTT - gain de productivité = $0,158 - 0,0158 = 0,1422 = 14,22\%$		
Mesures fédérales	SPF Emploi	4 000	1 600	1 600
Allocation annuelle moyenne de chômage en RBC en euros	ONEm, DULBEA	10 639		
Mobilité	Bfp, DULBEA	Bruxelles : 53,9%		
Temps partiels en RBC	EFT	32,2 %		
Effet d'appel	DULBEA	12,5 %		

Source : ONEm, Bfp, ICN, SPF Emploi, EFT, calculs DULBEA

Annexe 3

Tableau 3 : Effets d'une RTT 4 jours en RBC en termes financiers, exprimés en milliers d'euros

	Compensation salariale à 100 %		Compensation salariale à 80 %		Compensation salariale à 60 %	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022
RTT appliquée à 5 % des travailleurs						
Coût brut total	298 348	331 628	232 048	257 933	165 749	184 238
Effet retour : cotisations	-90 524	-98 902	-72 419	-98 902	-54 314	-59 341
Effet retour : IPP	-54 295	-61 913	-43 436	-61 913	-32 577	-37 148
Effet retour : chômage	-26 516	-29 012	-26 516	-29 012	-26 516	-29 012
Mesures fédérales	-91 485	0	-36 594	0	-36 594	0
Coût net total	35 528	141 801	53 083	100 269	15 748	58 737
RTT appliquée à 1 % des travailleurs						
Coût brut total	59 670	66 326	46 410	51 587	33 150	36 848
Effet retour : cotisations	-18 105	-19 780	-14 484	-19 780	-10 863	-11 868
Effet retour : IPP	-10 859	-12 383	-8 687	-12 383	-6 515	-7 430
Effet retour : chômage	-5 303	-5 802	-5 303	-5 802	-5 303	-5 802
Mesures fédérales	-18 297	0	-7 319	0	-7 319	0
Coût net total	7 106	28 360	10 617	20 054	3 150	11 747

Source : BfP, ONEm, calculs DULBEA

BIBLIOGRAPHIE

Cahuc, P. (2001) « L'expérience française de réduction du temps de travail : moins d'emplois et plus d'inégalités », *Revue française d'économie*, 15(3), pp. 141-166.

Fiolle, M., Roger M. et Rouilleault, H. (2002) « Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail ; suivi d'un commentaire de Henri Rouilleault », *Économie et statistique*, 357(1), pp. 3-22.

Fontaine, M., Coibion, C., Dumont, D., Hausmann, T., Janssens, B., Martinez, E., Plasman, R., Rigaux, L., Tojerow, I. et Vanroelen, C. (2018) *Étude économique et juridique de la faisabilité d'une réduction du temps de travail en Région de Bruxelles-Capitale et recherche-action à Bruxelles-Propreté*.

Jugnot, S. (2013) « L'évaluation sous tension : l'exemple des effets sur l'emploi des « 35 heures » », *La Revue de l'Ires*, 77(2), pp. 39-78.

Inspection générale des affaires sociales (2016), *Évaluation des politiques d'aménagement - réduction du temps de travail dans la lutte contre le chômage*.

POSITIONS D'ACTEURS ET SCÉNARIOS D'APRÈS-CRISE(S) : QUEL CONSENSUS AUTOUR DE LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL ?

Bernard Conter (IWEPS)¹

¹ Bernard Conter, chargé de recherche, IWEPS, b.conter@iweeps.be

RÉSUMÉ

Dans la perspective de sortie de l'actuelle crise sanitaire, cet article interroge le projet politique de la réduction collective du temps de travail en Belgique. La première partie de l'article est consacrée à l'analyse des attitudes des acteurs politiques, syndicaux et patronaux à l'égard de cette idée. Elle met en évidence des évolutions dans les prises de positions au fil du temps. Ces attitudes sont liées aux rapports de force et au contexte économique. Elle souligne également des lignes de clivage parmi les acteurs favorables à la réduction du temps de travail, notamment sur l'ampleur de celle-ci, sur son caractère volontaire, sur son financement et sur l'obligation d'embauche compensatoire. La seconde partie de l'article explore brièvement les différents scénarios de réduction du temps de travail. Entre le scénario le plus utopiste et la poursuite de la situation actuelle, elle soumet quelques pistes de débat qui constituent un préalable à l'élaboration d'une proposition consensuelle de réduction et de partage du travail.

Mots clés : réduction collective du temps de travail, politique de l'emploi, chômage, politique publique, stratégies d'acteurs

ABSTRACT

In view of an exit from the current health crisis, this article questions the political project of a collective working time reduction in Belgium. The first part of the article analyses the attitudes of political, trade union and employer actors with respect to this idea. It highlights changes in political statements over time. These attitudes are linked to power relations, on the one hand, and to the economic context, on the other. It also highlights the divisions among actors who are in favour of a working time reduction, particularly with regard to the extent of this reduction, its voluntary nature, its financing and the obligation to hire additional workers. The second part of the article briefly explores the different scenarios for a working time reduction. Between the most utopian scenario and maintaining the current situation, it puts forward a number of topics for debate as a prerequisite for the development of a consensual proposal for the reduction and sharing of work.

Keywords: Working time reduction, employment policy, unemployment, public policy, actor strategies

1 INTRODUCTION

La réduction collective du temps de travail (RCTT) est au cœur de l'histoire du développement de l'État social et, plus largement, de l'histoire sociale. Organisée sur une base collective et associée à un objectif de lutte contre le chômage, la réduction du temps de travail s'est certes effacée dans les pays industrialisés depuis les années 1980. Depuis ces années, le rapport de force, au sein des arènes politiques ou de la concertation sociale, n'y était pas favorable. Mais, comme le montre ce numéro de *Dynamiques régionales*, l'idée est restée bien présente, en Belgique comme ailleurs, dans les agendas politiques, médiatiques ou scientifiques et semble même connaître un regain d'intensité, en particulier à l'occasion des deux crises économiques majeures (la première

liée à la crise financière, la seconde à la crise sanitaire) vécues au cours des quinze dernières années.

Dès lors que l'après-crise sanitaire pourrait être marquée par une demande de travail réduite et une extinction progressive des interventions publiques de soutien au revenu, il nous a semblé pertinent de réétudier les positions d'acteurs à la lumière de cette nouvelle donne et de proposer une réflexion sous la forme de scénarios. Nous distinguons d'abord les acteurs programmatiques et acteurs veto², en soulignant les évolutions dans les revendications et lignes de clivages entre les acteurs. Nous envisageons ensuite trois scénarios de réduction du temps de travail dans le contexte exceptionnel de crise sanitaire et économique actuelle.

² Sur les notions d'acteurs programmatiques et veto, voir Genieys et Hassenteufel (2012) ou Conter (2015).

2

ACTEURS PARTAGÉS ET REVENDEICATION BRIDÉE

Si des évolutions ont été possibles en matière de temps de travail au cours de plusieurs décennies, c'est incontestablement le fait d'acteurs programmatiques qui en ont fait un objet de revendication et sont parvenus à convaincre les acteurs veto, opposés à son principe. On peut également considérer que certains acteurs occupent une position pivotale dans la mesure où, en raison de leur capacité à établir ou adopter un compromis, ils peuvent faire balancer le rapport de force en faveur d'une position initialement minoritaire.

Établir une cartographie des acteurs favorables ou opposés à la réduction collective du temps de travail ne relèverait pas d'une grande originalité si elle se limitait à un inventaire des positions programmatiques actuelles. Les positions des acteurs se situent en effet le long d'un axe gauche-droite, relativement structurant des attitudes politiques dans le domaine socio-économique (Faniel, 2014; Coosemans, 2007).

Toutefois, les acteurs évoluent dans leurs positions et revendications. Ainsi, si l'on évoque fréquemment un retour de la revendication de la réduction collective du temps de travail de la part de certains partis ou syndicats, c'est bien parce que celle-ci a été atténuée, voire supprimée, un temps dans leurs programmes. Il s'agit aussi de prendre en compte l'intensité avec laquelle la revendication est mobilisée et soutenue lors de moments de négociations (d'entreprises, sectorielles, interprofessionnelles, formation de gouvernements, conclaves budgétaires, etc.), et enfin, de considérer la cohérence des déclarations ou décisions des acteurs avec leurs revendications en matière de RCTT³.

2.1. ACTEURS PROGRAMMATIQUES ET ACTEURS PIVOTS

Les acteurs qui revendiquent, sous des modalités diverses, la réduction collective du temps de travail sont issus d'horizons divers mais sont majoritairement issus de ce qui a historiquement formé le mouvement ouvrier, en particulier, mais pas exclusivement, les syndicats et des partis de gauche.

2.1.1. Un combat syndical historique

Les organisations syndicales portent la revendication de la RCTT depuis les origines du mouvement ouvrier (Jamoule *et al.*, 1997). Deux exemples emblématiques de ces combats sont incontestablement la lutte pour les trois fois huit heures⁴ menée par la Commission syndicale, ancêtre de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), et les grèves du samedi menées par la Confédération des Syndicats chrétiens (CSC) à la fin des années 1950 pour obtenir la semaine des cinq jours.

À partir des années 1980 cependant, la RCTT est portée avec moins d'intensité. La revendication disparaît des cahiers de revendications interprofessionnels (Ciccia, 2011) pour glisser vers les niveaux sectoriel ou d'entreprise où son sens va évoluer, et se coupler avec des négociations sur l'aménagement du temps de travail ou de flexibilité, tout en prenant en compte une tendance à l'individualisation des relations de travail (Dufresne et Bauraind, 2018). La RCTT s'envisage aussi comme une stratégie défensive de maintien de l'emploi⁵. Si la revendication est formulée avec plus de force depuis la crise financière de 2008, les modalités concrètes et la stratégie d'action

³ Notre analyse prolonge ainsi les travaux de Faniel (2006), Ciccia (2011) et Dufresne et Bauraind (2018).

⁴ Voir l'introduction à ce numéro.

⁵ Une stratégie offensive de RCTT vise à créer davantage d'emplois alors qu'une perspective défensive consiste, dans un contexte de restructuration, à utiliser la RCTT pour maintenir les emplois existants.

ne font pas toujours consensus entre acteurs programmatiques.

La FGTB est sans conteste l'acteur qui, sur le long terme, a manifesté avec le plus de constance la revendication d'une RCTT offensive, généralisée et sans perte de salaire (Faniel, 2006). Cette revendication est présente de façon continue dans ses textes de congrès. Elle a été réaffirmée avec davantage de force à l'occasion de la crise financière de 2008 et ensuite face à un gouvernement fédéral marqué à droite en 2014. Les modalités de réduction du temps de travail et les pistes de financement évoluent toutefois au fil du temps, comme on le lira ci-dessous.

En 2010, la secrétaire générale de la FGTB, Anne Demelenne, plaide pour un plan de relance qui s'appuie sur la RCTT, et en particulier la semaine de quatre jours. Le travail manque, il s'agit de le partager. La mesure pourrait être financée par la suppression du chômage économique et du crédit-temps, ainsi que par une taxe sur les opérations boursières. Le congrès de l'Interrégionale wallonne du syndicat réaffirme les principes d'embauche compensatoire et de maintien du salaire. La résolution pointe aussi la diminution du temps partiel subi, en particulier pour les femmes, et prône « une formule qui ne soit pas imposée mais négociée secteur par secteur. Cette solution concertée, comme le furent d'ailleurs toutes les étapes de réduction du temps de travail en Belgique, permet une planification adaptée aux réalités de terrain et une souplesse indispensable à la réussite de la mesure »⁶.

Fin 2015, le nouveau secrétaire général de la FGTB, Marc Goblet, annonce qu'en réponse au *tax-shift* et aux mesures de restriction des prépensions du Gouvernement Michel, il revendiquera au Groupe des 10 (rassemblant les organisations patronales et syndicales) une réduction du temps de travail, non pas linéaire mais ciblée sur les travailleurs âgés, et financée par une partie des réductions de cotisations sociales; trois principes sont associés à la proposition : « le maintien du revenu pour le travailleur,

l'embauche compensatoire et un coût neutre pour l'entreprise »⁷.

L'année suivante, la FGTB wallonne mène campagne sur le thème « Semaine des 4 jours : le partage ou la barbarie »⁸. Elle évoque, en s'appuyant sur Larrouturou et Méda (2016), diverses modalités à négocier (un weekend de quatre jours sur deux, une semaine de libre sur cinq, année sabbatique, alternance de semaines de trois et de cinq jours, etc.). En matière de financement, trois constats sont évoqués : la dégradation du partage salarial fait perdre 16 milliards aux travailleurs, les mesures de réduction du coût du travail coûtent 14 milliards par an et la fraude fiscale est estimée à 36 milliards par an. Pour la FGTB wallonne, « réduire la durée du temps de travail suppose une remise en cause des taux de profit des actionnaires et une réforme des réductions de cotisations sociales inconditionnelles » (*Idem*, p.27).

Le congrès de la FGTB en 2018 adopte la semaine de quatre jours comme un horizon, qui peut être ponctué d'étapes intermédiaires, dans le cadre de la négociation collective : « les options à envisager pour évoluer vers la semaine des 32 heures sont diverses : une semaine de 35 heures, une diminution du temps de travail de 5 %, négociée au niveau sectoriel, une diminution de la durée de travail hebdomadaire, à commencer par les travailleurs âgés, en lien avec une semaine de quatre jours... Le maintien du salaire est toutefois une donnée centrale »⁹. S'agissant du financement, le congrès évoque l'utilisation de la marge salariale et une réorientation des réductions de cotisations sociales. S'appuyant sur cette résolution, le président de la FGTB, R. Verteneuil annonce qu'il réclamera le passage à la semaine des 32 heures dans le cadre des négociations de l'accord interprofessionnel.

Notons enfin que la revendication est, au sein de la FGTB, soutenue avec un enthousiasme moins affirmé en Flandre où, avant la crise de la Covid-19, la situation économique se caractérisait par le quasi plein-emp

⁶ Résolutions du congrès de la FGTB wallonne du 11 mai 2010.

⁷ *Le Soir*, 11 août 2015.

⁸ CEPAG (2016) *Semaine des 4 jours : le partage ou la barbarie*, Namur, mimeo.

⁹ Résolutions du congrès statutaire de la FGTB fédérale du 30 mai 2018.

ploi et l'existence de difficultés de recrutement.

Pour sa part, la CSC a adopté, durant les années 1980 et 1990, une vision plus défensive de la réduction du temps de travail. Selon Dufresne et Bauraind (2018, p. 38) son ambition est de lutter contre le chômage de façon pragmatique et par étapes : « négocier tout d'abord les mécanismes de partage des emplois disponibles [puis] converger à plus long terme vers une revendication offensive de réduction du temps de travail ». La revendication de RCTT a ainsi disparu des résolutions de congrès (Faniel, 2006). En 2010, la position de la CSC adoptée par son congrès était la suivante : « Nous continuons en outre à défendre une juste répartition du travail disponible, (...) : pas de relèvement de la durée moyenne du travail; opposition au travail au-delà des maximums convenus; formules sélectives et/ou individuelles de redistribution de travail; davantage de temps pour l'engagement sociétal et syndical »¹⁰.

Ciccia mentionnait toutefois « de grandes différences de positionnement selon les centrales (les centrales employées du nord et du sud du pays sont favorables à la réduction collective du temps de travail), et selon les communautés (les fédérations flamandes sont généralement contre tandis que les fédérations francophones sont plutôt favorables à cette réduction collective du temps de travail). Le clivage « ouvrier-employé » se superpose au clivage « nord-sud ». Vu la composition de la CSC, les positions volontaristes en matière de réduction collective de temps de travail ne sont donc pas majoritaires » (Ciccia, 2011, p. 46).

La CSC, comme plusieurs acteurs politiques et syndicaux, renoue avec la revendication d'une RCTT après la crise de 2008. En 2015, la secrétaire générale de la CSC déclarait soutenir la demande de la FGTB de réduction du temps de travail, mais avec quelques nuances. La RCTT est, selon M.-H. Ska, une « revendication historique qui revient parce que le nombre d'heures de travail dans l'économie reste le même et

que les pressions sur les travailleurs augmentent »¹¹, et que dans le même temps les mesures prises par le gouvernement en termes de prolongation des carrières rendent plus difficile l'insertion des jeunes dans l'emploi; « donc, conclut-elle, ne pas aborder la question de la réduction du temps de travail aujourd'hui serait idiot. Mais il faut le faire sans tabou et sans vouloir mettre l'une ou l'autre formule en particulier sur la table. Ce qui nous intéresse aujourd'hui est de voir comment rester plus longtemps actif au travail et comment on peut mettre le pied à l'étrier à des jeunes et à des personnes qui n'ont pas d'emploi. Dans ce sens-là, la réduction du temps de travail reste un levier »¹².

Pour la CSC, la RCTT s'inscrit dans un choix de société qui se caractérise notamment par le partage du travail « entre ceux qui en ont trop et ceux qui n'en ont pas ou pas assez » et qui doit être associé au développement de services collectifs dont le manque pousse de nombreux travailleurs – souvent des femmes – vers le temps partiel contraint (transport, accueil de l'enfance, etc.). Sa position est aussi marquée par le pragmatisme qui repose sur plusieurs constats : « privilégier une option, les 32 heures par exemple, est sans doute aujourd'hui plus difficile (...); sans gains de productivité, on peut difficilement obtenir un partage à la fois en termes de temps de travail et en termes de revenus comme dans le passé (...), [et que] les personnes aujourd'hui privées d'emploi n'ont pas nécessairement le profil. Il faut donc être créatifs »¹³. Plusieurs responsables de centrales signent, avec la secrétaire générale interprofessionnelle, l'appel du collectif Roosevelt en 2017 pour une reprise du processus historique de RCTT, sans mentionner de modalité privilégiée (cf. *infra*).

Au sein de la CSC, certaines organisations ou centrales ont adopté une vision très offensive de la réduction du temps de travail. Ainsi, la CSC wallonne soulignait-elle récemment qu'« une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire, sans perte de revenu et sans

¹⁰ Résolutions du congrès de la CSC, octobre 2010.

¹¹ Interview RTBF-La première, 21 août 2018.

¹² *Idem*.

¹³ Interview de M.H. Ska dans *Contrastes* n°177, novembre 2016, p.10-13.

préjudice pour la sécurité sociale, doit permettre de créer des emplois »¹⁴. La CSC bruxelloise a affirmé lors de ses congrès de 2013 et 2017 que « la réduction collective du temps de travail vers les 30h, avec maintien du revenu, est une voie privilégiée pour une juste répartition des richesses, lorsqu'elle est assortie d'une obligation d'embauche compensatoire et que l'on veille à ce qu'elle n'alourdisse pas les cadences et la charge de travail. Nous continuerons à porter cette revendication afin qu'elle soit à l'agenda politique et à l'agenda des négociations sociales »¹⁵.

La Centrale nationale des employés (CNE) s'est également manifestée à maintes reprises en faveur de la réduction du temps de travail. Elle a publié avec Transcom, les Jeunes CSC et les Travailleurs sans emploi (TSE) un guide de la négociation de la RCTT à destination des délégués et permanents syndicaux¹⁶. La semaine de quatre jours, sans perte de salaire ni augmentation des cadences et avec embauche compensatoire, y est présentée non comme un slogan mais un horizon duquel chaque RCTT négociée doit se rapprocher. À côté du partage du travail, d'autres objectifs liés à la qualité de vie (temps pour soi, loisirs, apprentissage, engagement), au salaire (augmentation du revenu des temps partiels) et à l'écologie (accroître le nombre d'emplois sans augmenter la production) y sont développés. Ces centrales concèdent également que différents scénarios (offensif, médian, défensif) de la RCTT doivent être pris en compte et que la RCTT peut être financée par l'État, les actionnaires ou les travailleurs. Les leviers mobilisés sont alors respectivement les réductions de cotisations et subsides, la diminution des bénéfices, la modération salariale et la flexibilité. Elles soulignent aussi que la loi de 1996 sur la marge salariale bride les possibilités de RCTT et qu'il conviendrait de sortir les modalités de cette dernière du champ d'application de cette loi¹⁷.

À l'occasion du congrès de 2019, la CSC inscrit la RCTT comme une des lignes de force de ses revendications. Elle plaide pour une réduction généralisée et progressive du temps de travail dont « l'ampleur (...), la formule choisie et le rapport avec d'autres revendications doivent être déterminés dans le cadre d'un dialogue avec les membres, et en fonction des possibilités sectorielles et locales, en tenant compte du contexte économique et international »; s'agissant du financement, la CSC précise que « la réduction du temps de travail doit être soutenue par une réduction plus importante des cotisations sociales pour les opérations de réduction du temps de travail avec maintien de salaire, dédiées à la création d'emplois de qualité. Dans le même temps, on doit élargir cette réduction à des opérations visant à sauver des emplois. Les deux aspects nécessitent un financement alternatif suffisant pour la sécurité sociale »¹⁸.

Coupole des organisations ouvrières chrétiennes, le Mouvement ouvrier chrétien (MOC) s'est également prononcé en faveur de la RCTT. Son cahier de revendications pour les élections de 2019 ne mentionne pas de formule particulière mais énonce certains principes : la préférence pour les formules collectives, l'obligation d'embauche compensatoire, le maintien du salaire et l'abrogation de la loi de 1996 sur la marge salariale.

Enfin, dans le cadre des négociations sur l'accord interprofessionnel 2021-2022, la RCTT est l'un des quatre axes de revendication de la CSC (cf. *infra*).

Notons que la troisième confédération syndicale de Belgique, la CGSLB (Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique), ne se prononce pas en faveur de la réduction collective du temps de travail, craignant notamment que celle-ci conduise à une intensification du travail, et privilégie des

¹⁴ L'Info n°4 · 23 février 2018, p.13-14.

¹⁵ Comité régional bruxellois de la CSC (2017) « Bâtissons du lien. 2^e congrès du Comité régional bruxellois - 12 octobre 2017 », *Syndicaliste* n° 875, 25 décembre, p.11.

¹⁶ L'avenir a son syndicat (2016) *La RTT, de l'utopie à la réalité. Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux*, mimeo.

