

Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2016 – 14, septembre 2016
www.ftu.be/ep

Le temps de travail en Belgique

Une mise à jour statistique

Ce document met à jour une série de données statistiques sur le temps de travail en Belgique, publiées dans une Note d'éducation permanente précédente (n° 2013-12) et dans un Courrier hebdomadaire du CRISP en 2013. Ces publications reposaient sur les résultats belges de l'enquête européenne sur les forces de travail (LFS) de 2012. La mise à jour utilise les résultats consolidés de cette enquête pour l'année 2015. L'analyse met en évidence que le temps de travail a peu évolué en Belgique au cours des trois dernières années mais que les tendances déjà observables en 2012 se sont confirmées.

COMMENT MESURER LE TEMPS DE TRAVAIL ?

En Belgique, la durée hebdomadaire légale du travail est de 38 heures. Cependant, dans de nombreux cas, la négociation collective a conduit à une durée hebdomadaire de référence plus courte, descendant jusqu'à 34 heures dans certains cas. Les modalités de cette réduction peuvent être négociées dans des conventions collectives au niveau sectoriel, dans les commissions paritaires, ou au niveau des entreprises. Les formes de réduction du temps de travail peuvent être très variées : horaire journalier ou hebdomadaire réduit, alternance de semaines de 4 jours et de 5 jours, congés de compensation à prendre dans des délais fixés, jours de congé à rajouter aux congés annuels, horaires différents d'une saison à l'autre, etc. Par ailleurs, l'emploi à temps partiel est très répandu en Belgique : plus d'un salarié sur quatre travaille à temps partiel, dont près d'une femme sur deux.

Ce constat nous amène à distinguer trois manières de mesurer le temps de travail :

- ❖ La durée hebdomadaire habituelle du travail : selon l'enquête LFS, celle-ci la durée « habituelle » se réfère à une semaine standard, sans congés d'aucune sorte et sans événement exceptionnel.
- ❖ La durée hebdomadaire contractuelle : il s'agit de celle qui est définie dans le contrat d'emploi d'un salarié à temps plein, selon les conventions collectives en vigueur.

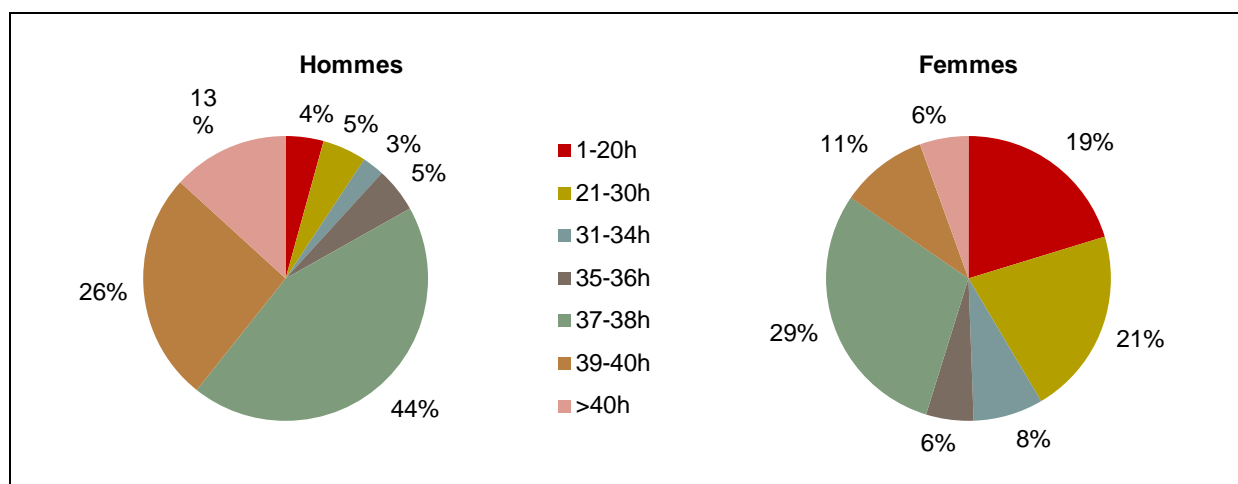
- ❖ La durée effective du travail : celle-ci se réfère au nombre d'heures effectivement prestées, le plus souvent sur une base annuelle, en tenant compte des congés de toutes sortes (vacances annuelles, jours fériés légaux et conventionnels, congés de compensation ou de récupération, etc.). C'est cette mesure qui entre en ligne de compte quand on évalue la productivité du travail.