¹⁷ La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité empêche une progression des salaires supérieure à celle attendue dans les pays voisins ; elle empêche *de facto* toute réduction significative du temps de travail qui ne serait pas entièrement compensée par une baisse des salaires ou des cotisations de sécurité sociale et qui occasionnerait donc une augmentation du coût salarial pour l'entreprise.

¹⁸ CSC (2020) « Congrès CSC Quel travail demain ? 10-12 octobre 2019 », *Syndicaliste* n°916, janvier, p. 13.

modalités d'accompagnement de carrière, comme le crédit temps.

2.1.2. Un enjeu de compétition électorale

La RCTT est réapparue dans les programmes des partis de gauche après la crise financière et économique de 2008-2009, alors qu'elle en avait été absente ou y avait été maintenue seulement de façon symbolique au cours de la décennie précédente.

Au Parti socialiste (PS), la revendication de la RCTT a été réintroduite dans le programme à la faveur de la cure d'opposition lors de la législature 2014-2019. En effet, commentant les priorités programmatiques du PS au cours de la décennie 2000, Delwit (2011, p.125) observe que l'« une des thématiques abordées dans les années quatre-vingt-dix – le terrain de la réduction du temps de travail – a été abandonnée ». Ciccia (2011) souligne pour sa part la contribution du parti à des politiques d'allongement des carrières comme le pacte de solidarité entre les générations en 2000 ou les mesures relatives aux prépensions (requalifiées de Régime de chômage avec complément d'entreprise – RCC) sous le Gouvernement Di Rupo en 2011.

Le programme du parti est revu lors d'un congrès doctrinaire en 2017, qui a suivi le « chantier des idées » initié en 2015. Elio Di Rupo (2017, p.209) annonce les contours de la proposition dans son ouvrage : « une meilleure répartition du travail s'impose. Elle passe par une réduction collective du temps de travail. Le modèle que je préconise est celui de la semaine de quatre jours. De 38 heures par semaine, le temps plein passerait à 30 heures et 24 minutes. Si la mesure est appliquée, cinq personnes employées aujourd'hui à temps plein engendreront un sixième emploi. Évidemment, dans mon modèle, les travailleurs conservent leur salaire ».

Le programme du PS pour les élections de 2019 insiste sur la dimension concertée de la RCTT et l'horizon des 32 heures : « En

fonction des secteurs et de l'activité des entreprises, la réduction du temps de travail prendra la forme la plus adéquate. L'intention est d'épouser les réalités propres à chaque entreprise en laissant un maximum de marge de manœuvre aux négociations d'adaptation. Le temps de travail serait réduit de 20 %, soit un passage de 38h à 32h par semaine. Le processus pourra comporter un phasage avec des paliers »¹⁹.

Deux autres balises sont formulées : les travailleurs devront conserver un salaire comparable et la RCTT doit être assortie d'embauches compensatoires, d'une part, et les entreprises qui s'engagent dans la RCTT seront soutenues financièrement par une activation des allocations de chômage des nouveaux travailleurs et une réduction de cotisations sociales, d'autre part (*Idem*). Enfin, un régime spécifique supplémentaire doit être adopté pour les plus de 60 ans et les heures supplémentaires doivent être strictement encadrées pour éviter de neutraliser l'effet de la RCTT sur l'emploi.

Ces propositions ont été largement débattues dans la presse et ont été l'occasion d'énoncer quelques éléments de négociation s'agissant, par exemple, des salaires et de l'organisation du travail. Ainsi, E. Di Rupo a-t-il précisé que « nous allons le faire entre autres en incitant les employeurs via des réductions de charge sur base contractuelle. Ce n'est pas du dirigisme ! Il n'y aura pas de perte de salaire ou une très légère perte de salaire, de l'ordre de 4 %, pour les travailleurs »²⁰.

Quelques jours plus tôt, P. Magnette, qui avait consacré un chapitre à la RCTT dans un ouvrage sur la gauche (Magnette, 2015), soulignait que malgré la croissance de la productivité, le temps de travail n'a plus diminué depuis les années 1980. Il laisse également entendre que la RCTT pourrait se négocier contre plus de flexibilité : « publiquement, les patrons n'aiment pas évoquer le sujet car la réduction du temps de travail reste un grand tabou ; en privé, ils me disent : "Si je pouvais négocier un grand accord sur le temps de travail, pour le faire

¹⁹ PS (2019) *Élections du 26 mai 2019. Programme PS*, mimeo, p. 163.

²⁰ *L'Écho*, 25 novembre 2017.

²¹ *Le Soir*, 23 novembre 2017. L'article évoque la semaine de 30 heures.

varier en fonction de mon activité, je le ferais" »²¹.

Dans l'opposition au fédéral, quatre parlementaires socialistes ont déposé une proposition de résolution en 2017, demandant au Gouvernement Michel « de définir sans délai, avec les partenaires sociaux, une stratégie pour aboutir à une réduction collective du temps de travail basée sur une semaine de quatre jours, en ayant égard notamment à l'obligation de création d'emplois, de maintien du pouvoir d'achat, de réduction des inégalités et à la situation particulière des TPE et PME » (Chambre des représentants, 2017).

Lorsqu'ils participent à une majorité au niveau régional ou communal, quelques responsables PS ont tantôt annoncé, tantôt initié des dispositifs de réduction du temps de travail, linéaires ou centrés sur les plus âgés (Ville de Charleroi, Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME), administrations wallonnes et de la Communauté française)²².

L'idée de RCTT suit à peu près la même trajectoire chez Écolo qu'au PS. La RCTT était une revendication phare du parti au cours des années 1980 et 1990. En 1997, le parti revendiquait la semaine des 32 heures. Le programme a toutefois évolué, suite à la défaite électorale qui a suivi la participation au gouvernement arc-en-ciel (1994-1999) : « après le désastre [électoral] des écotaxes, les écologistes ne pouvaient plus être des 'destructeurs d'emplois'. Attachés à améliorer leur image auprès du monde du travail et de l'entreprise, les partis verts firent de l'écologie 'l'avenir de l'économie', mirent en avant les 'emplois verts' et, discrètement, mirent de côté leurs revendications sur la réduction collective du temps de travail » (Ciccina, 2011, p. 44).

Le sujet revient de façon discrète dans le programme électoral en 2010. Écolo propose alors « d'inviter les partenaires sociaux à mettre le point à l'ordre du jour et à en faire un thème central des prochaines négociations interprofessionnelles » (*Idem*)²³.

Un « écolab » organisé sur le sujet en 2016 a contribué à reformuler le programme du parti pour les élections de 2019 et à produire de la sorte ce qui est probablement la proposition la plus détaillée parmi des acteurs programmatiques. Écolo propose ainsi « de rendre possible, pour les entreprises et les travailleurs qui le souhaitent, le passage à la semaine de quatre jours/32 heures, avec embauche compensatoire, maintien du salaire pour les salaires bas et moyens et une aide financière aux entreprises pour prendre en charge les surcoûts liés à ce passage »²⁴.

L'argumentaire rejoint celui des organisations syndicales et des autres partis favorables à la RCTT, en plaçant peut-être davantage la focale sur l'émancipation individuelle : « Cette formule permet aux travailleurs en place d'améliorer la qualité de leur emploi, de disposer de davantage de temps (implication citoyenne, loisirs, famille, culture, autre projet professionnel) et à des travailleurs à temps partiel ou à des demandeurs d'emploi d'augmenter leur temps de travail et d'accéder à l'emploi. Pour les entreprises, il s'agit d'une manière moderne de s'organiser et d'assurer aussi la motivation de leurs employés. Pour la société en général, il s'agit d'une façon de lutter contre le chômage endémique, notamment chez les jeunes, et de garantir davantage de cohésion sociale »²⁵.

Écolo n'envisage pas une mesure linéaire. Pour des raisons stratégiques, il propose de la limiter aux entreprises et travailleurs volontaires : « Rendre la mesure obligatoire nous isolerait des autres partenaires, qu'il s'agisse des syndicats, des autres partis politiques (Groen en particulier), des organisations patronales, et risque d'aboutir à un rejet pur et simple de notre proposition. C'est pourquoi nous défendons la mise en place volontaire, sur base d'incitants à destination des employeurs »²⁶.

Le programme prévoit une embauche compensatoire de 50 % minimum. Celle-ci sera financée par une réduction des cotisations sociales et un subside lié à la diminu-

²² Les projets en Région wallonne n'ont pas abouti avant le changement de majorité en juin 2017.

²³ Au même moment, Groen proposait la semaine de 32 heures pour tous, financée par un impôt sur la fortune (Ciccina, 2011).

²⁴ Écolo (2016) *Propositions d'Écolo pour le temps de travail. Pour la semaine de 4 jours*, 24 avril, mimeo.

²⁵ *Idem*.

²⁶ *Idem*.

tion des dépenses de chômage occasionnée par les nouvelles embauches, ainsi que par une réorientation des diminutions de cotisations existantes. Le principe du maintien du salaire est affirmé. Toutefois, une modération salariale, à concurrence de 2 % maximum, peut être envisagée pour les moyens et hauts salaires. L'entreprise gagnera également en flexibilité dans la mesure où les quatre jours seront prestés sur cinq à six jours ouvrables. Un soutien particulier sera apporté aux PME à travers des structures de mutualisation du travail (groupements d'employeurs) et des efforts de formation.

Enfin, Écolo mentionne la dégradation du pouvoir de négociation des travailleurs dans un contexte de « plein-chômage »²⁷ qui pourrait être corrigée par une politique de partage du travail : « le chômage structurel a affaibli les travailleurs dans leurs négociations avec les employeurs, une réduction du taux de chômage doit contribuer à rendre ces négociations plus égalitaires (...) une réduction du chômage a aussi pour corollaire un renforcement des travailleurs dans la négociation avec les employeurs et donc une plus grande équité sociale, une meilleure répartition entre les revenus du capital et du travail »²⁸.

Le Parti du Travail de Belgique (PTB), pour sa part, s'inscrit très nettement dans une vision offensive de RCTT. Il prône la semaine des 30 heures, en quatre jours et sans perte de salaire, afin de mieux partager l'emploi et les richesses. La RCTT est revendiquée principalement à l'appui de deux arguments : l'inégalité du partage du travail, avec notamment l'importance du temps partiel féminin, d'une part, et l'accroissement de la production de richesse supérieur à celle des salaires, d'autre part.

Le programme du PTB pour les élections fédérales de 2019 prône une stratégie progressive, mais dont les modalités concrètes, notamment en termes de financement ou d'organisation restent à préciser. Il s'agit d'abord de modifier le cadre légal afin de rendre possible la semaine de 30 heures.

Les pouvoirs publics devraient alors tester cette RCTT dans le secteur public, par exemple dans le secteur des soins de santé, et procéder à l'embauche compensatoire. Ensuite, 1 000 entreprises qui oseront sauter le pas seront sélectionnées ; ces « entreprises audacieuses et tournées vers l'avenir reçoivent un soutien financier et un coaching intensif »²⁹. Il s'agira d'étudier les difficultés et les bénéfices engendrés par la RCTT (en termes d'organisation du travail, de besoins en compétences, de productivité, etc.) avant de la généraliser.

Le parti a également contribué à la diffusion en Belgique des résultats d'une expérimentation de la semaine des 30 heures à Göteborg. À la maison de repos Svartedalen, qui comptait initialement 60 salariés, la journée de travail a été réduite à six heures et dix-sept nouveaux emplois ont ainsi pu être créés. Après deux ans, une diminution des congés de maladie de 4,7 % a été observée mais aussi une meilleure qualité de soins grâce à une meilleure collaboration entre professionnels. Ces éléments ont fait l'objet d'une carte blanche³⁰ au moment où en Belgique, la ministre de la Santé envisageait de supprimer des jours de congé accordés en fin de carrière au personnel soignant. Les auteures mettent également en perspective le coût par emploi créé à Svartedalen, d'environ 20 000 euros si l'on tient compte des diminutions des coûts de chômage, avec celui du *tax shift* en Belgique, estimé à 75 000 euros par emploi créé.

Enfin, le PTB a maintes fois plaidé pour la RCTT lors de restructuration d'entreprises, par exemple chez VCST ou ING en 2016, Oleon en 2017, AGC, Sodexo ou VW en 2020.

2.1.3. Acteurs pivots

Il peut être utile de mentionner quelques acteurs politiques qui n'adhèrent pas à l'idée de réduction généralisée du temps de travail mais qui peuvent avoir été récemment associés à des projets limités de RCTT (pour les fonctionnaires âgés, par exemple) ou pourraient, en raison d'une proximité

²⁷ Nous empruntons la notion à Maruani (2002) qui la définit comme la situation d'une société où la pénurie d'emplois pèse sur le monde du travail dans son ensemble.

²⁸ *Idem*.

²⁹ Programme PTB, chapitre Travail faisable, 2019.

³⁰ De Vries M., Ronse J. (2017) « Semaine de 30 heures : après la Suède, la Belgique fera-t-elle aussi preuve d'innovation sociale ? » (carte blanche), *Le vif*, 10 avril.

relative avec une organisation syndicale, être parties prenantes d'un compromis en la matière. En ce sens, on peut qualifier ces acteurs de pivots.

Ainsi, les partis situés au centre de l'échiquier politique, chrétien-démocrate flamand (Christen-Democratisch en Vlaams – CD&V) et humaniste francophone (Centre démocrate humaniste - CDH), ont été historiquement associés aux politiques de réduction du temps de travail au cours des trente glorieuses. La thématique a cependant aujourd'hui disparu des revendications et ne suscite plus chez ces partis de grand enthousiasme.

Les thématiques privilégiées par cette famille politique ont trait à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et se traduisent par des propositions de congés familiaux thématiques, qui relèvent de formules plus individualisées et conditionnées de réduction du temps de travail.

La flexibilité du travail est également encouragée par ces partis. Ainsi, alors qu'à la veille des élections de 2019, la thématique de la RCTT reprend place dans les débats, le CDH se déclare opposé à la réduction collective du temps de travail, en raison de l'augmentation du coût salarial associée à celle-ci (estimé à 15 % en cas de passage aux 32 heures par semaine), mais se prononce en faveur de la concentration de la durée du travail sur quatre jours par semaine, ce qui aurait pour avantage une meilleure conciliation des temps de vie des travailleurs ou pourrait améliorer la mobilité dans les villes³¹.

En Région wallonne, sous la législature 2014-2019, la ministre de la Fonction publique A. Greoli (CDH) a poursuivi le projet de son prédécesseur C. Lacroix (PS) du passage à la semaine de quatre jours avec embauche compensatoire (de 95 %) des fonctionnaires de plus de 60 ans exerçant des métiers pénibles. Le président du CDH s'était montré favorable à ce projet, à l'ambition limitée, tout en critiquant les propositions de réduction linéaire du temps de travail. Au sein du gouvernement bruxellois, le

CDH a aussi accepté l'idée d'étudier la possibilité d'une RCTT pour les travailleurs peu qualifiés (*cf. infra*).

Le parti DÉFI, qui fut un temps partie du MR, n'était pas connu comme défenseur de la RCTT. C'est cependant le ministre régional bruxellois de l'Emploi D. Gosuin qui a largement contribué à relancer le débat sur le sujet en 2015, en proposant d'étudier la possibilité du passage à la semaine de quatre jours, avec 20 % d'embauche compensatoire, à l'Agence Bruxelles Propreté (ABP)³².

D. Gosuin soulignait que deux tiers des demandeurs d'emploi bruxellois étaient peu qualifiés et qu'il est illusoire de croire que la formation ou le développement d'emplois peu qualifiés permettraient de résorber le chômage.

Émettant de sérieuses réserves sur le rapport du Conseil supérieur de l'emploi, D. Gosuin invite à « renouveler le débat et éviter de se mettre des œillères »³³. Il propose à l'État fédéral d'octroyer une forte réduction des cotisations sociales à l'Agence Bruxelles Propreté et demande à une équipe de chercheurs de réfléchir à la généralisation du modèle aux travailleurs peu qualifiés de la Région (voir l'article de Bertrand *et al.* dans ce numéro).

Cette initiative a contribué à formuler le programme de DÉFI pour les élections de 2019. Le parti veut ainsi « encourager le partage du temps de travail sur une base volontaire, en particulier dans les secteurs intensifs en main-d'œuvre peu qualifiée : « Nous voulons permettre la semaine de quatre jours avec maintien du salaire pour l'employé et embauche compensatoire par l'employeur, via un système de réductions des cotisations patronales. Outre l'objectif de création d'emplois et d'amélioration de la qualité de vie des travailleurs, le partage du temps de travail, pour être efficace, doit être accompagné d'une offre de formations des travailleurs concernés en mettant à profit le temps de travail libéré. Le partage du temps de travail devient alors opportunité de mobilité professionnelle et d'ascenseur social, et

³¹ CDH (2019) « Réduire ou aménager le temps de travail ? Vive le temps choisi ! » communiqué, 18 février (www.lecdh.be).

³² Il a également annoncé la mise en place d'une formule similaire pour le personnel de la commune d'Auderghem dont il est aujourd'hui bourgmestre.

³³ D. Gosuin (2015) « Réduction du temps de travail : relancer le débat sans œillères ! », communiqué de presse, 11 novembre.

donc rempart contre la menace de précarisation liée à la digitalisation de l'économie. Les travailleurs réduisant leur temps de travail seront encouragés à saisir cette opportunité pour se former ou valider leurs compétences et ainsi profiter de mobilités internes ou externes à leur entreprise »³⁴.

2.1.4. Des soutiens dans la société civile

Le projet sociétal de réduction collective du temps de travail est aussi porté par des mouvements citoyens ou des plateformes associatives : le Collectif Roosevelt, que nous avons déjà cité, le collectif Tout autre chose, la campagne Tam Tam qui associe notamment l'Association syndicale des magistrats, le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté, la Ligue des familles, Médecins du monde, la Ligue des droits de l'homme, etc. (Van Leeckwyck, 2020). On peut encore ajouter, mais la liste n'est pas exhaustive, des mouvements d'éducation permanente, souvent liés aux piliers vert et rouge tels que le MOC, les Femmes prévoyantes socialistes, etc. La marche mondiale des femmes faisait également référence à la RCTT dans ses revendications : « Une réduction générale du temps de travail serait bénéfique, tant pour les ménages à double revenu que pour les femmes isolées. Cela doit aller de pair avec des campagnes en faveur d'une répartition équitable des soins et des tâches domestiques au sein du ménage et avec la mise en place d'initiatives de soins collectifs et de services publics »³⁵.

2.2. CRISE DE LA COVID-19 ET RÉAFFIRMATION DES PRINCIPES

La crise de la Covid-19 a été l'occasion pour plusieurs acteurs de réintroduire la proposition de réduction du temps de travail. Il y a d'abord lieu de noter que la réduction collective du temps de travail limitée dans le temps fait partie de l'arsenal

de mesures mises en place par le gouvernement fédéral. Il s'agit, sur la base des dispositions existantes, d'accorder des réductions de cotisations aux entreprises qui réduisent l'horaire hebdomadaire ou qui passent à la semaine de quatre jours. Les cotisations sont réduites de 600 euros par trimestre en cas de réduction de 20 % du temps de travail et de 750 euros en cas de réduction de 25 %. En cas d'organisation du travail sous la forme de la semaine de quatre jours, la réduction est portée à respectivement 1 000 ou 1 150 euros.

Mais vu l'ampleur des pertes d'emplois redoutées, les organisations syndicales réaffirment le principe ou négocient une réduction plus structurelle du temps de travail. Ainsi par exemple, dans le secteur du commerce, la CNE proposait-elle d'accompagner le déconfinement (de septembre 2020) par une RCTT défensive ou offensive selon les situations : « Dans un secteur à majorité de travailleurs à temps partiel, la RCTT permet *de facto* une revalorisation de ce statut (...). Elle permet également une multiplication de l'emploi disponible dans un sous-secteur qui prévoit déjà d'embaucher (+6 % dans l'alimentaire). Dans une période où le chômage risque d'augmenter, cela peut permettre de résorber une partie des pertes d'emplois ne serait-ce que dans le secteur non alimentaire (-3 %). Pour les travailleurs à temps plein, la RCTT leur permettra de renouer avec une conciliation vie privée vie professionnelle plus tenable dans un secteur aux horaires atypiques »³⁶.

Pour la FGTB également, la crise sanitaire implique de « s'atteler à une répartition plus équilibrée du travail via une réduction collective du temps de travail et d'œuvrer pour un travail faisable »³⁷; la FGTB wallonne rappelle les principes qui doivent accompagner cette RCTT : « La semaine de 32 heures en quatre jours, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. Aucun des trois éléments de cette revendication ne peut être négligé. Cette disposition doit être négociée à l'intérieur d'un cadre inter-

³⁴ DÉFI (2019) *Programme fédéral*, mimeo, p211.

³⁵ Action nationale de la Marche mondiale des femmes, 2019, « Journée Internationale des Droits des femmes. Revendications », 8 mars 2019, mimeo.

³⁶ *Le Soir*, 21 septembre 2020.

³⁷ FGTB (2020) « La crise du Coronavirus : et après ? Manifeste de la FGTB », communiqué de presse, 18 juin.

³⁸ FGTB Wallonne (2020) *2020, solutions post-corona*, mimeo.

professionnel qui permet des déclinaisons sectorielles et d'entreprises »³⁸.

Les négociations pour la conclusion d'un accord interprofessionnel se sont ouvertes en janvier 2021, avec beaucoup de difficulté en raison de la marge salariale étroite calculée par le Conseil central de l'Economie (CCE). Comme l'avait fait la FGTB lors des deux précédentes négociations (*cf. supra*), la CSC a cette fois fait de la RCTT un de ses quatre axes de revendication : « L'idée est de pouvoir négocier une marge salariale suffisante pour permettre d'éventuelles réductions du temps de travail. D'une part, cela permet d'augmenter le salaire brut des temps partiels puisqu'à nombre d'heures oeuvrées inchangé, les personnes à temps partiel augmentent en fait leur pourcentage de temps de travail. D'autre part, dans un contexte d'augmentation du chômage, cela permet de répartir le travail de façon collective et donc, de créer de l'emploi. L'objectif est aussi de négocier un cadre pour une réduction du temps de travail défensive (financée par l'État) pour éviter les licenciements secs en cas de restructuration »³⁹.

Dans cette perspective, la sortie des dépenses en matière de RCTT de la loi de 1996, révisée en 2017, sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité pourrait être une piste à mobiliser. L'accord de Gouvernement De Croo prévoit une interprétation de cette loi par circulaire ministérielle afin de faciliter les négociations entre interlocuteurs sociaux.

2.3. LES LIGNES DE CLIVAGE ENTRE ACTEURS PROGRAMMATIQUES

Un ensemble assez large d'acteurs se déclare favorable à une forme de réduction du temps de travail mais, comme on a pu le lire, ils sont loin de s'unir autour d'un projet consensuel aux contours bien déterminés. Plus encore, la thématique fait parfois l'objet de débats et de divisions internes aux

acteurs. Nous pouvons en synthèse identifier au moins six points de tension entre acteurs.

La finalité de la RCTT varie selon les acteurs. Certes, l'on n'opposera pas les tenants du temps pour soi à ceux qui voient dans la RCTT un instrument de lutte contre le chômage, tous considérant l'importance de ces deux objectifs. Mais il faut reconnaître que l'accent varie selon les acteurs et que cela peut expliquer des divergences en matière d'obligation d'embauche compensatoire ou de maintien du salaire, par exemple.

L'ampleur et le rythme de la RCTT ne font à ce jour pas consensus non plus, même si « la semaine de quatre jours » apparaît comme un concept mobilisateur (Barbier, 2013). Si la plupart des acteurs évoqués indiquent que la RCTT doit être le résultat d'une négociation entre interlocuteurs sociaux, ils restent divisés sur l'objet de cette négociation ; elle peut porter sur le principe de la RCTT, sur la mise en œuvre ou le rythme de celle-ci, ou sur les modalités d'organisation du travail.

Ces questions rejoignent celle du caractère linéaire ou non de la RCTT. Doit-elle concerner toutes les entreprises et tous les secteurs ? Ou doit-elle faire l'objet d'incitations financières et se baser sur des démarches volontaires ? De même, la RCTT doit-elle bénéficier à tous les travailleurs ou privilégier (dans un premier temps ou non) certaines catégories (âgés, peu qualifiés, métiers pénibles, etc.) ?

Le financement de la RCTT est un autre objet de clivage important. Si l'argument du partage salarial défavorable et des profits croissants est avancé par certains, la plupart des acteurs évoquent une contribution publique sous la forme de réduction de cotisations sociales ou d'activation des allocations de chômage. Des propositions de suppression du crédit temps ou du chômage économique ont reçu un accueil très défavorable en 2010. Les financements alternatifs de la sécurité sociale, nécessaires pour compenser les baisses de cotisations, sont rarement évoqués. Il reste que le fait que la RCTT soit finan-

³⁹ CSC (2021) « Actualité - L'accord interprofessionnel à l'heure du Coronavirus », communiqué du 14 janvier.

cièrement neutre ou pas pour l'entreprise reste un objet de débat tout comme la contribution financière des travailleurs (qui semble toutefois être un tabou syndical). Sur ce dernier point, considérons objectivement qu'une baisse des cotisations sociales importante constitue une diminution du salaire socialisé des travailleurs et qu'un financement alternatif de la sécurité sociale (par exemple basé sur les impôts directs ou indirects) doit être assimilé à une perte de revenu pour les travailleurs.

Si le principe de l'embauche compensatoire est largement énoncé, son ampleur ne fait pas l'objet de consensus. Elle peut être totale ou partielle, obligatoire ou incitée. Une embauche compensatoire partielle induit un risque d'intensification du travail. La flexibilité accrue permise par la RCTT est souvent un argument avancé pour convaincre les entreprises, mais est aussi l'objet de réticences, syndicales notamment.

Terminons par la question environnementale qui connaît un intérêt croissant depuis le tournant du siècle et qui croise celle de la RCTT, sans avoir présenté les caractéristiques d'un adjuvant fédérateur. Même si le débat est peu développé sur le thème, un désaccord peut être observé entre, d'une part, les acteurs attachés à l'embauche compensatoire et au maintien du salaire et, d'autre part, ceux qui soulignent que les effets attendus de la RCTT en termes de temps libéré, d'augmentation du revenu des travailleurs à temps partiel et d'accès à l'emploi et à un revenu amélioré pour les demandeurs d'emploi peuvent se traduire par une augmentation de la consommation des ménages, néfaste en termes environnementaux.

2.4. ACTEURS VETO

Face aux acteurs programmatiques, ouverts à la RCTT, d'autres acteurs y sont franchement opposés. Les principaux acteurs hos-

tiles à la RCTT se situent, d'une part, parmi les partis à la droite de l'échiquier politique et, d'autre part, sur le banc patronal des interlocuteurs sociaux.

2.4.1. Hostilité des partis de droite

L'actuel plus grand parti du pays, la Nieuw-Vlaamse Alliantie (N-VA), n'a jamais fait mystère de son hostilité à l'idée de réduire le temps de travail. Dans son programme électoral de 2010, il disait souhaiter plus de flexibilité au niveau de l'entreprise par un calcul généralisé de la durée du temps de travail sur une base annuelle (Ciccica, 2011). Dans un entretien avant les dernières élections, la RCTT est associée à un épouvantail progressiste wallon par J. Jambon : « Si l'on en croit les derniers sondages, nous aurons côté francophone un front rouge-vert qui rêve ouvertement de transports publics gratuits et d'une semaine de travail de quatre jours. Si ces partis arrivent au pouvoir, ils anéantiront l'ensemble de la politique de relance initiée sous le Gouvernement Michel (...). Ce sera sans nous »⁴⁰.

Les partis de la famille libérale partagent cette attitude de refus de la réduction collective du temps de travail. Du côté francophone, le veto du Mouvement réformateur (MR) est exprimé dans des prises de positions publiques de leaders du parti et dans un argumentaire publié par son service d'études, le centre Jean Gol (CJG)⁴¹.

Le ton du document reflète l'intensité de l'opposition au principe d'une réduction du temps de travail, qualifié de « sophisme économique » : « Préconiser une réduction du temps de travail par semaine, avec maintien du salaire, sans hausse du rythme de travail et avec des embauches supplémentaires est farfelu »⁴².

Le CJG énonce une dizaine d'objections théoriques à la réduction collective du temps de travail : la quantité de travail dans l'économie n'est pas fixe, le travail n'est pas interchangeable, la RCTT repose sur une

⁴⁰ N-VA (2019) « Le seul barrage au tsunami de taxes rouge-vert est de voter pour la N-VA. », (www.n-va.be, Interview de B. De Wever et J. Jambon, 17 mai).

⁴¹ Centre Jean Gol (2018) *Libérer le travail*, Bruxelles, mimeo.

⁴² *Idem*, p. 10. Le document indique aussi que Charles Rogier plaida pour la limitation de la journée de travail à 12 heures par jour s'agissant des enfants en 1853, et, pour les ouvriers, d'industriels en 1883, soit avant la naissance du POB en 1885.

⁴³ Pour le CJG, si les conditions de travail actuelles diffèrent de celles qui prévalaient il y a un siècle, « elles n'ont pas été arrachées lors de glorieux combats comme le prétend la légende [mais] elles ont résulté quasi mécaniquement de l'augmentation de la productivité et de la dynamique capitaliste (CJG, 2018, p.4).

vision collectiviste de la société⁴³, elle dégrade la compétitivité des entreprises, ne crée pas d'emploi, aggrave les pénuries de main-d'œuvre, n'améliore pas les conditions de travail, pousse les entreprises à la modération salariale, creuse les inégalités de conditions de travail et ne permet pas la substitution des âgés par les jeunes.

On en retiendra *in fine* que « les libéraux n'ont pas de problème avec la réduction du temps de travail. À condition toutefois que les travailleurs et les employeurs choisissent spontanément et librement de procéder à cette réduction, qu'ils y consentent chacun individuellement (et non via des négociations collectives), que le salaire soit réduit proportionnellement au travail réduit et qu'il n'y ait aucune obligation de procéder à des embauches compensatoires »⁴⁴.

Le MR a également réagi à diverses occasions aux propositions d'acteurs politiques ou sociaux. En décembre 2017, le président du parti critique les positions du PS en la matière en les qualifiant d'infinançables, de coûteuses pour les entreprises et surtout d'inadaptées aux PME⁴⁵. Réagissant aux propositions de la FGTB l'année suivante, le chef de groupe MR à la chambre les qualifie d'inadaptées au 21^e siècle et d'un coût prohibitif (3 à 4 milliards d'euros). Il indique surtout qu'« il n'est pas possible de créer de l'emploi avec une réduction linéaire du temps de travail. Au contraire, il faut aller plus loin dans la flexibilisation du travail, l'individualisation des contrats et la baisse des cotisations »⁴⁶.

2.4.2. Opposition de principe des organisations patronales

Si des formules de RCTT ont pu être négociées dans certaines entreprises ou secteurs, les organisations patronales expriment un net refus de principe aux formules collectives de RCTT.

Les prises de position de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) sur le thème sont récurrentes. Dans une carte blanche

publiée en 2018, l'administrateur délégué de la FEB indique que la semaine de quatre jours produirait mécaniquement une augmentation du coût salarial de 20 % alors que celui-ci est, selon lui, déjà 11 % plus élevé que chez nos principaux concurrents. Il souligne en outre les difficultés organisationnelles que la RCTT représenterait pour les entreprises alors que le droit social octroie un très grand nombre de possibilités de congés thématiques. Enfin, il fait référence à la semaine de 35 heures qui, en France, « existe certes encore formellement, mais on tente d'y échapper de toutes les manières possibles, en rendant les heures supplémentaires nettement plus faciles et moins onéreuses »⁴⁷. À la veille des élections de 2019, la FEB rappelle ces arguments et y ajoute le problème des postes vacants qui serait aggravé par la réduction du temps de travail, alors que de nombreuses entreprises peinent à embaucher, en ce compris pour des fonctions qui ne demandent pas de diplôme⁴⁸.

L'Union des classes moyennes (UCM) ne s'écarte guère de la position de la FEB, même si elle s'exprime moins souvent sur le sujet. Pour l'UCM, la revendication syndicale repose sur une idée fautive. Elle avance quatre types d'arguments. L'emploi n'est pas un « gâteau à partager », d'une part, et les salariés ne sont pas interchangeable, d'autre part : « Le recrutement est compliqué car l'inadéquation est importante entre les compétences des demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises. Penser que libérer des heures de travail va « aspirer » les chômeurs dans l'emploi, c'est ignorer cette inadéquation »⁴⁹. Ensuite, l'UCM avance les difficultés organisationnelles liées à l'embauche compensatoire dans les TPE. Enfin, elle indique que les dispositions d'aménagement du temps de travail existantes contribuent au placement de la Belgique parmi les pays du monde où la conciliation vie privée vie professionnelle est parmi les meilleures. Lors de débats publics, le président de l'UCM a également insisté sur le coût de la mesure et récusé la

⁴⁴ *Idem*, p. 11.

⁴⁵ Chastel Olivier (2017) « Carte blanche. Quand le PS néglige les PME en matière de réduction du temps de travail », *L'Écho*, 12 décembre.

⁴⁶ *La Libre Belgique*, 4 juin 2018.

⁴⁷ Timmermans P. (2018) « Carte blanche. La réduction collective du temps de travail, une fausse bonne idée » dans *La Libre*, 5 novembre.

⁴⁸ Interview de Pauline Bertrand, attachée de presse FEB, *La Dernière heure*, 1^{er} février 2019.

⁴⁹ UCM, 2018, « Réduction du temps de travail. Pour les PME, c'est non », *UCM Magazine*, 31 octobre.

dimension collective de la réduction du temps de travail. En revanche, il ne s'est pas opposé à des formules individuelles qui iraient de pair avec une réduction du salaire⁵⁰.

L'Union wallonne des entreprises (UWE) s'exprime aussi rarement sur ce thème, qui relève avant tout du niveau fédéral, et ne s'écarte pas des positions patronales. Elle estime que la semaine de quatre jours n'est pas transposable au secteur privé et qu'une réduction du temps de travail handicaperait la Wallonie en bridant les possibilités de croissance de la productivité⁵¹.

À l'opposé de la réduction du temps de travail, les fédérations patronales plaident souvent pour davantage de flexibilité horaire, à travers notamment l'annualisation du temps de travail (ou la comptabilisation sur une durée plus longue) et l'assouplissement de l'encadrement des heures supplémentaires.

Notons enfin, pour éviter une segmentation trop dichotomique des acteurs, que certains représentants d'entreprises se sont montrés, dans le principe ou dans la négociation, ouverts à certaines modalités de RCTT⁵².

2.5. LES RAPPORTS DE FORCE

La réduction collective du temps de travail est avant tout une revendication syndicale. Pour la concrétiser, les organisations représentatives des travailleurs doivent réaliser ce que Pernot (2010) nomme le « travail syndical » qui est à la fois un processus de représentation et de défense des intérêts des travailleurs. En raison de l'institutionnalisation de lieux de négociation à différents niveaux (d'entreprise, sectoriel, interprofessionnel), cette activité comporte à la fois une dimension de terrain et une dimension procédurale.

Pour influencer une décision ou une intention d'une entreprise ou des pouvoirs publics, les organisations syndicales doivent bénéficier d'une légitimité, reposant notamment sur l'adhésion ou sur l'élection, et qui se renforce par les résultats obtenus par la négociation ou le conflit. Construire une représentation ne suffit toutefois pas pour développer un rapport de force susceptible de permettre l'obtention de transformations sociales ou économiques favorables aux travailleurs. Les syndicats doivent également chercher des soutiens, auprès de leurs adhérents ou d'autres acteurs, afin d'établir un tel rapport de force (que celui-ci s'exprime concrètement ou demeure seulement à l'esprit des protagonistes). L'ampleur du soutien déterminera le poids des syndicats dans la négociation avec les employeurs ou les autorités publiques. La négociation conduit ensuite (ou non) à des résultats (parfois appelés acquis). On appellera « capacité syndicale » le pouvoir de transformer la revendication en résultats (Pernot, 2010).

Dans le paysage francophone du pays, l'idée de la réduction collective du temps de travail, si l'on en croit les programmes électoraux, pourrait être soutenue par une majorité politique, même si elle est atypique. En Wallonie (sur la base des résultats au Parlement wallon pour l'actuelle législature), les partis favorables à la RCTT (PS, Écolo, PTB) représentent 54 % de l'électorat.

Mais au Parlement fédéral, qui est compétent pour légiférer en matière de droit du travail, le rapport de force est bien plus défavorable à l'idée de RCTT. Il faudrait en effet une très improbable union du type « Olivier » (socialistes, sociaux-chrétiens/humanistes, écologistes) élargie au PTB-PVDA pour constituer une majorité.

Les dernières évolutions en matière de réduction du temps de travail trouvent toutefois la plupart du temps leur origine dans

⁵⁰ Émission *À votre avis*, RTBF, 2 mai 2018.

⁵¹ L'administrateur délégué de l'UWE, O. De Wasseige, indiquait ainsi que « parce que nous sommes en Wallonie dans une région économiquement pauvre et que par conséquent en devant aller chercher le cinquième jour de chaque collaborateur qui passerait à 4/5 temps dans les demandeurs d'emploi, on diminue les capacités d'augmenter le nombre réel d'heures prestées au total. On resterait donc à 80% de la moyenne européenne du PIB et donc on resterait une région pauvre. Ça poserait un réel problème en termes de capacité d'augmentation de la productivité » (JT de la RTBF, 19 février 2019).

⁵² L'administrateur délégué de la Sonaca s'exprimait ainsi au JT de la RTBF le 18 janvier 2015 : « Partager le temps de travail, *a priori*, je ne suis pas contre. Ce qu'il faut faire c'est le faire d'une façon qui n'affaiblisse pas les entreprises. Il faut trouver des solutions sectorielles. Ici dans l'entreprise on a des besoins particuliers. On veut des pauses de 8 heures pour bien cadencer l'assemblage sur une chaîne de montage. J'imagine que dans le *retail*, les grands magasins, ou dans les banques, c'est encore différent. Si on peut trouver des accords, c'est un peu compliqué pour les entreprises mais c'est tout à fait faisable, et je pense que socialement, c'est tout à fait souhaitable ».

la concertation sociale; le législateur n'intervenant que comme « camion balai » afin d'aligner quelques secteurs minoritaires sur la norme conventionnelle.

Or, en matière de concertation, le rapport de force ne penche pas non plus en faveur des acteurs partisans d'une réduction du temps de travail. La concertation, cadencée par la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, s'inscrit souvent dans un tripartisme de fait (Conter et Faniel, 2019) et contraint les syndicats à adopter, en matière de temps de travail, une logique défensive

visant à limiter les initiatives d'augmentation du temps de travail (en fin de carrière notamment).

Lors des négociations interprofessionnelles amorcées en 2018 et 2020, les revendications syndicales sur le temps de travail ont été immédiatement écartées. Plus généralement, les normes salariales acceptées ou imposées au cours des deux dernières décennies témoignent de la faible capacité des syndicats à modifier le partage entre profits et salaires, en faveur de ces derniers⁵³.

⁵³ Sur l'évolution de la part salariale en Belgique, voir GRESEA (2018).

3

LES SCÉNARIOS : ENTRE L'UTOPIE ET L'INVESTISSEMENT SOLIDAIRE

En matière de réduction du temps de travail, les années suivant la Seconde Guerre mondiale ont également été les trente glorieuses. S'en sont suivies quarante frileuses, ou à certains égards vicieuses, dans la mesure où le partage du temps de travail s'est opéré par le marché et sur une base individuelle, et est assorti d'un salaire réduit pour les travailleurs et travailleuses qui ne veulent ou ne peuvent prester un temps de travail conforme à la norme du temps plein.

Au lendemain de la crise sanitaire qui a affecté la plupart des pays du monde et qui a provoqué un ralentissement inédit de l'économie de la Belgique et de ses régions, quel pourrait être le sort réservé au projet social de réduction collective du temps de travail? Plusieurs scénarios peuvent être établis. Il ne s'agit pas ici d'un exercice de prospective de long terme mais de mise à plat des arguments et rapports de forces en présence. Trois scénarios nous semblent pouvoir être distingués.

3.1. L'IMPROBABLE SCÉNARIO MAXIMALISTE

« La semaine des 32 heures en quatre jours sans perte de salaire, avec embauche compensatoire, sans augmentation des rythmes de production et financée sur les profits des actionnaires » est sans doute la version idéale-typique de la réduction du temps de travail, une version « maximaliste et miraculeuse » pour reprendre les termes de Cette et Taddéi (1997).

Cette version de la RCTT s'inscrit certes dans une certaine continuité historique, un siècle après l'instauration de la semaine des six jours et près d'un demi-siècle après celle des cinq jours. Elle repose aussi sur un argumentaire varié, alliant partage du tra-

vail et lutte contre le chômage, plus juste répartition des richesses produites, bien-être des travailleurs ou encore égalité entre hommes et femmes, voire même efficacité productive des entreprises.

Mais ce scénario de RCTT semble être aujourd'hui considéré par la plupart des acteurs politiques et syndicaux qui y sont attachés, comme un horizon idéal, tout comme ses versions tempérées par un financement public. La présence de cette revendication dans les programmes a une fonction tribunitienne et mobilisatrice des affiliés ou de l'électorat et une fonction de sensibilisation de l'opinion.

Dans le contexte de pertes importantes de chiffre d'affaires et de faillites annoncées dans plusieurs secteurs en raison de la crise de la Covid-19, et vu la faible capacité de négociation syndicale en ce domaine au niveau interprofessionnel, bridée par ailleurs par la loi de 1996 sur la marge salariale disponible, vu également le rapport de force parlementaire, ce scénario paraît aujourd'hui purement théorique.

3.2. LE PLUS PROBABLE « BUSINESS AS USUAL » OU LA MARCHE DE L'HISTOIRE AUX PETITS PAS

Un deuxième scénario est celui de la dépendance au sentier des pratiques et normes existantes. Il s'agit en quelque sorte de la position syndicale de repli actuelle, où la RCTT se négocie, le plus souvent dans une perspective défensive, pour les travailleurs âgés, en s'appuyant sur les possibilités de réduction de cotisations sociales et celles, devenues plus ténues, de crédit-temps.

Des pratiques de ce type s'observent dans le secteur public, dans les secteurs des soins de santé (cf. *supra*) ou parfois dans le secteur privé. Dans certains cas, une partie du coût est supportée par les travailleurs, en termes de flexibilité ou de revenu (voir article introductif à ce numéro).

Parfois, les négociations en matière de RCTT sont plus offensives, lorsque la situation des secteurs ou des entreprises le permet. Mais les évolutions obtenues, par exemple les 35 heures, si elles peuvent améliorer la vie des travailleurs, n'ont pas toujours d'impact significatif sur l'emploi.

Ces pratiques de RCTT négociées ont la vertu pédagogique de démontrer qu'elles sont réalisables, finançables et qu'elles n'entament pas la santé financière des entreprises, qu'elles permettent la création ou évitent des destructions d'emploi (voir Larroutourou et Méda, 2016). Elles constituent aussi des opportunités pour les acteurs programmatiques de stimuler le débat politique et médiatique sur le sujet.

Mais ces pratiques, qui induisent une diversité des situations d'emploi entre travailleurs et aussi précieuses soient-elles pour le débat public, ne peuvent seules contribuer aux objectifs sociétaux énoncés plus haut.

3.3. LES CONDITIONS D'UNE RCTT AMBITIEUSE ET SOLIDAIRE

Peut-on dès lors envisager un troisième scénario de généralisation de la réduction du temps de travail, et à quelles conditions ? Comment, en d'autres termes, transformer l'horizon lointain de la semaine de quatre jours en un projet plus rapproché ?

Les voies sont étroites en raison du rapport de force énoncé plus haut, mais on peut émettre l'hypothèse que le développement d'une coalition de cause soit une condition nécessaire à la modification de la norme du temps de travail en Belgique.

L'analyse des coalitions de cause est issue de la science politique anglo-saxonne et en particulier des travaux de Sabatier et Jenkins-Smith (1993). Cette approche considère que les politiques publiques résultent de la compétition de coalitions d'acteurs concurrentes. Une coalition de cause se caractérise par plusieurs éléments : un groupe d'acteurs partageant un ensemble de valeurs communes, une conscience de l'urgence d'un problème social, une vision partagée des causes et solutions à ce problème et une action coordonnée afin d'atteindre un objectif défini. Une coalition de cause suppose donc un degré élevé de cohérence entre acteurs et une action programmatique visant le changement social. Elle cherche à s'étendre, à convaincre d'autres acteurs et atteint ses objectifs lorsqu'elle devient dominante⁵⁴.

L'inaccessibilité immédiate de la réduction collective et massive du temps de travail est certainement moins liée à la pertinence des argumentaires mobilisés qu'aux rapports de force. Si un large ensemble d'acteurs syndicaux, associatifs, académiques et politiques semble partager, plus largement dans la partie francophone du pays, l'objectif de la RCTT, celui-ci est encore loin de constituer une coalition de cause au sens défini par Sabatier. Le projet de RCTT mériterait donc, pour aboutir, que les acteurs partageant une volonté effective de transformation (ceux donc qui n'utilisent pas le thème à des seules fins mobilisatrices ou d'identité politique) établissent un projet partagé et une stratégie commune d'action. Il s'agit notamment de s'entendre sur l'ampleur, les modalités et le rythme de la réduction du temps de travail souhaitée, ainsi que sur son financement.

Le projet partagé devra reposer sur une clarification des éléments conflictuels cités plus haut. Il devra aussi et surtout présenter de nouvelles dimensions susceptibles de permettre un consensus plus large en dépassant les lignes de clivage traditionnel. Les pistes esquissées ci-dessous bousculent certains tabous, tantôt syndicaux ou patronaux, tantôt de partis situés plutôt à

⁵⁴ Ce cadre d'analyse a pu être mobilisé pour expliquer des évolutions politiques aussi diverses que la politique du prix unique du livre en France (Surel, 1997), la modification de la politique suisse en matière de drogues (Kübler, 2002) ou encore l'apparition de la stratégie européenne pour l'emploi (Conter, 2012).

droite ou à gauche de l'échiquier politique, mais elles pourraient être susceptibles de faire bouger certaines lignes. Ce scénario repose sur trois lignes directrices.

Premièrement, la réduction du temps de travail sera linéaire dans son principe et concernera l'ensemble des travailleurs. C'est ici d'abord l'effet sur le chômage qui est visé. Une RCTT ne peut occasionner d'embauche compensatoire que si elle est significative et ne peut être neutralisée par une intensification du travail. Le projet de semaine de quatre jours a aussi une vertu mobilisatrice pour les travailleurs en intégrant également une dimension d'épanouissement individuel. Comme le souligne Valenduc (2017) : « traditionnellement, la réduction du temps de travail a été envisagée sous l'angle du partage du travail, ou plus précisément de la redistribution de l'emploi. Le message qui accompagne la formule "semaine de quatre jours" est sensiblement différent. Il met d'abord en avant l'amélioration de la qualité de vie, à la fois au travail (moins de pression, moins de stress) et en dehors du travail (davantage de temps libre). La question de la redistribution de l'emploi est certes toujours présente, mais elle n'apparaît plus au premier plan, elle est plutôt présentée comme une conséquence sociale positive de la réduction du temps de travail ».

La formule des quatre jours sera établie sur une moyenne annuelle et les dimensions organisationnelles relèveront de la concertation sociale d'entreprise. Quelques exemples souvent cités⁵⁵ montrent que cette formule de RCTT permet une flexibilité accrue pour l'entreprise et peut contribuer à l'amélioration de son efficacité productive et à la motivation des travailleurs.

Deuxièmement, considérée comme positive pour l'entreprise (plus de flexibilité), pour les pouvoirs publics (moins de dépenses de chômage) et pour les travailleurs (plus de loisirs), la RCTT reposera sur une triple source de financement⁵⁶.

La flexibilité accrue intelligemment négociée (par exemple en termes de périodes d'ouverture ou d'ajustement du volume de main-d'œuvre à la demande) peut permettre d'augmenter la productivité et de dégager des ressources pour financer la RCTT. Il s'agit bien sûr d'encadrer par la négociation l'organisation du travail pour éviter toute intensification excessive du travail, notamment dans la perspective de la croissance de la digitalisation et du télétravail.

Les effets retour pour les pouvoirs publics sont à modéliser afin d'identifier les moyens publics à consacrer à la RCTT. Les réductions actuelles de cotisation sociales, limitées dans le temps et bien inférieures à celles prévues par la loi De Robien en France, seront intensifiées.

Un accroissement important du temps libéré devrait aussi permettre de penser autrement le financement de la RCTT. Il s'agit, on l'a vu, d'un des principaux arguments opposant de façon radicale les tenants et opposants de celle-ci.

Les arguments mobilisant l'évolution du partage salarial et des taux de profits s'appuient sur des constats avérés, mais un argumentaire qui n'est pas mobilisé dans un rapport de force déterminant ne peut conduire au changement. L'état des forces en présence ne permet pas de penser, à court ou moyen terme, au développement d'une RCTT généralisée financée par les seuls profits des entreprises ou par la seule sécurité sociale, même si les effets retour en termes de dépenses de chômage méritent d'être estimés. La réforme de la loi de 1996 sur la sauvegarde préventive de la compétitivité est un verrou institutionnel que les partis favorables à la RCTT lèveront en priorité.

Dans le même temps, il sera pertinent de réfléchir à une modalité de rachat solidaire du temps de travail. En effet, si le temps libéré constitue une valeur importante pour

⁵⁵ Voir notamment Larroutourol et Méda (2016), Houba et Cermak (2017) ou encore l'introduction à ce numéro.

⁵⁶ Cette proposition est clairement énoncée dans un rapport de l'Institut Emile Vandervelde (IEV – centre d'études du PS) et présentée comme le scénario le plus acceptable socialement : « Il s'agit de faire contribuer l'ensemble des parties prenantes. Comme chacune d'entre elles tire un avantage à la réduction collective du temps de travail, chacune d'entre elles pourrait financer une partie de celle-ci. On pourrait ainsi envisager que l'État attribue une aide aux entreprises qui s'engagent dans une RCTT (par exemple via des réductions de cotisations sociales et des activations d'allocations de chômage) mais que ces entreprises assument une partie du coût que celle-ci représente. La négociation sectorielle ou d'entreprise fixerait aussi la manière dont les travailleurs pourraient, eux aussi, participer » (Lepoivre, 2017, p. 18).

les salariés, une contribution solidaire (sur le modèle des premières caisses de sécurité sociale créées au sein du monde ouvrier) pourrait permettre d'apporter des moyens financiers.

L'idée écorne à la marge le principe du « sans perte de salaire » brandie par les partisans de la RCTT, mais elle a cependant déjà été, on l'a vu, réfléchi ou énoncée par certains acteurs (au sein de la CSC, par un président du PS, dans les propositions d'Écolo)⁵⁷. Elle s'inspire de certaines expériences françaises analysées par Larrouturou et Méda (2016) où les salariés ont préféré du temps libéré aux augmentations salariales futures.

Les modalités de la contribution des salariés seront définies dans le cadre de la concertation sociale. Des pistes comme l'affectation de la marge salariale, de l'indexation et des augmentations barémiques, des avantages en nature et des primes à la RCTT permettraient un quasi maintien du salaire nominal⁵⁸. Une contribution salariale modérée (du type « 80 % prestés, payés 90 % ») pourrait être promue auprès des travailleurs (en soulignant les gains en matière de déplacement, de gardes d'enfant, etc.). Les salaires les plus faibles ne seront pas concernés par cette contribution progressive.

Troisièmement, la RCTT s'accompagnera d'un investissement inédit en matière de

formation. On a vu l'importance de cette proposition dans les positions d'acteurs. Il s'agira certes de permettre aux travailleurs d'être plus productifs. Il s'agira aussi de former les nouveaux entrants dans les entreprises, notamment là où les difficultés de recrutement sont liées à un manque objectif de qualification.

Mais au-delà de ces formations à visée adaptative, il s'agira de réfléchir collectivement, dans une perspective d'éducation permanente, à l'usage des temps sociaux. La RCTT constituerait-elle un vrai progrès social si elle conduisait les travailleurs de l'écran du bureau à l'écran du salon, des embouteillages du ring à ceux du shopping? Le développement d'une société sans doute un peu moins consumériste, du travail libéré, de la créativité, de la participation sociale est un chantier gigantesque qui mobilisera la recherche et la connaissance. Le partage égalitaire du travail domestique sera également au cœur des priorités.

Ce dernier scénario, qui peut paraître utopiste ou improbable, présente de nombreuses similitudes avec des étapes de progrès ou d'émancipation de notre histoire sociale (sécurité sociale, congés payés, etc.) nées de combats et de compromis dans des contextes économiques et des niveaux de richesse nationale, loin d'être plus favorables qu'aujourd'hui.

⁵⁷ Le principe de la diminution de salaire s'applique par exemple déjà dans le Plan tandem qui prévoit la possibilité pour les travailleurs âgés du secteur non-marchand de passer à mi-temps en mobilisant le crédit-temps de fin de carrière.

⁵⁸ Le blocage des salaires, la diminution du salaire réel à travers le saut d'index, l'affaiblissement de la sécu à travers des diminutions ont été imposés aux travailleurs sans autre contrepartie que la promesse d'une croissance plus riche en emploi ; il s'agirait de conditionner ces politiques à une RCTT.

4 CONCLUSION

La participation à l'emploi reste un objectif central de nos sociétés. Depuis 20 ans, presque tous les gouvernements fédéraux ou régionaux de Belgique adoptent en début de législature des objectifs en termes de taux d'emploi. Mais la pleine participation au travail est loin d'être une réalité. La croissance économique baisse dans nos pays de façon structurelle au fil des décennies et ne permet plus de créer des emplois en nombre suffisant; les évolutions technologiques annoncées feront, avertissent certains, diminuer encore l'intensité en emploi de la croissance. Le taux d'emploi connaît une progression plus lente que l'emploi partiel ou précaire. Et dans l'emploi, le *burnout* devient un vrai problème autant social qu'économique.

Face à l'incapacité du marché et des politiques publiques d'assurer l'emploi pour tous, la revendication de la RCTT est érigée de façon récurrente comme une solution alliant partage du travail et amélioration de la qualité de vie. L'enjeu serait de renouer avec une tendance historique interrompue depuis les années 1980.

Les avancées historiques en faveur de la réduction du temps de travail ont supposé deux conditions nécessaires et parfois cumulatives: une prise de conscience ou une adhésion dans le camp patronal ou des politiques à droite, d'une part (conviction, animée d'un certain paternalisme, de la nécessité de ne pas épuiser la force de travail au cours de la révolution industrielle, acceptation du principe du partage des gains de productivité après la Seconde Guerre mondiale et reconnaissance de la contribution positive de ce partage pour la croissance économique, croyance dans l'externalité positive de la réduction du temps de travail dans les entreprises durant les années 1990 par les partisans de la loi de Robien en France, etc.), et un rapport de force politique ou social, d'autre part (capacité de mobilisation du mouvement

ouvrier, majorité parlementaire, concertation sociale équilibrée).

Force est de constater que ces conditions sont loin d'être réunies aujourd'hui. On ne trouve guère dans les rangs parlementaires de large majorité favorable à la semaine de quatre jours et entre les interlocuteurs sociaux, le rapport de force est tel, qu'au niveau interprofessionnel, les syndicats n'ont plus pu négocier une marge salariale supérieure à 1,1% pour deux ans depuis 2008, quand ils n'ont pas été tenus d'accepter ou de se voir imposer une marge nulle ou limitée à quelques dixièmes de pourcentage. L'accord interprofessionnel conclu en juin 2021 ne comprend pas de norme salariale; il ignore la revendication de RCTT et comprend, au contraire, une augmentation temporaire du nombre d'heures supplémentaires volontaires.

Dans ce contexte, les expériences de réduction du temps de travail, partielles, sectorielles ou d'entreprises, constituent des victoires symboliques et des façons de maintenir la question du partage du travail dans l'agenda discursif. Elles servent également de structure de plausibilité aux revendications politiques et syndicales. La RCTT est ainsi un incontestable concept mobilisateur dans la compétition électorale politique ou syndicale.

Le *momentum* des crises contemporaines (financière en 2008, sanitaire aujourd'hui) permet également de réaffirmer la pertinence des argumentaires mais ne change pas fondamentalement les rapports de force. L'idée de la RCTT autant que ses diverses modalités sont assurément conflictuelles.

Qu'en sera-t-il de la RCTT au lendemain de ces crises? Le scénario le plus probable est celui d'une dépendance au sentier des pratiques existantes, faite d'expériences localisées, non linéaires et s'appuyant sur un financement public réduit, loin de l'horizon de la semaine de quatre jours pour tous.

L'alternative pourrait résider, d'une part, dans l'unification d'une véritable coalition de cause autour de la RCTT, qui s'accorde sur le contenu, la stratégie, les étapes, le prix accepté (en termes de cotisation sociale, de flexibilité, de productivité, de modération salariale, par exemple), et, d'autre part, dans la capacité des acteurs à faire évoluer les points de veto et à forger un nouveau compromis social.

BIBLIOGRAPHIE

Barbier, J.-M. (2013) « Un nouvel enjeu pour la recherche en formation : entrer par l'activité », *Savoirs*, 33, pp. 9-22.

Cette, G. et Taddéi D. (1997) *Réduire la durée du travail. De la théorie à la pratique*, La librairie générale française, Paris.

Chambre des représentants (2017) *Proposition de résolution pour une réduction collective du temps de travail* (déposée par Mme Laurette Onkelinx et consorts), DOC 54 2610/001.

Ciccia, L. (2011) *Réduire collectivement le temps de travail : pour une plus juste distribution des richesses pour travailler tous et pour vivre mieux!*, Étude pour le Collectif de solidarité contre les exclusions, Bruxelles, mimeo.

Conter, B. (2012) *La stratégie européenne pour l'emploi. De l'enthousiasme à l'effacement*, CRISP, Bruxelles.

Conter, B. (2015) « Politiques sociales et influences européennes : problématiser le changement et l'inertie », *Dynamiques régionales*, 2, pp. 6-15.

Conter, B. et Faniel J. (2019), « La conflictualité sociale en 2018 : de l'es-soufflement à a contestation polychrome », *Courrier hebdomadaire, CRISP*, 2422-2423, pp. 16-31.

Coosemans, T. (2007) « Les programmes des partis francophones pour les élections fédérales du 10 juin 2007 », *Courrier hebdomadaire, CRISP*, 1950-1951.

Delwit, P. (2011) « Le Parti socialiste » dans Delwit Pascal, Pilet Jean-Benoît, Van Haute Emilie, *Les partis politiques en Belgique*, ed. de l'ULB, pp. 106-126.

Di Rupo, E. (2017) *Nouvelles conquêtes*, Luc Pire, Liège.

Dufresne, A. et Bauraind B. (2018) « Que reste-t-il de la réduction collective du temps de travail ? », *Politique*, 104, pp. 38-48.

Faniel, J. (2006) *Les syndicats, le chômage et les chômeurs en Belgique. Raisons et évolution d'une relation complexe*, Thèse en sciences politiques, ULB, Bruxelles, mimeo.

Faniel, J. (2014) « La gauche en Belgique. Une étoile polaire, deux cli-vages, beaucoup de partis », *Les @analyses du CRISP en ligne*, 25 mars 2014, www.crisp.be.

Genieys, W. et Hassenteufel, P. (2012) « Qui gouverne les politiques publiques ? », *Gouvernement et action publique*, 2, pp. 89 - 115.

GRESEA (2018) *Le salaire des belges. Création et distribution de la richesse en Belgique*, Bruxelles, mimeo.

Jamoule, M., Geerkens, E., Foxhal, G., Kefer, F. et Bredael, S. (1997) *Le temps de travail. Transformations du droit et des relations collectives de travail*, CRISP, Bruxelles, 580 p.

Kübler, D. (2002) « Les acteurs associatifs dans l'*advocacy coalition framework* : application aux politiques publiques de lutte contre la drogue en Suisse », *Pyramides*, 6, pp. 83-102.

Larrouturou, P. et Méda D. (2016) *Einstein avait raison. Il faut réduire le temps de travail*, Ed. de l'Atelier, Ivry-sur-Seine.

Lepoivre, F. (2017) *La réduction collective du temps de travail. Repenser la répartition du travail pour le bien-être de tous*, Rapport de l'IEV, Bruxelles, mimeo.

Magnette, P. (2015) *La gauche ne meurt jamais*, Luc Pire, Liège.

Maruani, M. (2002) *Les mécomptes du chômage*, Bayard, Paris.

Pernot, J.-M. (2010) *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, Paris.

Sabatier, P. et Jenkin-Smith, H. (1993) *Policy Change And Learning: An Advocacy Coalition Approach*, West View Press, Colorado.

Surel Y. (1997) *L'État et le livre*, L'Harmattan, Paris.

Valenduc, G. (2017) « Réduction collective du temps de travail : vers la semaine des quatre jours ? », *Démocratie*, 3 juin.

Van Leeckwyck, R. (2020) « La campagne TAM TAM », *Courrier hebdomadaire, CRISP*, 2448-2449.

ANNEXES :
ANNEXE 1 : UN SOUTIEN PUBLIC
MARGINAL À LA RCTT EN
BELGIQUE

Océane Bertrand (DULBEA)
Maxime Fontaine (DULBEA)
Thomas Hausmann (METICES)

En Belgique, le 1^{er} janvier 2003, la durée hebdomadaire légale de travail a été réduite sans diminution de la rémunération à 38 heures tant pour les entreprises privées que pour le secteur public¹. Les autorités belges ont également mis en place deux principaux types de mesures qui agissent comme incitant à la réduction du temps de travail. Premièrement, les mesures visant à diminuer le temps de travail dans le secteur privé qui ont pour vocation d'inciter l'employeur à alléger l'horaire de ses travailleurs sans diminution salariale en intervenant sur le coût entraîné par la diminution du temps de travail. Deuxièmement, les mesures visant à diminuer le temps de travail dans le secteur public ayant pour objectif de permettre aux travailleurs, et notamment aux travailleurs âgés, qui le désirent de diminuer leur temps de travail. Par ailleurs, les interruptions de carrière permettent de diminuer effectivement le temps de travail mais ce régime ne s'apparente pas à une mesure structurelle de réduction du temps de travail.

Les sections suivantes détaillent les modalités des mesures relatives à la réduction du temps de travail en application au sein du secteur privé et du secteur public ainsi que l'impact de celles-ci en termes de dépenses et de travailleurs concernés.

Réduction du temps de travail dans le secteur privé

Avant la mesure citée précédemment, il existait déjà la possibilité, volontaire, de réduire collectivement le temps de travail en deçà de 38 heures par semaine. Celle-ci concerne les employeurs et les travailleurs du secteur privé² et le personnel des entreprises publiques autonomes telles que Proximus, la SNCB, Bpost, Belgocontrol et la BIAC³. À l'origine, une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale était octroyée pour les travailleurs concernés afin d'inciter les employeurs à instaurer une réduction du temps de travail. Depuis le 1^{er} janvier 2004, cet incitant a été remplacé par une réduction « groupe cible » d'un montant trimestriel de 400 euros par travailleur.

La durée de cette réduction de cotisations sociales varie en fonction du niveau de la diminution du temps de travail : deux ans pour une durée de travail de 37 heures, trois ans pour une durée de travail de 36 heures ou quatre ans pour une durée de travail de 35 heures.

En parallèle à cette mesure, la semaine de quatre jours poursuit le même objectif. Elle concerne également les employeurs et les travailleurs du secteur privé et le personnel des entreprises publiques autonomes. Comme son nom l'indique, elle vise à diminuer le nombre de jours effectivement prestés à quatre par semaine. La durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur quatre jours mais aussi sur cinq jours avec trois jours pleins et deux demi-jours. À l'origine, la mesure incitative consistait en une réduction de cotisations de sécurité sociale unique de 400 euros par travailleur. De la même façon que la réduction collective du temps de travail, cet incitant prend désormais la forme d'une réduction « groupe cible ». Son montant s'élève à 400 euros par travailleur et par trimestre pendant une durée de quatre trimestres, soit 1 600 euros par travailleur.

La combinaison des deux mesures (réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours) donne droit à une réduction de cotisations de sécurité sociale plus élevée. En effet, un montant forfaitaire de 1 000 euros par travailleur est accordé pour les trimestres durant lesquels l'employeur bénéficie des deux réductions « groupe cible ».

Sur la base des données de l'ONSS (voir tableau 1), les mesures relatives à la réduction du temps de travail au sein du secteur privé représentent un total de 8,6 millions d'euros en 2016 : la réduction collective du temps de travail (8,3 millions d'euros) est largement surreprésentée par rapport à la semaine de quatre jours (0,1 million d'euros) et à la combinaison des deux mesures (0,2 million d'euros). Les dépenses enregistrent une forte baisse depuis 2006 (-70,1 %). Le nombre de bénéficiaires dimi-

¹ Au 1^{er} janvier 1999, une précédente réduction légale de la durée de travail avait fixé le nombre d'heures à 39 heures par semaine.

² Les employeurs et les travailleurs du secteur privé relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

³ Selon la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques autonomes.

nue également au cours de la période considérée, passant de 17 259 ETP (équivalent temps plein) en 2006 à 5 070 ETP en 2016. Au niveau de la répartition régionale, les travailleurs résidents en Flandre sont

davantage concernés par ces mesures (79,6 % des bénéficiaires)⁴. Selon ces données, le coût moyen des mesures par bénéficiaire est estimé à environ 1 700 euros par an.