La situation des femmes et des hommes par rapport au temps de travail n'est pas identique, non seulement à cause des proportions très différentes d'emplois à temps partiel, mais aussi parce que les unes et les autres ne travaillent pas dans les mêmes branches d'activité et n'exercent pas les mêmes professions. C'est pourquoi les données présentées dans ce document distingueront, chaque fois que c'est possible, le temps de travail des femmes et des hommes.

LE TEMPS DE TRAVAIL HABITUEL DES FEMMES ET DES HOMMES

Le graphique n°1 compare la répartition de la durée hebdomadaire habituelle de travail des femmes et des hommes. Les différences sautent aux yeux.

Graphique 1 – Durée hebdomadaire de travail « habituelle » des hommes et des femmes, Belgique, 2015



Source : Enquête européenne sur les forces de travail (LFS), 2015

Alors que 40% des femmes travaillent moins de 30h par semaine, cette proportion n'est que de 9% chez les hommes. Les horaires hebdomadaires habituels proches des horaires définis par la loi et les conventions collectives (35h à 38h par semaine) concernent 49% des hommes et 35% des femmes. Les horaires hebdomadaires habituels au-delà de 38h concernent 39% des hommes et 17% des femmes. Les chiffres n'ont quasiment pas changé de 2012 à 2015.

Selon les données du SPF Emploi, travail et concertation sociale (2014)¹, la durée hebdomadaire habituelle pour les salariés à temps plein est supérieure à la durée contractuelle : +2.1h/semaine pour les hommes, +1.9h/semaine pour les femmes. L'écart a légèrement augmenté (0.2h/semaine pour les hommes comme pour les femmes) depuis 2011². Trois explications, qui ne sont pas exclusives, peuvent être avancées :

- ❖ Bien que les heures supplémentaires officiellement déclarées (rémunérées et/ou compensées) ne concernent qu'à peine 2% des salariés, elle peut expliquer une partie de l'écart entre la durée hebdomadaire habituelle et contractuelle.

¹ Indicateurs de la stratégie européenne pour l'emploi, 2014 (indicateur PA2.C2).

² Voir les chiffres cités par Valenduc G. et Vendramin P. (2013), p. 12.

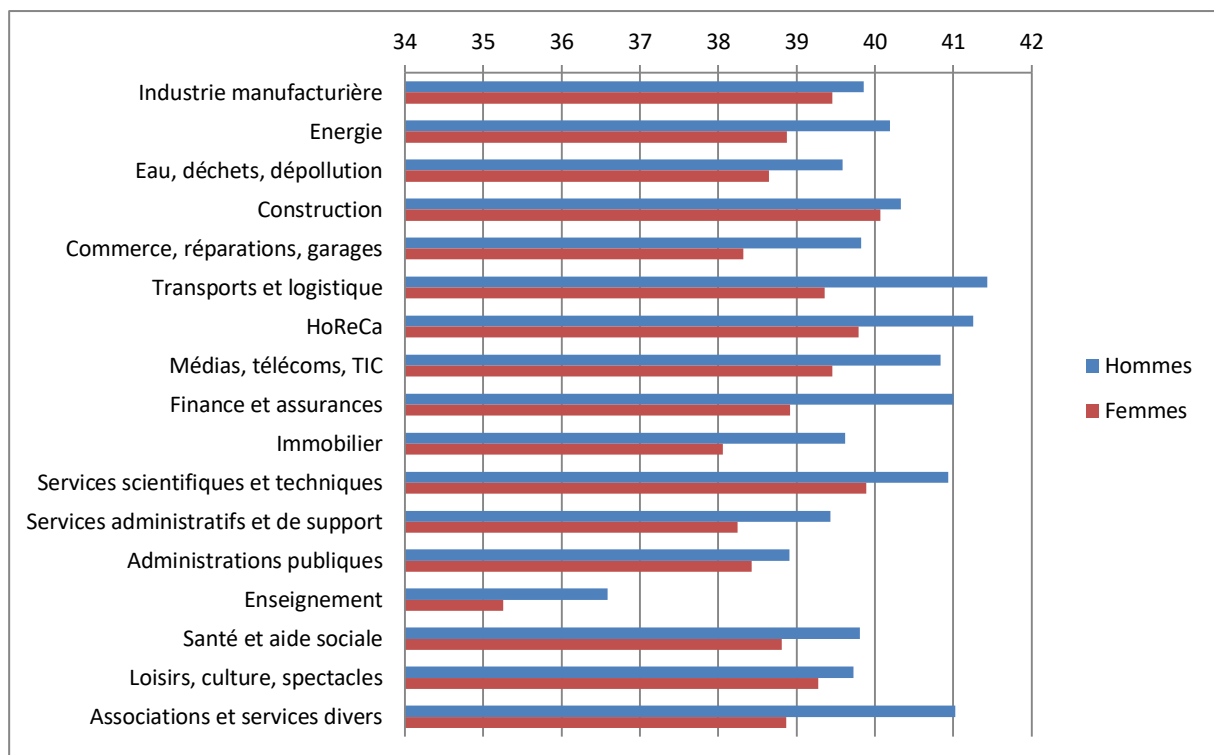
- ❖ Une durée hebdomadaire habituelle plus longue peut être compensée par des jours de congé, qui ne sont pas compris dans la définition de la « semaine standard ». C’est le cas de la plupart des conventions collectives qui définissent une durée contractuelle du travail inférieure à 38h et qui prévoient des congés de compensation sans que l’horaire habituel standard ne soit modifié.
- ❖ Dans de nombreux métiers, le temps de travail déborde au-delà des horaires contractuels, sous la forme d’heures supplémentaires qui ne sont ni rémunérées, ni compensées, mais qui peuvent être très variables d’une semaine à l’autre.

LE TEMPS DE TRAVAIL SELON LES BRANCHES D’ACTIVITÉ

SALARIÉS À TEMPS PLEIN

La durée habituelle du travail à temps plein varie fortement d’une branche d’activité à l’autre, en raison de la décentralisation de la négociation collective sur le temps de travail au niveau des commissions paritaires sectorielles et des entreprises. Le graphique 2 montre que l’amplitude des variations entre secteurs est d’environ deux heures (si on excepte le cas particulier de l’enseignement), aussi bien pour les femmes que pour les hommes. La durée hebdomadaire habituelle du travail des hommes est supérieure à celle des femmes, dans tous les secteurs. Les différences excèdent deux heures dans les transports et la logistique, le secteur financier et le secteur associatif. Par rapport à 2012, les variations sont très faibles.

**Graphique 2 – Durée hebdomadaire du travail habituelle pour les salariés à temps plein
Belgique, 2015**

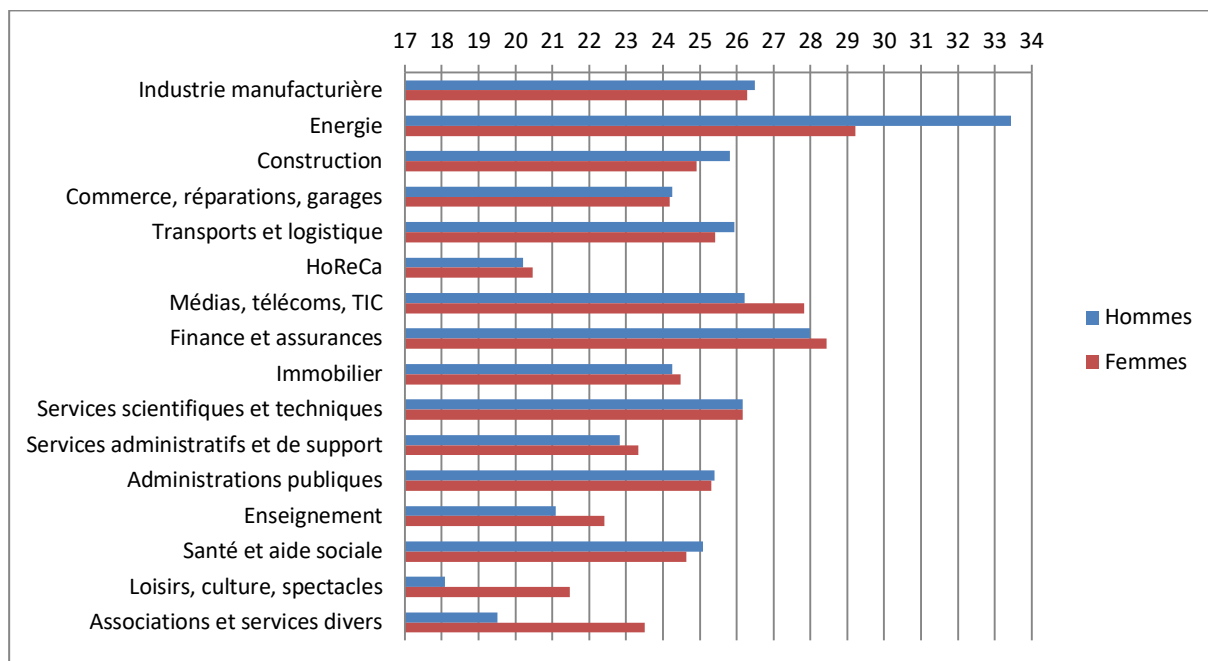


Source : Enquête européenne sur les forces de travail (LFS), 2015

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

La durée habituelle du travail à temps partiel varie tout aussi fortement d'une branche d'activité à l'autre. Les raisons sont non seulement la décentralisation de la négociation collective sur le temps de travail, mais aussi et surtout les pratiques différentes en matière de recours au temps partiel d'un secteur à l'autre, selon que les employeurs privilégient les temps partiels courts ou les temps partiels plus longs. Le graphique 3 montre que