Tableau 1 : Dépenses des mesures relatives à la réduction collective du temps de travail et à la semaine de quatre jours (en milliers d'euros) et nombre de travailleurs concernés (en ETP) au lieu de domicile

	Dépenses					Bénéficiaires				
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Autre ⁵	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Autre	Belgique
2006	2 024,3 7,1 %	17 563,1 61,4 %	8 606,8 30,1 %	429,8 1,5 %	28 623,8 100,0 %	1 232,2 7,1 %	10 570,5 61,2 %	5 195,9 30,1 %	429,8 2,5 %	17 259,1 100,0 %
2008	907,0 12,3 %	4 066,4 55,3 %	2 233,0 30,3 %	153,0 2,1 %	7 359,4 100,0 %	555,8 12,5 %	2 427,7 54,7 %	1 364,6 30,7 %	153,0 3,4 %	4 440,4 100,0 %
2010	885,2 6,7 %	9 340,5 70,7 %	2 909,5 22,0 %	83,1 0,6 %	13 218,4 100,0 %	373,1 5,4 %	4 936,1 71,8 %	1 520,9 22,1 %	83,1 1,2 %	6 876,0 100,0 %
2012	337,9 4,1 %	5 892,6 71,2 %	1 985,2 24,0 %	58,9 0,7 %	8 274,6 100,0 %	204,9 4,2 %	3 441,6 70,5 %	1 198,9 24,6 %	58,9 1,2 %	4 879,7 100,0 %
2014	642,3 9,5 %	4 466,0 66,3 %	1 537,5 22,8 %	89,2 1,3 %	6 735,0 100,0 %	388,5 9,7 %	2 624,5 65,6 %	936,7 23,4 %	89,2 2,2 %	4 000,1 100,0 %
2016	305,3 3,6 %	6 806,9 79,5 %	1 327,1 15,5 %	117,8 1,4 %	8 557,0 100,0 %	186,3 3,7 %	4 034,8 79,6 %	779,6 15,4 %	69,4 1,4 %	5 070,1 100,0 %

Source : ONSS

Les données du tableau ci-dessus sont présentées au lieu de domicile des travailleurs. Or, la Belgique connaît une mobilité importante de ses travailleurs⁶, principalement à destination de la Région de Bruxelles-Capitale. La simulation de données au lieu de travail, à partir d'une matrice de mobilité construite sur la base de données du Bureau fédéral du Plan, montre que la part bruxelloise dans les dépenses « groupe cible » liées à la réduction du temps de travail augmenterait à 10,7 % en 2016 (contre 3,6 % au lieu de domicile) alors que les parts flamande et wallonne diminueraient respectivement à 74,7 % (contre 79,5 % au lieu de domicile) et à 14,6 % (contre 15,5 % au lieu de domicile).

Réduction du temps de travail dans le secteur public

La volonté des autorités publiques de diminuer le temps de travail a historiquement été plus forte dans le secteur public que dans le

secteur privé. Depuis 1995, une mesure permet aux travailleurs statutaires et contractuels occupés à temps plein de fournir les 4/5^e des prestations de travail, soit une semaine de quatre jours. La durée maximale de la mesure est limitée à 60 mois sur l'ensemble de la carrière mais des dispositions spécifiques s'appliquent au personnel nommé à titre définitif. En effet, les agents statutaires âgés d'au moins 50 ans (sous certaines conditions⁷) ou d'au moins 55 ans peuvent faire usage de la semaine de quatre jours jusqu'à la date de la mise à la retraite (anticipée ou non). Les travailleurs concernés par cette mesure perçoivent 80 % d'une rémunération à temps plein, majoré d'une prime mensuelle de 70,14 euros couplé à l'indice-pivot 138,01, soit un montant indexé de 115,07 euros. La semaine de quatre jours sans prime peut quant à elle être utilisée tout au long de la carrière avec un salaire équivalent à 80 % d'une rémunération à temps plein. Les données disponibles relatives à cette mesure sont limitées aux travail-

⁴ Les personnes domiciliées en Flandre représentent 57,5% de la population belge totale en 2016 (Source : be.STAT).

⁵ La catégorie « Autre » regroupe les travailleurs des pays limitrophes, les travailleurs du reste du monde et les travailleurs non-localisables.

⁶ Les navetteurs (455 000 travailleurs) représentent près de 10% de la population active occupée (4,7 millions de travailleurs) en 2016 (Source : BfP).

⁷ Les conditions à respecter sont les suivantes : satisfaire une ancienneté de service de minimum 28 ans ou être actif, avant la semaine de quatre jours, dans un métier lourd pendant au moins cinq ans dans les dix ans qui précèdent ou durant au moins sept ans dans les quinze ans qui précèdent.

leurs de l'administration fédérale fournies par le SPF Stratégie et Appui. En 2016, 3 206 travailleurs de l'administration fédérale sont concernés par la semaine de quatre jours, soit 670 agents contractuels (20,9 %) et 2 536 agents statutaires (79,1 %).

En outre, une réduction de cotisations de sécurité sociale est accordée pour l'occupation de remplaçants contractuels depuis le 1^{er} janvier 2014. Cette mesure concerne les travailleurs contractuels engagés en remplacement de certains fonctionnaires en interruption de carrière ou de certains fonctionnaires qui ont réduit leurs prestations de 1/5^e dans le cadre de la semaine de quatre jours avec prime. Via cette mesure, l'employeur bénéficie de la réduction structurelle des charges sociales et d'une réduction couvrant le solde des cotisations de sécurité sociale de base après l'application de la réduction structurelle.

Les données concernant les travailleurs de l'État fédéral et des régions sont fournies par l'ONSS et celles associées aux travail-

leurs des communes et des provinces sont disponibles par le biais de l'ONSSAPL (voir tableau 2). Sur la base des données de l'ONSS, cette mesure représente 4,0 millions d'euros en 2016. Les dépenses enregistrent une baisse depuis 2014 (-9,4 %). Le nombre de bénéficiaires diminue également au cours de la période considérée, passant de 428 ETP en 2014 à 365 ETP en 2016. Au niveau de la répartition régionale, les travailleurs wallons sont davantage concernés par cette mesure (37,5 % des bénéficiaires)⁸. Selon ces données, le coût moyen de la mesure par bénéficiaire est estimé à plus de 10 000 euros par an. Sur la base des données de l'ONSSAPL, cette mesure représente 1,0 million d'euros en 2015 pour 103 ETP. Au niveau de la répartition régionale, les travailleurs flamands sont davantage concernés par cette mesure (71,9 % des bénéficiaires)⁹, alors qu'aucune administration communale et provinciale ne fait appel aux remplaçants en RBC. Selon ces données, le coût moyen de la mesure par bénéficiaire est estimé à moins de 10 000 euros par an.

Tableau 2 : Dépenses de la mesure relative aux remplaçants contractuels du secteur public (en milliers d'euros) et nombre de travailleurs concernés (en ETP) au lieu de domicile

	Dépenses					Bénéficiaires				
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Autre	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Autre	Belgique
ONSS										
2014	344,0 7,9 %	2 357,8 54,0 %	1 661,3 38,1 %	0,0 0,0 %	4 363,1 100,0 %	33,5 7,8 %	230,5 53,8 %	163,5 38,2 %	1,0 0,2 %	428,4 100,0 %
2015	378,2 8,4 %	2 353,4 52,4 %	1 758,5 39,2 %	0,0 0,0 %	4 490,1 100,0 %	35,4 8,3 %	222,7 52,3 %	166,9 39,2 %	1,1 0,3 %	426,0 100,0 %
2016	363,7 9,2 %	2 091,6 52,9 %	1 487,9 37,6 %	9,2 0,2 %	3 952,4 100,0 %	33,7 9,2 %	193,2 52,9 %	136,9 37,5 %	1,2 0,3 %	365,0 100,0 %
ONSSAPL										
2014	1,8 0,2 %	665,0 68,5 %	303,9 31,3 %	-	970,7 100,0 %	0,3 0,3 %	70,9 68,4 %	32,5 31,3 %	-	103,7 100,0 %
2015	0,0 0,0 %	694,6 71,3 %	279,2 28,7 %	-	973,8 100,0 %	0,0 0,0 %	74,1 71,9 %	28,9 28,0 %	-	103,1 100,0 %

Source : ONSS et ONSSAPL

⁸ Les personnes domiciliées en Wallonie représentent 32,0% de la population belge totale en 2016 (Source : be.STAT).

⁹ Les personnes domiciliées en Flandre représentent 57,5% de la population belge totale en 2016 (Source : be.STAT).

ANNEXE 2 : RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET ÉGALITÉ DES GENRES

Agnieszka Piasna (ETUI)
Stan De Spiegelaere (ETUI)

RÉSUMÉ

Au fil du temps, la durée hebdomadaire de travail d'un emploi « standard » à temps plein a diminué considérablement, surtout en raison des réductions consécutives du temps de travail résultant de la négociation collective. Mais, ces dernières décennies, cette approche collective a été remplacée par des réductions individuelles avec un recours accru au temps partiel. Si la réduction du temps de travail peut jouer un rôle important pour aider les travailleurs à mieux concilier vie professionnelle et vie privée et favoriser une plus grande égalité des genres, elle risque toutefois, dans sa forme individuelle récente, non pas de réduire, mais de renforcer les inégalités et les déséquilibres existants. La redistribution du temps de travail après la crise financière de 2008, qui pourrait se répéter avec la pandémie de Covid-19, risque d'amplifier cet effet. Cet article soutient que seules les formes collectives de réduction du temps de travail, qui couvrent tous les travailleurs et résultent de négociations prenant en compte leurs intérêts, peuvent permettre une redistribution des tâches de soins et des tâches ménagères, accroître la participation des femmes au marché du travail et y créer des conditions plus équitables. Cette réduction collective peut être obtenue grâce à des négociations et des politiques collectives au niveau de l'entreprise, du secteur ou du pays. Les auteurs soutiennent que tout ajustement des horaires de travail devrait viser à accroître la maîtrise des travailleurs sur leur emploi du temps et à éviter une intensification du travail.

Mots-clés : réduction du temps de travail, temps de travail, temps partiel, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, égalité des genres

Remerciements :

Les auteurs tiennent à remercier la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) pour le soutien apporté à leurs travaux antérieurs sur la réduction du temps de travail, menés auprès de l'Institut syndical européen (ETUI).

ABSTRACT

Over time, the working week of a 'standard' full-time job has decreased significantly, mainly through consecutive collectively negotiated reductions in working time. In the last few decades, however, this collective approach has been replaced by individual working time reductions through the increased use of part-time work. While reduced working hours can play an important role in enabling workers to achieve better balance between their occupational and their private lives, and be a means to greater gender equality, in their recent individual form they risk confirming rather than reducing the existing inequalities and imbalances. Observed working time redistributions after the 2008 financial crisis, likely to be repeated in the aftermath of the Covid-19 pandemic, only risk amplifying this effect. In this article we argue that only collective forms of working time reduction, which cover all workers and are an outcome of negotiations which take account of workers' interests, have the potential to redistribute caring and household tasks, increase female labour market participation and create a more level playing field in the labour market. Such collective working time reduction can be realized through company, sector or country-wide collective bargaining and policies. Finally, we argue that any adjustments to the number of working hours should aim at increasing workers' control over their scheduling and avoid work intensification.

Keywords: working time reduction, working hours, part-time work, work-life balance, gender equality

1 INTRODUCTION

En dépit des efforts déployés depuis des décennies pour éliminer les disparités entre les genres sur le marché du travail, ces disparités persistent dans l'ensemble de l'UE. L'attention politique a surtout porté sur le faible taux d'activité des femmes, qui entraîne des conséquences économiques et financières directes. Au niveau de l'UE, l'écart entre les taux d'emploi masculin et féminin reste résolument stable, autour de 10,5 points de pourcentage pour la période 2013-2019 (voir ETUI et ETUC, 2020). Les différences entre les hommes et les femmes en termes de qualité des emplois sont tout aussi importantes; elles ont été constamment dénoncées dans les campagnes menées par les syndicats, qui ont souligné les écarts de salaire et la surreprésentation des femmes dans des formes d'emploi atypiques où les possibilités de développement des compétences sont réduites et les perspectives de carrière moins intéressantes (Piasna, 2017).

Le temps de travail se situe au cœur de cette lutte pour l'égalité homme femme, dans la mesure où la répartition du temps entre le travail rémunéré et les autres sphères de la vie, notamment les activités de prise en charge, a un impact sur la participation au marché du travail et sur les modèles d'emploi pour les hommes comme pour les femmes. Dans le même temps, les normes sociales dominantes assignent encore principalement aux femmes les tâches de prise en charge, la participation au marché du travail se trouvant reléguée au second plan (voir par exemple Fagan, 2004; Smith *et al.*, 2013).

Les politiques de temps de travail menées depuis longtemps pour encourager l'intégration des femmes sur le marché du travail n'ont pas pu remettre en cause ces conceptions. Les politiques en question ont généralement consisté en une réduction individuelle du temps de travail, sous la forme d'un travail à temps partiel ou de congés

pour raisons familiales. Cependant, comme elles visaient principalement les femmes et qu'elles ont été adoptées essentiellement par ces dernières, ces mesures ont en fait accentué l'inégalité entre les genres, plutôt que de la réduire (Fagan, 2004; Moss et Deven, 1999). Une telle approche risque de compromettre l'égalité des genres en matière d'emploi en incitant les femmes à exercer des formes marginales de travail. Les emplois occupés par les femmes présentent ainsi d'autres caractéristiques (généralement de moindre qualité) que ceux des hommes (Bosch, 2006; Jacobs et Gerson, 2004). Par ailleurs, les répercussions de ces politiques se font sentir au niveau familial, les femmes devant assurer une part plus importante du travail domestique, étant donné que leur travail rémunéré leur permet, plus facilement qu'aux hommes, d'assumer ces responsabilités familiales.

La crise actuelle de la Covid-19 a permis de constater la persistance de ces tendances. Les mesures de confinement, notamment le passage à la scolarité à domicile et la fermeture de crèches et de nombreux secteurs de services, ont entraîné une augmentation sans précédent de la nécessité de prendre en charge les enfants à domicile, ainsi que d'assurer les travaux ménagers (Blaskó *et al.*, 2020). Comme ces tâches non rémunérées étaient déjà assurées en grande partie par les femmes dans la plupart des pays de l'UE (Anxo *et al.*, 2017), une part importante de ces responsabilités accrues leur est également revenue; ainsi, dans les couples à double revenu, ce sont les femmes qui assument la plus grande partie des tâches de prise en charge et d'éducation des enfants à la maison (voir par exemple US Census Bureau, 2020; Heggeness, 2020; Sevilla et Smith, 2020).

Dès lors, toute tentative de réglementation du temps de travail doit absolument faire la distinction entre les mesures qui ne sont

guère plus qu'une solution de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, rendue nécessaire par le manque de temps pour assumer les obligations familiales et professionnelles, et les mesures qui, tout en améliorant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, favorisent l'égalité des genres. Mais si nous devons opter pour cette dernière solution, la manière d'y parvenir n'est pas simple. Comme nous le montrons dans cet article, les formes collectives de réduction du temps de travail sont en mesure à la fois d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de promouvoir l'égalité des genres; cependant, un certain nombre de problèmes doivent être résolus pour atteindre cet objectif (voir également De Spiegelaere et Piasna, 2017).

Nous montrons que la réduction collective du temps de travail, en introduisant une norme universelle consistant à travailler moins, peut permettre aux femmes de parvenir à l'égalité avec les hommes sur le marché du travail, tout en facilitant, pour les

hommes comme pour les femmes, la conciliation entre travail rémunéré et obligations familiales. Mais cette réduction doit être planifiée en tenant pleinement compte de ces objectifs sociaux. Si la réduction du temps de travail est abandonnée aux forces du marché, comme lors des récentes récessions, avec une tendance à l'augmentation du travail à temps partiel (individuel) au niveau européen, une fracture sociale risque de se creuser, dont les coûts seront supportés par les travailleurs les plus vulnérables.

Nous examinons ces évolutions dans les sections suivantes. Nous analysons l'évolution récente du temps de travail et les exemples de réduction du temps de travail qui ont fait l'objet de campagnes et ont été mis en œuvre dans certains pays de l'UE. Sur cette base, nous formulons des recommandations concernant des mesures de réduction du temps de travail au bénéfice de tous, en améliorant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout en promouvant l'égalité des genres.

2

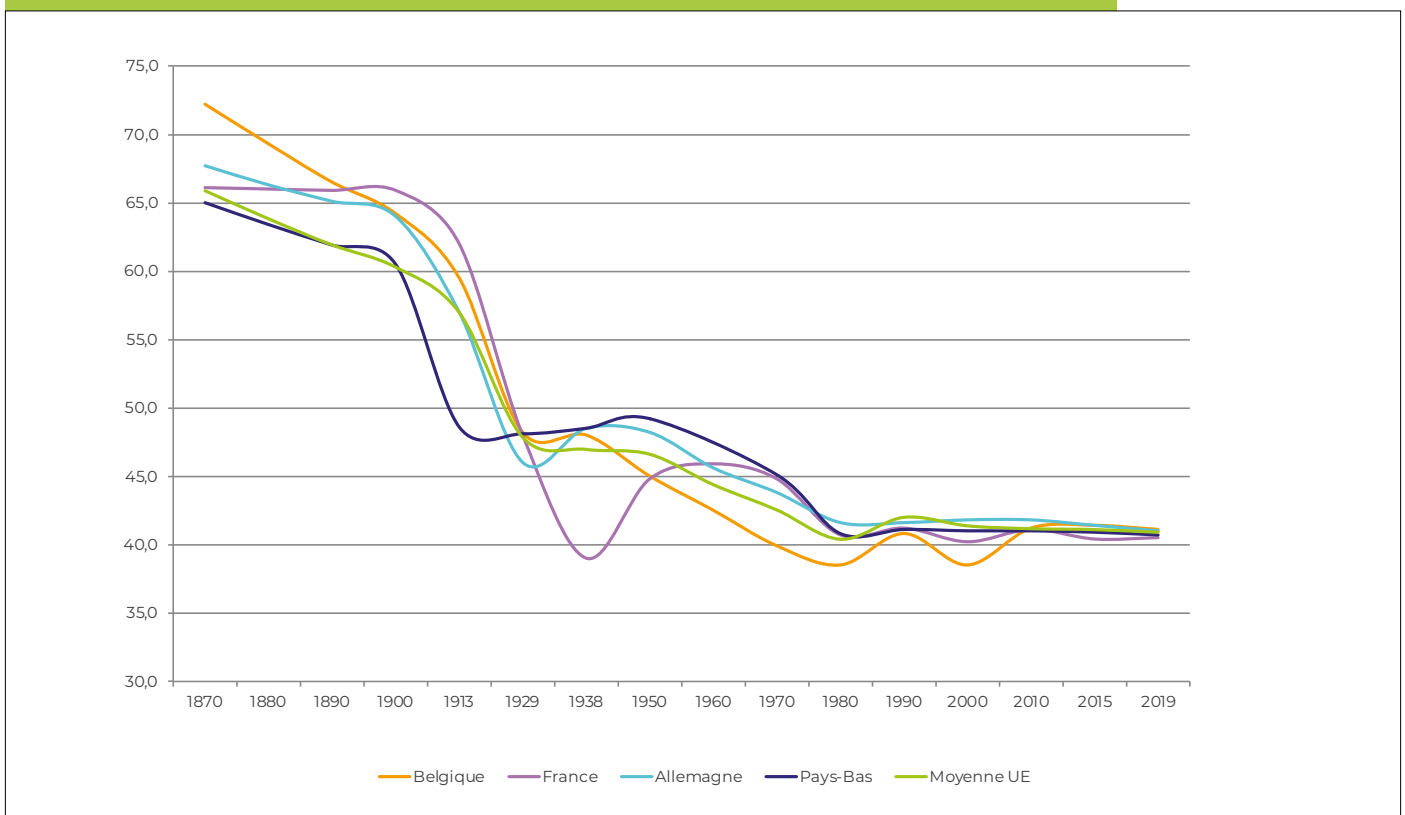
ÉVOLUTION HISTORIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction du temps de travail est une tendance historique. Cette tendance à la baisse se manifeste à différents niveaux : la journée de travail a été progressivement réduite; la semaine de travail est passée, dans la majorité des cas, de six à cinq jours; la durée annuelle du temps de travail a été réduite par l'introduction des congés payés; le temps de travail au cours d'une vie, enfin, a été limité par l'allongement du temps consacré à l'éducation et par l'introduction des régimes de retraite. La figure 1 reflète cette dynamique s'agissant de la durée

hebdomadaire normale de travail des travailleurs à temps plein.

Toutefois, un examen plus précis des dernières décennies permet de constater un changement dans cette tendance historique. Dans la plupart des pays, la réduction du temps de travail a ralenti (pour les travailleurs à temps plein) et, dans certains pays, a même totalement cessé. De fait, depuis les années 1980, le temps de travail moyen d'un travailleur à temps plein oscille autour des 40 heures par semaine.

Graphique 1 : Évolution historique du temps de travail hebdomadaire des salariés à temps plein (sélection de pays européens)



Source: Jusqu'à 1980 : Huberman et Minns 2007 ; à partir de 1980 : Eurostat, nombre moyen d'heures normales de travail par semaine, travailleurs salariés, temps plein [lfsa_ewhun2]

De même, le « temps de travail fixé par convention collective » s'est également stabilisé ces dernières décennies. La figure 2 présente une estimation du temps de travail hebdomadaire fixé par convention collective en 2018 (les barres) et l'évolution depuis 2004 (les points). Ces estimations se basent sur les informations recueillies par Eurofound auprès d'experts nationaux (2005, 2019).

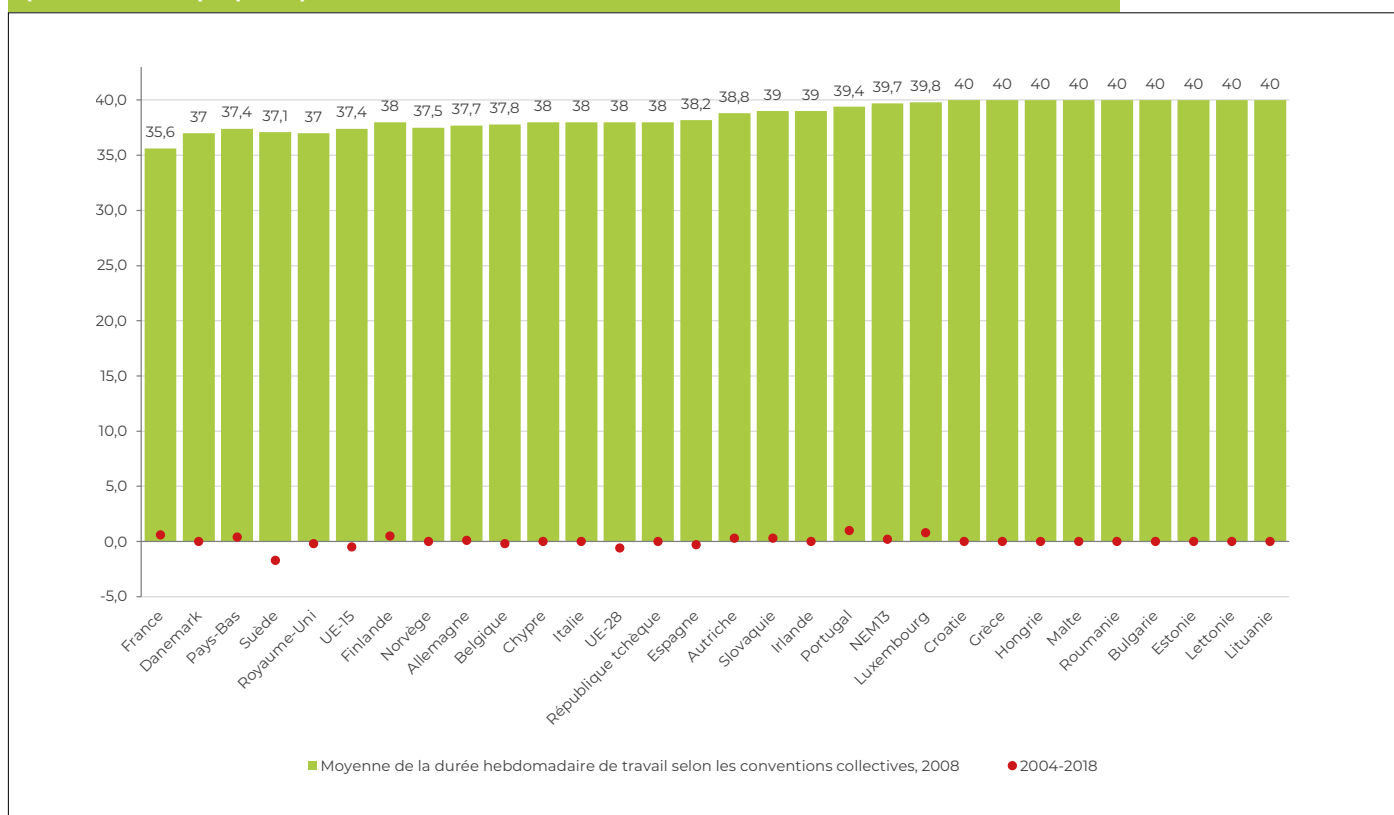
S'agissant des barres, la figure fait apparaître une faible diversité dans le temps de travail convenu collectivement en Europe. Si l'on exclut les heures supplémentaires, la durée hebdomadaire standard de travail oscille entre 35 heures en France et 40 heures dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale. Les exceptions notables à cette répartition géographique sont le Luxembourg, avec un temps de travail hebdomadaire proche de 40 heures, et

la République tchèque, avec un temps de travail à temps plein de quelque 38 heures par semaine.

Les variations dans le temps (représentées par les points) sont très stables. Entre 2004 et 2019, la durée moyenne hebdomadaire de travail convenue collectivement n'a pas changé dans la plupart des pays, ou a varié de moins d'une heure par semaine. La Suède est la seule exception : la durée hebdomadaire de travail conventionnelle estimée y a baissé de quelque 1,7 heure.

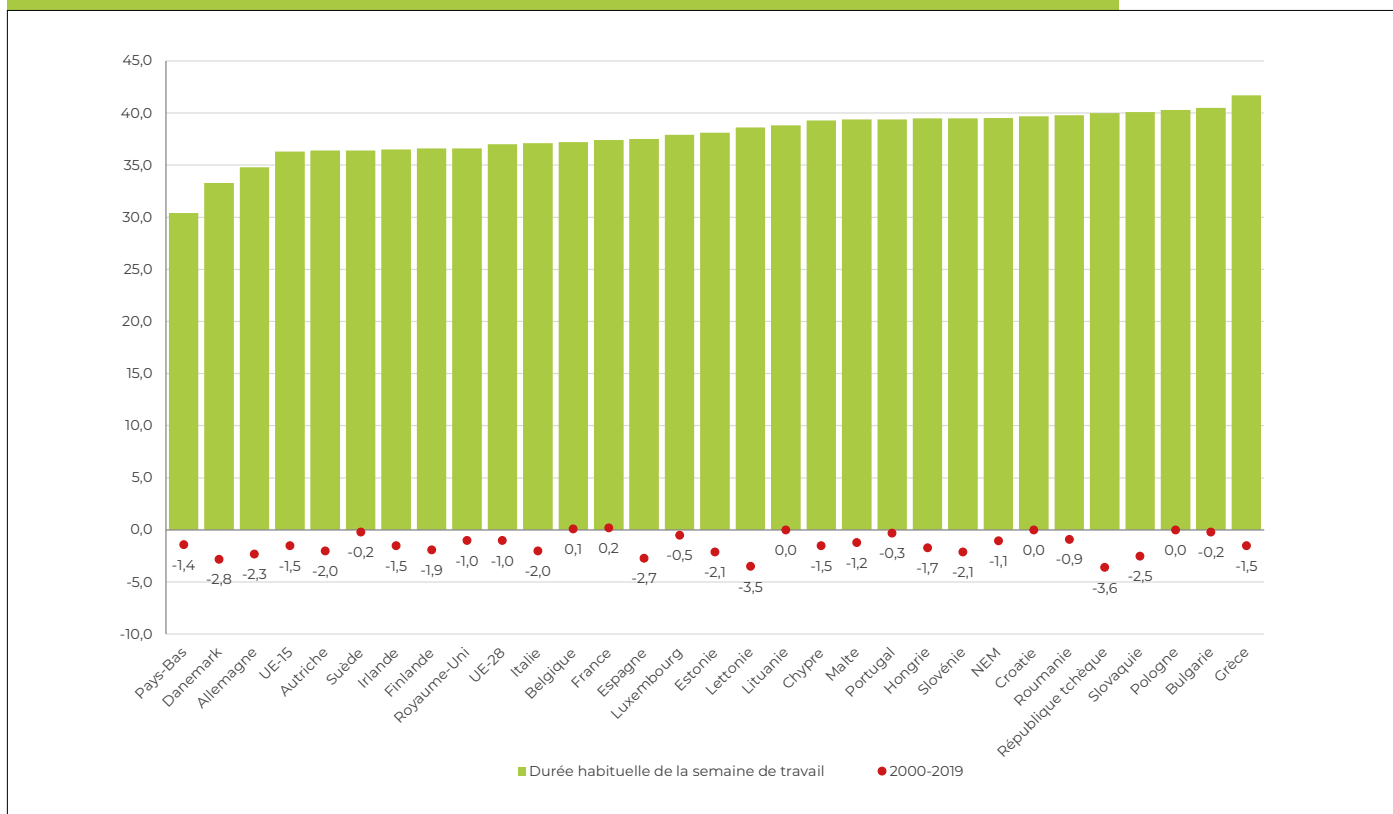
La figure 2, qui montre la stabilisation du temps de travail conventionnel pour les salariés à temps plein, reflète donc parfaitement la stabilisation observée dans la durée normale de travail des personnes employées à temps plein, illustrée par la figure 1. Les conventions collectives constituent en effet l'un des principaux moteurs d'une réduction collective du temps de tra-

Graphique 2 : Temps de travail hebdomadaire moyen fixé par convention collective (travail à temps plein)



Source: Eurofound (2005) & Eurofound (2019)

Graphique 3 : Durée hebdomadaire habituelle du travail



Source: Eurostat (2020), nombre moyen d'heures normales de travail hebdomadaire dans un emploi principal, en 2005 et 2019 (lfsa_ewhunal)

vail pour les salariés à temps plein. En vertu de conventions collectives conclues à différents niveaux, les salariés s'accordent avec les employeurs sur le nombre d'heures que doit comporter un emploi « à temps plein » dans une entreprise, un secteur ou un pays déterminé.

En revanche, un relevé qui ne se limite pas aux travailleurs à temps plein fait apparaître une situation différente. Ainsi, la figure 3 présente la durée hebdomadaire normale (correspondant aux prestations habituelles) de travail de toutes les personnes exerçant un emploi dans les pays européens en 2019 (barres) et l'évolution entre 2000 et 2019 (points).

Les barres signalent que la durée hebdomadaire habituelle du travail en Europe se situe généralement autour de 35 heures. Les Pays-Bas, avec une moyenne de 30 heures, et le Danemark, avec environ 33 heures, sont les principales exceptions à

cette règle. Manifestement, la diversité en Europe est plus importante si l'on considère l'ensemble des salariés et non pas, comme précédemment, les seuls travailleurs à temps plein.

Les points montrent qu'au cours des 19 dernières années, dans presque tous les pays, la durée habituelle de travail hebdomadaire a connu une baisse significative. En moyenne, cette diminution a été d'environ 1,5 heure au cours de cette période, soit une baisse d'environ 4 % par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail en 2000, qui était de 38 heures. Ici encore, cette observation contraste avec la stabilité précédemment observée pour les travailleurs à temps plein.

À ce stade, cet article a mis en évidence l'arrêt du processus historique de réduction du temps de travail pour les travailleurs à temps plein. Pourtant, et conformément aux tendances historiques, la durée

Tableau 1 : Proportion des travailleurs à temps partiel en Europe

		1995	2000	2005	2010	2015	2019
EU28	Total		16,3 %*	17,1 %	18,5 %	19,6 %	19,1 %
	Hommes		6,6 %*	6,7 %	7,8 %	8,9 %	8,7 %
	Femmes		29,0 %*	30,2 %	31,3 %	32,1 %	31,3 %
EU15	Total	15,6 %	17,5 %	17,7 %	19,6 %	21,4 %	22,9 %
	Hommes	4,7 %	5,7 %	6,0 %	7,0 %	8,5 %	10,0 %
	Femmes	31,1 %	33,3 %	33,0 %	35,6 %	36,9 %	37,8 %

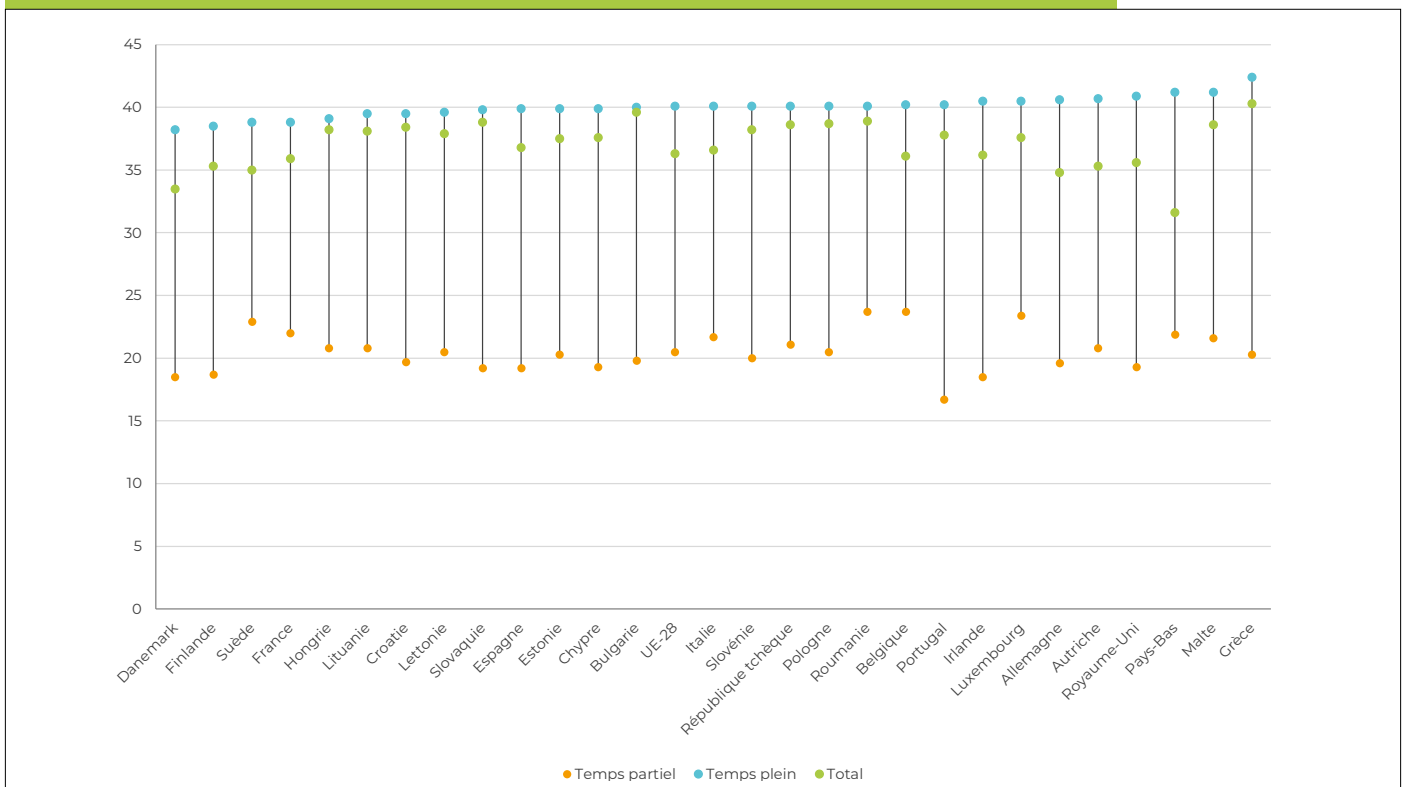
* Note : l'agrégat de l'UE-28 pour 2000 n'inclut pas les données pour la Croatie et la Bulgarie.

Source : 1995-2000, Eurostat [lfsa_epganal] ; 2005-2019, Eurostat [lfsa_eppgal] ; (population de 15 à 64 ans)

moyenne hebdomadaire de travail a poursuivi sa baisse. Comment interpréter cette situation? L'explication réside dans la diffusion croissante du travail à temps partiel en Europe. Comme le montre le tableau 1, la proportion de travailleurs à temps partiel n'a cessé d'augmenter dans l'UE. En 1995, environ 15,6 % des salariés

de l'UE-15 occupaient des emplois à temps partiel ; en 2019, cette proportion a atteint 22,9 %. La hausse est moins importante dans l'UE-28, mais la tendance est la même : une augmentation générale de la proportion de travailleurs à temps partiel dans l'ensemble de la population des travailleurs.

Graphique 4 : Durée effective du travail (temps partiel et temps plein)



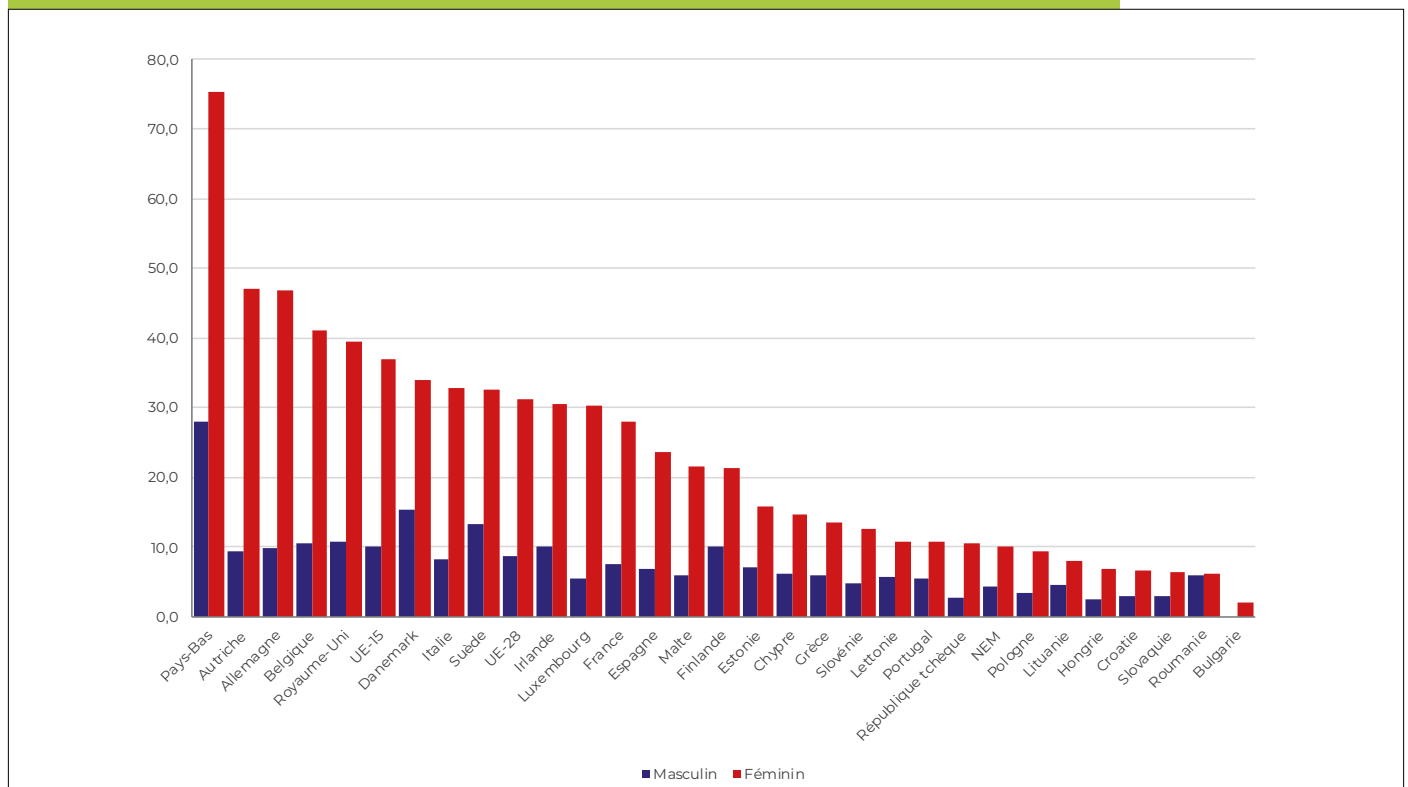
Source : Eurostat (2020), nombre moyen d'heures de travail effectif en 2019, par temps plein/temps partiel [lfsa_ewhais]

La durée hebdomadaire du travail dans les emplois à temps partiel est généralement inférieure à celle des emplois à temps plein : par conséquent, une proportion plus élevée de travail à temps partiel entraîne au niveau national une diminution de la durée moyenne hebdomadaire normale du travail. La figure 4 illustre ce phénomène en présentant la durée habituelle de travail des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans les différents pays de l'UE en 2019. Le temps de travail des travailleurs à temps plein est compris en moyenne entre 38 et 41 heures par semaine. Le Danemark, la Finlande, la Suède et la France affichent la durée hebdomadaire de travail à temps plein la plus courte, tandis que l'Autriche, le Royaume-Uni, les Pays-Bas, Malte et la Grèce affichent la durée hebdomadaire de travail (à temps plein) la plus longue. En ce qui concerne les emplois à temps partiel, la durée moyenne du travail est plus variable. Au Portugal, au Danemark et en Finlande,

exercer un emploi à temps partiel signifie en moyenne travailler environ 17 heures par semaine. *A contrario*, la durée moyenne d'un emploi à temps partiel en Roumanie, en Belgique, en Suède et au Luxembourg atteint presque 24 heures par semaine. Enfin, si l'analyse se concentre sur la durée moyenne du travail pour l'ensemble des travailleurs (heures de travail hebdomadaires effectives, à temps plein ou à temps partiel), les Pays-Bas présentent la durée hebdomadaire de travail la plus faible, comme nous l'avons vu plus haut. En résumé, la figure 4, lorsqu'on la conjugue avec le tableau 1, montre qu'une faible durée hebdomadaire moyenne de travail est principalement imputable à une proportion plus élevée d'emplois à temps partiel plutôt qu'à la durée moyenne d'un emploi à temps partiel ou d'un emploi à temps plein.

La réduction du temps de travail observée au cours de ces dernières décennies en Europe peut donc être attribuée en grande

Graphique 5 : Pourcentage de l'emploi à temps partiel en 2019



Source: Eurostat (2020), emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total en 2019, par genre (lfsa_eppgan)

partie à l'augmentation de la proportion des salariés exerçant leur activité à temps partiel. Autrement dit, la réduction du temps de travail en Europe a largement changé de forme. Les réductions antérieures étaient le résultat de conventions collectives instaurant une diminution de la durée du travail des travailleurs à temps plein, alors que les réductions actuelles sont dues au fait que de nombreuses personnes occupent des emplois à temps partiel plutôt qu'à temps plein.

La question qui se pose alors est de savoir si cette évolution est positive ou négative. Rappelons d'abord une évidence : en Europe, le travail à temps partiel est très inégalement réparti entre les hommes et les femmes. Cette situation est illustrée dans le tableau 1, mais surtout dans la figure 5. Le tableau 1 montre la progression régulière en Europe de la proportion de travailleurs à temps partiel dans l'emploi total, mais il précise également les pourcentages pour les hommes et les femmes. Sur l'ensemble des hommes qui travaillent, moins d'un dixième occupait un emploi à temps partiel dans l'UE-28 en 2019, alors que cette proportion atteignait près d'un tiers pour les femmes.

La figure 5 montre la situation par pays et confirme que, dans tous les pays, le travail à temps partiel est très largement dominé par les femmes, bien plus souvent engagées dans des emplois à temps partiel que les hommes. Dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, en Grèce, au Portugal et en Finlande, la proportion globale de travailleurs à temps partiel est relativement faible. Le groupe intermédiaire

comprend tous les autres pays de l'UE, où environ une femme active sur trois exerce un emploi à temps partiel, contre à peine un homme sur dix. Les Pays-Bas constituent manifestement un cas particulier : non seulement plus de 70 % des femmes actives occupent un emploi à temps partiel, mais, élément tout aussi important à noter, les hommes aux Pays-Bas ont tendance à occuper plus souvent des emplois à temps partiel que dans les autres pays de l'UE. Plus d'un homme sur quatre ayant un emploi aux Pays-Bas exerce un emploi à temps partiel.