les temps partiels sont en moyenne particulièrement courts dans le secteur HoReCa, dans les loisirs et spectacles, dans le secteur associatif. Ils sont en moyenne plus longs (proches du $\frac{3}{4}$ temps) dans le secteur de l'énergie, dans la finance, dans les médias et les technologies de l'information et de la communication.

Graphique 3 – Durée hebdomadaire du travail habituelle pour les salariés à temps partiel Belgique, 2015



Source : Enquête européenne sur les forces de travail (LFS), 2015

Par rapport à 2012, la durée hebdomadaire du travail à temps partiel s'est légèrement raccourcie dans certains secteurs (commerce, loisirs et spectacles), tandis qu'elle s'est légèrement allongée dans d'autres secteurs (finance, administration publique, santé et action sociale). Les changements sont toutefois peu importants³.

L'ÉVOLUTION 2000-2015

Peut-on mettre en évidence une tendance historique à la réduction du temps de travail ? Tout dépend de la période historique prise en compte. Sur une période très longue, la diminution est spectaculaire : en France, de 1831 à 2014 (près de deux siècles), le temps de travail annuel des salariés est passé de 3041 heures à 1387 heures⁴. La notion de salariat n'est cependant plus la même aujourd'hui qu'en 1831. Si on prend pour point de départ les années 1950, on reste alors dans un modèle salarial et un système d'État-Providence qui est né après la seconde guerre mondiale et la

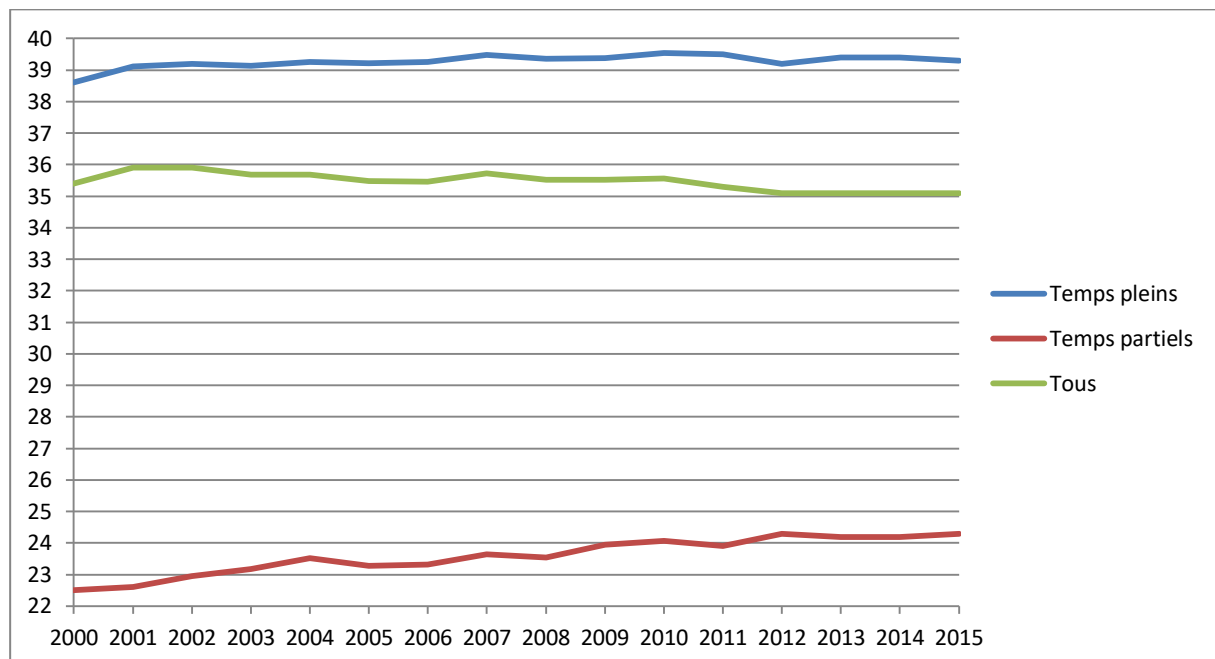
³ Voir Valenduc G. et Vendramin P. (2013), p. 14-17.

⁴ Duval G. (2016), « Le temps de travail, une bataille de longue haleine », dans le dossier *Pourquoi il faut réduire le temps de travail* du mensuel *Alternatives économiques*, n°357, mai 2016, p.72-73.

comparaison entre cette époque et aujourd'hui revêt davantage de signification. En Belgique, de 1955 à 2015, le temps de travail annuel moyen des salariés est passé d'environ 2100 heures à environ 1400 heures⁵. L'essentiel de cette diminution s'est toutefois produit entre 1955 et 1990. Depuis les années 1990, en Belgique, la durée du travail n'a plus beaucoup évolué. Cependant, depuis 1955, deux phénomènes importants se sont déroulés : une augmentation très nette de la population active et du taux d'emploi, avec l'entrée massive des femmes dans le salariat, et depuis 25 ans un développement accéléré de l'emploi à temps partiel.

Si on s'intéresse aux quinze dernières années (2000-2015), le graphique 4 montre que la durée du travail n'a quasiment plus évolué. La légère diminution (de 36h à 35h par semaine) n'est pas due à l'évolution de la durée du travail à temps plein, qui est restée stable légèrement au-dessus de 39h par semaine, mais à l'augmentation du nombre de salariés à temps partiel (voir graphique 5). Par ailleurs, la durée hebdomadaire du travail à temps partiel a augmenté au cours de cette période, passant de 22.5h à 24.2h, notamment sous l'effet de la part croissante des temps partiels « longs » (4/5 temps, par exemple), favorisés par les systèmes successifs de pause-carrière et de crédit-temps... qui sont aujourd'hui remis en question par le gouvernement fédéral.

**Graphique 4 – Évolution de la durée hebdomadaire du travail habituelle des salariés
Belgique, 2000-2015**



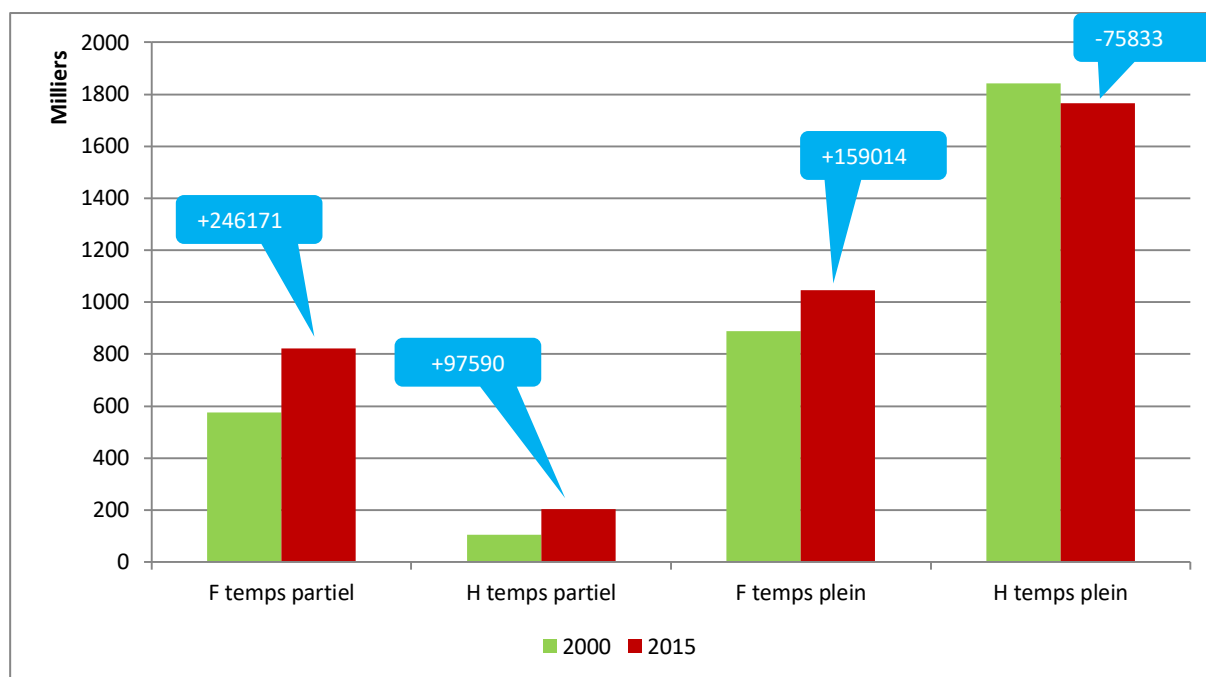
Source : Enquête européenne sur les forces de travail (LFS), 2000-2015