Pour rappel, cette section a montré, premièrement, qu'au cours de ces dernières décennies, la tendance historique à la diminution du temps de travail en Europe s'est arrêtée pour les travailleurs à temps plein. C'est vrai en termes d'heures de travail effectives, mais aussi en termes de temps de travail fixé par convention collective pour les travailleurs à temps plein. Deuxièmement, si la tendance historique de diminution globale du temps de travail s'est poursuivie, cette baisse est surtout due à la proportion croissante de travailleurs à temps partiel sur le marché du travail. Troisièmement, ces travailleurs à temps partiel sont principalement des femmes. La section suivante examinera de manière plus détaillée la forme du travail à temps partiel pour déterminer si cette évolution vers des versions individuelles de la réduction du temps de travail par le développement du temps partiel (à prédominance féminine) a ou non des effets secondaires négatifs.

3

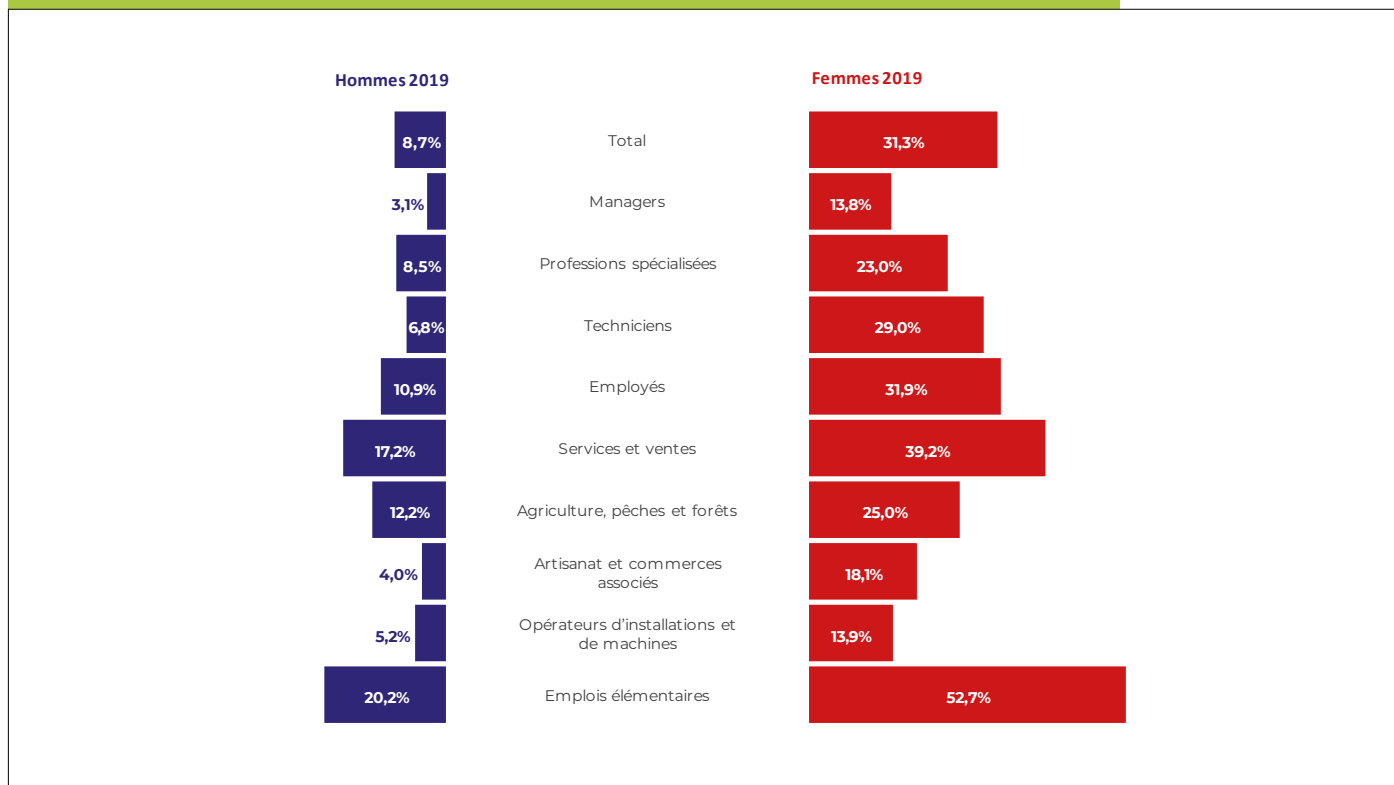
LA MAUVAISE SOLUTION : LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Pour comprendre les implications de la progression du travail à temps partiel, nous devons être conscients que cette forme d'emploi atypique est très inégalement répartie au sein de la population active européenne. Comme indiqué plus haut, les emplois à temps partiel sont beaucoup plus fréquents chez les femmes (voir figure 6 pour la répartition des emplois), mais ils se concentrent aussi au bas de l'échelle, c'est-à-dire dans des emplois considérés comme répétitifs et peu qualifiés. En règle générale, les emplois à temps partiel sont plus fréquemment exercés par des groupes de travailleurs plus vulnérables. En 2019, plus de la moitié (53 %) des femmes exerçant une profession dite élémentaire travaillaient à

temps partiel, contre seulement 14 % des femmes cadres et 23 % des femmes exerçant des professions spécialisées. Chez les hommes, un biais professionnel similaire dans l'emploi à temps partiel est également présent, quoique de manière un peu moins marquée.

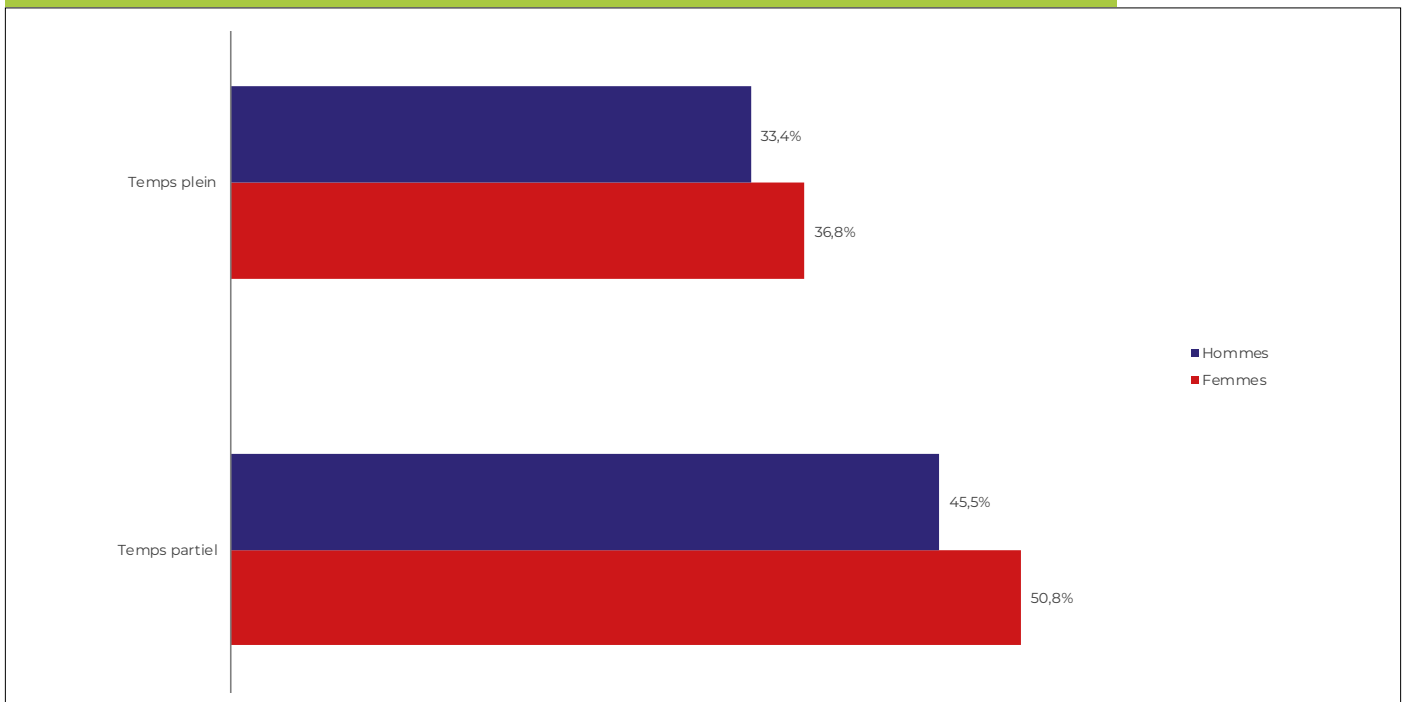
L'aggravation de ce biais professionnel apparaît clairement si l'on examine l'évolution de l'emploi à temps partiel dans l'UE au cours de la dernière décennie. Entre 2009 et 2019, la proportion des emplois à temps partiel dans les professions élémentaires a augmenté de plus de 3 %, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, alors que la part globale des emplois à temps partiel dans l'ensemble des professions n'a

Graphique 6 : Proportion des emplois à temps partiel par profession et par genre, 2019, UE-28



Source: Eurostat (2020), emploi à temps plein et à temps partiel par genre et par profession, 2019 (lfsa_epgais)

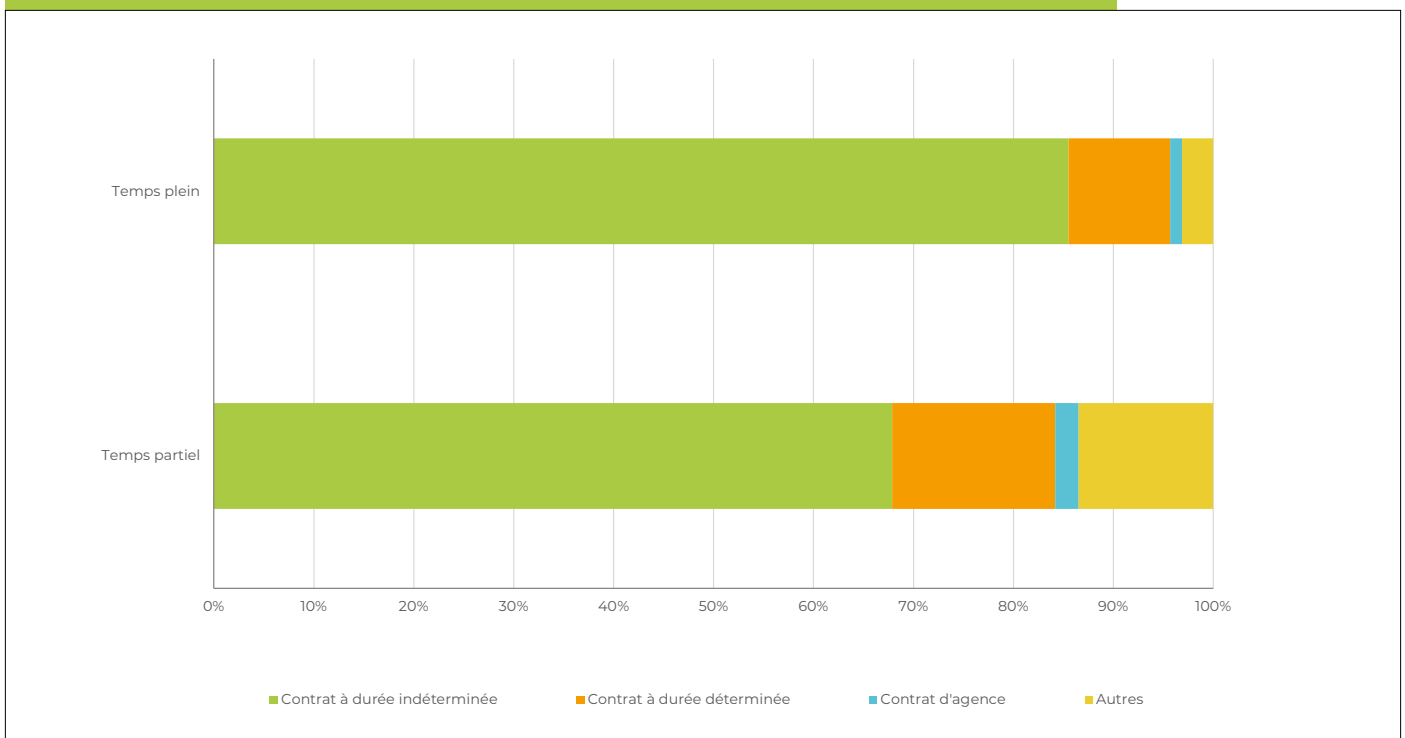
Graphique 7 : Opportunités de carrière : temps partiel/temps plein



Note : Pourcentage de travailleurs ayant répondu qu'ils étaient en total désaccord ou en désaccord avec l'affirmation « Mon emploi offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière ».

Source : EWCS 2015, UE-28

Graphique 8 : Type de contrat : temps partiel/temps plein



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail 2015, UE-28, « Travaillez-vous à temps partiel ou à temps plein ? » et « Quel type de contrat de travail avez-vous ? »

progressé que d'environ 1 % sur la même période.

L'emploi à temps partiel est non seulement concentré dans les segments les plus défavorisés du marché du travail, mais il entraîne en outre une accumulation de désavantages tout au long de la carrière professionnelle (Rubery, 1998; Anxo *et al.*, 2007; Smith *et al.*, 2013). Ainsi, les perspectives de carrière des travailleurs à temps partiel sont beaucoup moins favorables que celles des travailleurs à temps plein, ce qui leur donne moins de chances de progresser vers des postes de meilleure qualité. Comme le montre la figure 7, la moitié environ des personnes interrogées dans l'UE-28 dans le cadre de l'édition 2015 de l'Enquête européenne sur les conditions de travail, et qui avaient un emploi à temps partiel, se disaient en désaccord ou fortement en désaccord avec l'affirmation « Mon emploi offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière ». Parmi les salariés à temps plein, 34,8 % ont exprimé leur désaccord ou leur profond désaccord avec cette affirmation. Qui plus est, pour les femmes, la pénalité de carrière signalée comme associée à un emploi à temps partiel est plus marquée qu'elle ne l'est pour les hommes.

Le travail à temps partiel s'accompagne souvent d'autres aspects atypiques d'une relation d'emploi. Si la plupart des salariés dans l'UE travaillent sous un contrat standard à durée indéterminée, les travailleurs à temps plein sont plus nombreux à bénéficier d'un

tel contrat (85,5 %) que les travailleurs à temps partiel (67,9 %). La figure 8 montre que les travailleurs à temps partiel ont davantage tendance à n'avoir qu'un contrat à durée déterminée, ou à travailler pour des agences de travail temporaire ou selon d'autres modalités, telles qu'un contrat de stage, ou encore sans disposer d'aucun contrat écrit.

En résumé, la réduction récente du temps de travail en Europe est principalement imputable à l'augmentation du travail à temps partiel. Ces emplois à temps partiel sont principalement exercés par des femmes, se concentrent dans les niveaux inférieurs de l'échelle professionnelle, offrent des perspectives de carrière limitées et coïncident avec des contrats de travail non standardisés et flexibles.

La réduction du temps de travail qui se produit sous cette forme déplace les coûts d'ajustement vers les travailleurs : ils ne perçoivent qu'une fraction d'un salaire à temps plein, mais en outre leur salaire horaire est souvent inférieur à celui de travailleurs exerçant à temps plein des emplois comparables (voir par exemple ILO, 2007). De plus, cette situation comporte des conséquences négatives importantes pour les femmes, car on a pu établir que les femmes travaillant à temps partiel dans des emplois de niveau inférieur disposent d'une sécurité financière moindre et éprouvent des difficultés à concilier leur travail rémunéré avec d'autres domaines de la vie (Warren, 2004).

4

LA MAUVAISE SOLUTION AMPLIFIÉE : LA REDISTRIBUTION DU TRAVAIL PENDANT ET APRÈS LES RÉCESSIONS ÉCONOMIQUES

L'évolution de la durée du travail au niveau de l'UE ne suit pas une tendance constante. En effet, certaines périodes ont connu des perturbations plus visibles; les chocs macroéconomiques constituent un facteur important, dont l'impact sur le temps de travail est perceptible, alors que cette durée du travail est, par ailleurs, relativement stable dans l'ensemble de l'UE. Le ralentissement économique au début des années 2000 et la récession après 2008 ont eu un impact plus important au niveau du nombre

total d'heures de travail qu'au niveau du nombre des emplois. Comme l'illustre la figure 9, durant ces deux périodes, la diminution du nombre de personnes actives a été atténuée par une baisse plus importante du volume total de travail mesuré en nombre d'heures. Cela signifie que les personnes qui ont continué à travailler après chaque ralentissement économique ont travaillé, en moyenne, moins longtemps qu'avant la crise. En période de reprise économique, les niveaux d'emploi ont égale-

Graphique 9 : Évolution de l'emploi et du nombre total d'heures de travail (effectif), indice 2007=100



Notes : UE-15 (1995-2004) et UE-28 (2004-2019).

Source : Eurostat, nos propres calculs

ment rebondi beaucoup plus rapidement que les heures de travail.

Cet effet de redistribution du travail a été nettement plus visible lors de la récession postérieure à 2008 (voir aussi Myant *et al.*, 2016). Dans l'UE-28, la croissance de l'emploi entre 2002 et 2006 a suivi un rythme similaire à celui de l'augmentation du nombre total des heures de travail (effectives), soit la somme de toutes les heures effectuées par l'ensemble des personnes ayant un emploi au cours d'une année donnée. Mais au sommet de la crise de l'emploi, en 2013, l'emploi était retombé à des niveaux inférieurs à ceux de 2006, et le nombre total des heures de travail était descendu à des niveaux jamais vus depuis 2003. Dans l'ensemble, cette évolution s'est traduite par une redistribution du travail, le nombre total des heures de travail ayant diminué davantage que le nombre des travailleurs qui les effectuent.

La période de reprise économique n'a pas modifié cet écart, dans la mesure où le nombre total des heures de travail a rattrapé les niveaux antérieurs à la crise plus lentement que le stock d'emplois. Dans l'UE-28, la croissance nette de l'emploi au cours de la dernière décennie (2009-2019) a atteint 5,4 %, alors que le nombre total d'heures de travail progressait de 3,7 %. Autrement dit, un salarié moyen a travaillé 36 minutes de moins par semaine en 2019 qu'en 2009, et environ 1 heure 18 minutes de moins qu'en 2002.

Cela ne veut pas dire que tous les emplois ont connu une réduction du temps de

travail, ou que la réduction du temps de travail ait été un moyen de préserver l'emploi. En réalité, il n'est pas simple d'évaluer le rôle joué par la réduction du temps de travail pour amortir les pertes d'emploi lors des récessions précédentes : bon nombre de changements sont liés à des effets de composition. Les emplois à temps plein ont par exemple disparu dans certains secteurs manufacturiers, tandis que les emplois à temps partiel ont surtout été créés dans les secteurs des services (voir également Piasna et Myant, 2017).

L'effet de redistribution du travail observé lors de récessions économiques antérieures a également eu un impact sur d'autres aspects de l'organisation du temps de travail dans l'UE. À titre d'exemple, entre 2005 et 2010, on a constaté une baisse du nombre des heures supplémentaires et des journées de travail de plus de dix heures, ainsi que du travail effectué selon des horaires atypiques comme le week-end ou la nuit. Mais cette baisse semble être temporaire : en 2015, les travailleurs de l'UE ont indiqué qu'ils travaillaient le dimanche, le samedi ou la nuit plus souvent qu'en 2010 (notre propre analyse de l'Enquête européenne sur les conditions de travail). Ainsi, la réduction du temps de travail provoquée par la crise économique ne peut être considérée comme une solution durable pour concilier vie professionnelle et vie privée. Comme ces changements ne représentaient pas une solution systémique, mais plutôt une réaction aux conditions macroéconomiques, ils se sont progressivement inversés lorsque la conjoncture économique s'est redressée.

VERS UNE VÉRITABLE SOLUTION : LES FORMES COLLECTIVES DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Comme nous l'avons constaté, les formes individuelles de réduction du temps de travail dictées par le marché ne sont pas des solutions adaptées à la situation. Compte tenu de l'inégalité entre les genres observée sur le marché du travail et du déséquilibre existant entre le temps de travail et le temps consacré à la vie privée, il faut rechercher des solutions alternatives.

La réduction collective du temps de travail est l'une de ces alternatives. Cette solution n'a rien de bien nouveau : en 1980, l'Institut syndical européen avait publié un rapport sur la réduction du temps de travail et ses possibles conséquences économiques et sociales. À propos de la question de l'équilibre entre les hommes et les femmes et entre la vie professionnelle et la vie privée, le rapport indiquait :

La réduction du temps de travail permettrait au mari et à la femme de travailler plus souvent à temps plein, car ils pourraient consacrer plus de temps aux activités familiales et passer moins de temps sur leur lieu de travail (ETUI, 1980, p. 77).

L'augmentation du temps de loisir qui résulterait d'une réduction du temps de travail constitue une amélioration des conditions de vie. Elle permettrait aux travailleurs de consacrer plus de temps à leur famille, à suivre des cours de formation et à participer à des activités culturelles, sportives et récréatives (ETUI, 1980, p. 77).

Dans la section suivante, nous examinerons certains des résultats de la recherche sur l'impact (des formes collectives) de la réduction du temps de travail sur l'égalité entre les hommes et les femmes et sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il convient de souligner que la réduction du temps de travail a des répercussions sur de nombreuses autres questions (comme l'emploi, la qualité des

emplois, le développement durable et la santé et la sécurité au travail) qui sont traitées plus en détail dans d'autres publications (par exemple, De Spiegelaere et Piasna, 2017).

La thèse principale que nous exposons dans les pages suivantes est qu'une réduction collective du temps de travail pourrait réduire les inégalités entre les genres, tout en améliorant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les conditions exactes de cette réduction jouent toutefois un rôle important.

Trois mécanismes principaux permettent qu'une réduction du temps de travail améliore l'égalité entre les hommes et les femmes. Mais ces trois mécanismes ne peuvent être mis en œuvre que si la norme de temps de travail (à temps plein) est réduite pour tous les travailleurs, hommes et femmes. Ce n'est qu'à ce moment-là que la réduction du temps de travail pourrait : (1) conduire à une redistribution des tâches de prise en charge et des tâches ménagères entre les partenaires d'un ménage et contribuer à une redéfinition des normes de genre dans la société ; (2) accroître la participation des femmes au travail rémunéré ; et (3) mettre les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes sur le marché du travail.

5.1. REDISTRIBUTION DES TÂCHES DE PRISE EN CHARGE ET DES TÂCHES MÉNAGÈRES

D'abord et avant tout, la réduction du temps de travail (dans une perspective de genre) a pour objectif, en offrant plus de temps à tous les partenaires d'un ménage, de répartir plus équitablement les tâches de prise en charge et les tâches ménagères. Aujourd'hui, la plupart des tâches ménagères sont assumées

par les femmes. Il est difficile de combiner cette charge de travail avec un emploi à temps plein, et c'est pourquoi de nombreuses femmes ont dû recourir à un emploi à temps partiel. Mais si la norme du temps plein est réduite pour les hommes, ils pourraient consacrer un peu plus de temps aux tâches ménagères et aux tâches de prise en charge, ce qui libérerait du temps pour l'autre partenaire du couple.

Bien entendu, la répartition des tâches au sein d'un ménage ne dépend pas uniquement du temps de travail, mais une réduction du temps de travail créerait, pour reprendre les termes de McCann (2004, p. 19), les conditions d'un partage des tâches plus équitable.

L'expérience de l'introduction de la semaine de 35 heures en France en 1998 et 2000 peut fournir quelques indications sur la question de savoir si une réduction (limitée) du temps de travail conduit à une redistribution des tâches de prise en charge et des tâches ménagères. Le rapport d'évaluation du Parlement français montre qu'une telle redistribution a effectivement eu lieu, les hommes assumant davantage de tâches ménagères et de prise en charge. Ces changements sont toutefois restés limités et n'ont pas permis de modifier fondamentalement la répartition des rôles au sein du ménage (Romagnon, 2014, p. 144-150).

Il est important de souligner que, même si la réduction du temps de travail peut créer les conditions d'une répartition plus équitable des tâches ménagères et de prise en charge, les normes culturelles et les rôles attribués aux hommes et aux femmes constituent des facteurs au moins aussi importants.

5.2. UNE PARTICIPATION ACCRUE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le deuxième moyen grâce auquel une forme collective de réduction du temps de travail peut créer une plus grande égalité entre les genres réside dans un taux de par-

ticipation plus important des femmes sur le marché du travail. En baissant le seuil horaire de la norme du temps plein, on permet à un plus grand nombre de femmes d'exercer des emplois (à temps plein) que ce n'est le cas aujourd'hui.

Les raisons principales qui incitent les femmes à exercer un emploi à temps partiel en Europe sont liées à la garde des enfants et aux travaux ménagers (Eurostat, 2019). Une meilleure répartition de ces tâches dans le ménage permettrait à plus de femmes d'occuper un emploi à temps plein plutôt qu'à temps partiel. Cet argument a été expressément avancé lors des débats sur la deuxième loi Aubry introduisant la semaine de 35 heures en France en 2000 (Assemblée nationale, 2000); et, dans l'évaluation qui a suivi, une réduction du nombre d'emplois à temps partiel a bien été constatée (Romagnon, 2014, p. 72).

Non seulement les femmes pourraient effectuer plus d'heures de travail, si le temps de travail des hommes était réduit et si les conditions étaient créées pour une répartition plus équitable des tâches, mais un nombre accru de femmes pourraient également exercer un travail rémunéré, même si ce n'est pas nécessairement à temps plein. Cette participation supérieure des femmes au marché du travail a un impact direct sur leur indépendance financière et, indirectement, sur le développement de leurs compétences professionnelles. Ces deux éléments favorisent une plus grande égalité entre les genres.

5.3. DES CONDITIONS DE CONCURRENCE ÉQUITABLES

La troisième raison pour laquelle la réduction collective du temps de travail devrait faciliter l'égalité des genres ne se situe pas au niveau du ménage (redistribution des tâches) ni à celui de l'accès au marché du travail (participation), mais au niveau du lieu de travail et des performances professionnelles.

Actuellement, les femmes sont très désavantagées sur le marché du travail car elles travaillent moins d'heures et interrompent longuement leur carrière pour s'occuper de leurs enfants. La littérature appelle parfois cela la « pénalité pour enfants » (Kleven *et al.*, 2019) *we study the impacts of children on gender inequality in the labor market. The arrival of children creates a long-run gender gap in earnings of around 20 percent driven by hours worked, participation, and wage rates. We identify mechanisms driving these "child penalties" in terms of occupation, sector, and firm choices. We find that the fraction of gender inequality caused by child penalties has featured a dramatic increase over the last three to four decades. Finally, we show that child penalties are transmitted through generations, from parents to daughters, suggesting an influence of childhood environment on gender identity.* (JEL D63, J13, J16, J22, J31, J71. Il s'agit en réalité d'une forme de concurrence déloyale : les hommes ont des carrières plus continues et donc de meilleures opportunités de carrière dans des secteurs plus rémunérateurs.

Une réduction collective du temps de travail devrait instaurer entre les hommes et les femmes des conditions plus équitables sur le marché du travail. Si les femmes occupent davantage d'emplois à temps plein et que les hommes assument plus de tâches ménagères et de soins, l'équilibre entre les genres peut être partiellement rétabli. À ce titre, une réduction collective plutôt qu'individuelle du temps de travail pourrait être l'antidote aux inégalités entre les genres sur le lieu de travail et au sein du ménage.

De plus, cela correspondrait aux schémas des préférences observées en matière de temps de travail, qui montrent une tendance des hommes à préférer travailler moins d'heures et des femmes à préférer travailler davantage (Huemer *et al.*, 2017 ; Kanji et Samuel, 2017 ; Müller *et al.*, 2018).

5.4. UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Indépendamment des répercussions potentielles en termes d'égalité des genres, un second argument en faveur d'une réduction collective du temps de travail réside dans les améliorations possibles de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le raisonnement semble évident. Combiner un emploi à temps plein de quelque 40 heures par semaine avec des tâches ménagères non rémunérées, le besoin d'activités sociales, le souhait de pratiquer des passe-temps et de s'impliquer dans la communauté peut être un véritable défi, pour les femmes mais aussi pour les hommes. La réduction du temps consacré au travail pourrait donc réduire la tension ressentie par les citoyens.

La réalité pourrait s'avérer plus compliquée. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne concerne pas seulement les heures à consacrer à l'une ou l'autre activité, mais aussi l'intensité du travail et de la vie privée. Si le temps passé au travail est stressant, les travailleurs auront besoin, en plus des heures officiellement consacrées au travail, de temps de récupération, au détriment de la qualité et de la quantité du temps libre.

En outre, les tendances actuelles à la numérisation et au télétravail augmentent le risque d'un estompement des limites entre le travail et le non-travail. Une réduction du temps de travail associée à un débordement accru du temps de travail sur le temps libre pourrait avoir des effets néfastes en termes de bien-être et de santé mentale.

Dans le même ordre d'idées, les modalités d'introduction de la réduction du temps de travail sont importantes. Si cette réduction signifie également une diminution de la maîtrise et de la prévisibilité du temps de travail, l'effet global pourrait une fois encore être défavorable (voir par exemple Piasna, 2018). Pour des salariés qui travaillent 30

heures par semaine mais qui sont de garde en permanence ou qui ne connaissent leur horaire que peu de temps avant le début de leur service, l'impact d'une réduction du nombre d'heures peut être plus important qu'un allongement de la semaine de travail qui au moins est prévisible.

Autrement dit, si la réduction du temps de travail accroît l'intensité du travail et le stress, si elle brouille la frontière entre le travail et le non-travail ou si elle augmente l'imprévisibilité des heures de travail, le bilan net en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée pourrait être plutôt négatif que positif.

La complexité de ces conséquences et de ces conditions se reflète dans les études disponibles sur la réduction du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Tout d'abord, il existe clairement une relation entre les heures de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une analyse de plus de 60 études réalisée par Albertsen *et al.* (2008) a montré que presque toutes les études sur la relation entre de longues heures de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont révélé des effets négatifs considérables, plus prononcés pour les femmes que pour les hommes.

Mais les détails ont leur importance. Fagnani et Letablier (2004) ont étudié les effets, en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de la loi française sur les 35 heures et conclu que la réduction du temps de travail ne suffit pas et que c'est le contexte de sa mise en œuvre qui compte. Ils ont hélas constaté que, dans les entreprises où des modifications du temps de travail étaient imposées aux salariés, l'effet n'était pas favorable aux travailleurs; alors que c'est l'inverse dans les entreprises qui

n'imposent pas de changements dans les horaires de travail et qui, en général, ont adopté des politiques plus favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Autrement dit, ils ont observé une divergence entre des groupes discrets de salariés plutôt qu'une convergence.

Une évaluation de la *Freizeitoption* autrichienne (qui offrait aux travailleurs le choix entre une augmentation de salaire et une réduction limitée du temps de travail) a montré que les travailleurs étaient avant tout satisfaits de la réduction du temps de travail, parce qu'ils avaient l'impression d'avoir davantage de maîtrise sur leur travail et d'être plus autonomes (Gerold *et al.*, 2017).

Par ailleurs, une intervention politique au Japon a entraîné une augmentation du coût des heures supplémentaires et donc une réduction du temps de travail. Hamermesch *et al.* (2017) ont étudié l'impact de cette réduction sur le niveau de satisfaction des salariés concernés et ont constaté un effet positif évident. Sur la base de données coréennes, les chercheurs ont également constaté qu'une réduction du temps de travail des hommes qui étaient en couple améliorerait le niveau de satisfaction de vie de leurs partenaires féminines.

Sur la base des éléments examinés, nous pouvons conclure que certaines formes de réduction collective du temps de travail peuvent favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une plus grande égalité entre les genres. Mais le contexte et les conditions comptent aussi et des résultats négatifs peuvent apparaître si les réductions du temps de travail sont adoptées de manière disproportionnée par les femmes, ou sont associées à des horaires plus imprévisibles et à une réduction de la maîtrise des salariés sur le temps de travail.

Encadré 1 : Exemples en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne

Une expérience belge récente : Femma

Depuis quelques années, l'organisation féminine belge Femma milite pour une réduction de la semaine de travail afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité des genres. En 2019, elle a mené pendant un an une expérience de réduction de la durée hebdomadaire du travail afin de mesurer les effets de cette réduction. L'expérience a été suivie scientifiquement par des chercheurs dont le rapport a été publié à la fin de l'année 2020 (de Vooght *et al.*, 2020). Cette expérience de réduction du temps de travail impliquait une réduction linéaire de la semaine de travail à 30 heures, avec compensation salariale, et de nouvelles embauches pour compenser en partie la réduction des horaires. Avant l'expérience, l'organisation du travail avait été partiellement remaniée pour gagner en efficacité face à la réduction de la semaine de travail.

Comme presque tous les participants étaient des femmes (Femma est une organisation de femmes), il est difficile de mesurer les impacts sur l'égalité des genres. En effet, pour que ces effets se manifestent, au moins au niveau du ménage, le temps de travail du partenaire masculin est une variable importante.

Les résultats permettent toutefois d'évaluer l'effet de la réduction du temps de travail d'un partenaire dans un ménage sur l'équilibre vécu entre le travail et la vie privée. À partir d'études d'agendas, le rapport montre que la réduction des activités professionnelles a permis d'augmenter les contacts sociaux, le travail ménager et les soins personnels. Il est intéressant de noter qu'une réduction du « temps libre et de la consommation de médias » a également été constatée.

Cette redistribution du temps a favorisé un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée et une satisfaction professionnelle accrue, ainsi qu'une diminution de la perception globale de la pression du temps.

Réduction de deux heures du temps de travail pour le personnel de sécurité aux Pays-Bas

Le travail dans le secteur de la sécurité est un travail dangereux et pénible, caractérisé par de longues heures de travail, des horaires atypiques, des agressions physiques et verbales et bien souvent aussi par l'ennui. Il n'est pas étonnant que l'absentéisme soit important, tout comme le nombre de personnes qui quittent la profession. En 2018, le personnel de sécurité néerlandais s'est mobilisé contre cette réalité qui semblait évidente en exigeant une réduction générale du temps de travail et une meilleure maîtrise concernant les horaires. À l'initiative du personnel de sécurité de l'aéroport national de Schiphol, le personnel de sécurité a mené avec succès des grèves et des manifestations. La convention collective sectorielle qui en a résulté prévoit une réduction du temps de travail hebdomadaire de deux heures par semaine, de 38 à 36 heures, avec maintien (et même augmentation) de la rémunération mensuelle. Plus de 30 000 agents de sécurité bénéficient de cette réduction, ce qui montre le potentiel des réductions négociées au niveau sectoriel dans des secteurs très concurrentiels.

Des formes individuelles aux formes collectives de réduction du temps de travail : IG Metall

En 2018, le syndicat allemand des travailleurs de la métallurgie a suscité un intérêt international avec des revendications novatrices en matière de réduction du temps de travail. Le syndicat faisait observer que les travailleurs avaient progressivement perdu la maîtrise sur leur temps de travail, et que les femmes qui choisissaient un emploi à temps partiel lorsqu'elles devenaient mères éprouvaient des difficultés à reprendre ensuite un travail à temps plein. IG Metall a donc demandé que les travailleurs puissent réduire leur temps de travail à 80 % pen-

dant une période limitée, avec le droit de retrouver un temps plein par la suite. En même temps, le syndicat voulait donner aux salariés le choix entre une prime supplémentaire ou un congé supplémentaire. Les deux exigences ont été satisfaites en 2018. Les jours de congé supplémentaires à la place de la prime sont largement utilisés par les travailleurs du secteur.

En 2020, le syndicat remet le temps de travail au menu des négociations, mais en adoptant une approche plus collective. Face aux nombreux défis auxquels le secteur de la métallurgie est confronté, IG Metall veut offrir aux entreprises la possibilité d'introduire la semaine de travail de quatre jours (4 jours de 8 heures) avec compensation salariale partielle.

6 CONCLUSION

Le temps de travail est un élément clé dans la recherche de la meilleure manière de conjuguer vie professionnelle et vie privée. Dans de nombreux pays de l'UE, de nombreuses femmes occupent des emplois à temps partiel plutôt qu'à temps plein pour pouvoir combiner travail rémunéré, tâches ménagères et responsabilités familiales, qu'elles endossent souvent plus que les hommes.

Cette variante individuelle de la réduction du temps de travail constitue la principale forme de diminution du temps de travail observée en Europe ces dernières décennies. Pourtant, la réduction du temps de travail par le recours au temps partiel risque de renforcer plutôt que de réduire les inégalités entre hommes et femmes.

Nous soutenons dès lors ici que des formes collectives de réduction du temps de travail doivent être envisagées si l'objectif est de réduire les écarts entre les genres. Par collectif, nous entendons une réduction qui résulte de négociations entre les partenaires sociaux, où les intérêts des travailleurs sont au centre des préoccupations, mais qui est également collective au sens où elle s'applique universellement à tous les travailleurs (d'une même entreprise, d'un même secteur ou d'un même pays, suivant le contexte de la négociation).

Ces formes collectives de réduction du temps de travail se concrétisent principalement par des cycles de négociations collectives où les syndicats et les employeurs

réduisent la norme du temps plein dans un secteur ou une entreprise, ou par une politique publique décidant d'une réduction de la norme du temps plein. Un autre exemple de cette approche pourrait être le « modèle du temps de travail familial » proposé par Müller *et al.*, (2018), qui suppose une réduction du temps de travail des hommes par rapport à celui des femmes, assortie d'incitants financiers, pour les couples où les deux partenaires travaillent environ 30 heures par semaine. Ce modèle permettrait de répartir plus équitablement la prise en charge et les tâches ménagères au sein de la famille, tout en marquant une étape nécessaire pour rompre avec le modèle de l'homme soutien de famille.

Les réductions collectives du temps de travail qui abaissent la norme du temps plein pour tous les membres du ménage peuvent contribuer à une redistribution des tâches de prise en charge et de ménage, à accroître la participation des femmes au marché du travail et à corriger l'inégalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

Cependant, le contexte est important. Comme nous l'apprennent les tentatives précédentes de réduction du temps de travail, ces réductions sont surtout réussies lorsqu'elles font l'objet de négociations collectives au niveau du secteur ou de l'entreprise, lorsqu'elles évitent de créer des horaires de travail plus imprévisibles et lorsqu'elles parviennent à éviter une intensification du travail.

BIBLIOGRAPHIE

Albertsen, K., Rafnsdóttir, G. L., Grimsmo, A., Tómasson, K. et Kauppinen, K. (2008) « Workhours and worklife balance », *SJWEH Supplements*, 5, pp. 14–21.

Anxo, D., Boulin J.-Y., Cabrita, J. et Vermeulen, G. (2017) *Working time patterns for sustainable work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Assemblée Nationale (2000) LOI n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, MESX9900090L 2000-37 (2000).

Bosch, G. (2006) « Working time and the standard employment relationship », in: Boulin, J.-Y., Lallement, M., Messenger, J. C. et Michon, F. (Eds.) *Decent working time: new trends, new issues*, ILO, Geneva.

Blaskó, Z., Papadimitriou, E. et Manca, A. R. (2020) *How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?*, Office of the European Union, Luxembourg.

De Vooght, I., Lievens, J., Meire, J., Mullens, F., Verbeylen, J. et Glorieux, I. (2020) *Rapport actieonderzoek 30-urenwerkweek* (p. 63), Femma.

ETUI (1980) *The reduction of working hours in western Europe. Second part: Analysis of the social and economic consequence* (p. 103), European Trade Union Institute, Brussels.

ETUI et ETUC (2020) *Benchmarking Working Europe*, European Trade Union Institute, Brussels.

De Spiegelaere, S. et Piasna, A. (2017) *The why and how of working time reduction*, European Trade Union Institute, Brussels.

Eurofound (2005) *Working time developments—2004*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2019) *Working time in 2017–2018* (p. 38), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurostat (2019) *Why do people work part-time?* <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1?inheritRedirect=true>.

Fagan, C. (2004) « Gender and working time in industrialized countries », in: Messenger, J. C. (Ed.) *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, Routledge, London and New York, pp. 108-146.

Fagnani, J. et Letablier, M.-T. (2004) « Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France », *Work, Employment and Society*, 18(3), pp. 551–572.

Gerold, S., Soder, M. et Schwendinger, M. (2017) « Arbeitszeitverkürzung in der Praxis. Innovative Modelle in österreichischen Betrieben », *Wirtschaft und Gesellschaft*, 43(2), pp. 177–204.

Hamermesh, D. S., Kawaguchi, D. et Lee, J. (2017) « Does Labor Legislation Benefit Workers? Well-Being after an Hours Reduction », *Journal of the Japanese and International Economics*, 44, pp. 1-12.

Heggeness, M. L. (2020) *Estimating the Immediate Impact of the COVID-19 Shock on Parental Attachment to the Labor Market and the Double Bind of Mothers*, Working Paper No. 33, Opportunity and Inclusive Growth Institute, Minneapolis.

Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Mühlberger, U., Lutz, H. et Mayrhuber, C. (2017) *Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich: Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*, Verlag des ÖGB GmbH.

ILO (2007) *Decent working time*, International Labour Office, Geneva.

Jacobs, J. A. et Gerson, K. (2004) *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Harvard University Press, Harvard.

Kanji, S. et Samuel, R. (2017) « Male Breadwinning Revisited: How Specialisation, Gender Role Attitudes and Work Characteristics Affect Overwork and Underwork in Europe », *Sociology*, 51(2), pp. 339–356.

Kleven, H., Landais, C. et Sogaard, J.E. (2019) « Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark », *American Economic Journal*, 11(4), pp. 181-209.

McCann, D. (2004) « Regulating working time needs and preferences », in: Messenger, J. C. (Ed.) *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the balance*, Routledge, London and New York, pp. 10-28.

Moss, P. et Deven, F. (Eds.) (1999) *Parental Leave: progress or pitfall?*, Vlaamse Gemeenschap, Brussels.

Müller, K.-U., Neumann, M. et Wrohlich, K. (2018) « The family working-time model: Towards more gender equality in work and care », *Journal of European Social Policy*, 28(5), pp.471–486.

Myant, M., Theodoropoulou, S. et Piasna, A. (Eds.) (2016) *Unemployment, Internal Devaluation and Labour Market Deregulation in Europe*, European Trade Union Institute, Brussels.

Piasna, A. (2018) « Scheduled to work hard: The relationship between non-standard working hours and work intensity among European workers (2005–2015) », *Human Resource Management Journal*, 28(1), pp. 167–181.

Piasna, A. et Myant, M. (Eds.) (2017) *Myths of Employment Deregulation: How It Neither Creates Jobs nor Reduces Labour Market Segmentation*, European Trade Union Institute, Brussels.

Piasna, A. (2017) *'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015*, European Trade Union Institute, Brussels.

Romagnon, B. (2014) *Rapport fait au nom de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail* (No. 2436; p. 250). Assemblée Nationale.

Rubery, J. (1998) « Part-time work: a threat to labour standards? » In: O'Reilly, J. et Fagan, C. (Eds.) *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Routledge, London, pp. 137-155.

Sevilla, A. et Smith, S. (2020) *Baby steps: The gender division of childcare during the COVID19 pandemic*, Discussion Paper 20/723, University of Bristol.

Smith, M., Piasna, A., Burchell, B., Rubery, J., Rafferty, A., Rose, J. et Carter, L. (2013) *Women, men and working conditions in Europe*, Eurofound report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

US Census Bureau (2020) *Household Pulse Survey (16-21 July 2020)*, available at: <https://www.census.gov/library/stories/2020/08/parents-juggle-work-and-child-care-during-pandemic.html>.

Warren, T. (2004) « Working part-time: achieving a successful 'work-life' balance? », *The British Journal of Sociology*, 55(1), pp. 99-122.



L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Autorité statistique de la Région wallonne, il fait partie, à ce titre, de l'Institut Interfédéral de Statistique (IIS) et de l'Institut des Comptes Nationaux (ICN). Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens, des informations diverses qui vont des indicateurs statistiques aux études en sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.

Plus d'infos : <https://www.iweps.be>



2021