C'est donc l'expansion de l'emploi à temps partiel qui est le phénomène dominant en matière d'évolution du temps de travail au cours des quinze dernières années.

Le graphique 5 expose de manière plus détaillée cette expansion de l'emploi salarié à temps partiel. Au cours de la période 2000-2015, l'emploi féminin à temps partiel a augmenté de 246 171 unités et l'emploi masculin à temps partiel, de 97 590 unités. En même temps, l'emploi féminin à temps plein n'a augmenté que de 159 014 unités, alors que l'emploi masculin à temps plein diminuait de 75 833 unités.

⁵ Defeyt P. (2016), *Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen terme*, Institut pour un développement durable (IDD).

**Graphique 5 – Évolution de l'emploi salarié à temps plein et à temps partiel
Belgique, 2000-2015**



Source : Enquête européenne sur les forces de travail (LFS), 2000-2015

CONCLUSION

La mise à jour, à l'aide des données 2015, des analyses effectuées sur la base des données 2012 n'apporte pas d'éléments significativement nouveaux en matière d'évolution du temps de travail. Elle confirme plusieurs tendances importantes.

La tendance historique à la diminution du temps de travail s'est arrêtée. Au cours des quinze dernières années, la durée hebdomadaire moyenne du travail salarié à temps plein est restée stable. La très légère diminution de la durée hebdomadaire moyenne de l'ensemble des salariés (moins une heure par semaine en quinze ans) n'est due qu'à l'augmentation relative du nombre de salariés à temps partiel par rapport au nombre de salariés à temps plein. Les disparités entre secteurs et entre les femmes et les hommes ne sont pas réduites. Les données statistiques confirment, s'il le fallait, que le thème de la réduction du temps de travail est resté au frigo au cours depuis le début des années 2000.

Il y a cependant du changement depuis le début de l'année 2016. Le thème de la semaine de quatre a été mis en avant par une série d'acteurs politiques (Ecolo, PS, DEFU), syndicaux (FGTB wallonne, CNE) et associatifs (Collectif Roosevelt). La Note d'éducation permanente 2016-15 analysera les raisons de cette émergence d'un nouveau modèle de réduction du temps de travail.

Gérard VALENDUC

à partir d'exposés pour le Collectif Roosevelt et le Librex-ULB (avril 2016) et pour les Chantiers des idées du PS (juillet 2016)

RÉFÉRENCES

- Defeyt Philippe (2016), *Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen terme*, Institut pour un développement durable (IDD).
- Duval Guillaume et al. (2016), *Pourquoi il faut réduire le temps de travail*, dossier *Alternatives économiques*, n°357, mai 2016, p.72-86.
- Valenduc Gérard et Vendramin Patricia (2013), *La réduction du temps de travail*, Courrier hebdomadaire n°2191-2192, Centre de recherche et d'information sociopolitiques (CRISP), Bruxelles.
- Valenduc Gérard et Vendramin Patricia (2013), *La réduction du temps de travail est-elle toujours d'actualité ?*, Note d'éducation permanente FTU 2013-12.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles